

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

GROUPE : TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE

DATE D'EXPIRATION : le 29 février 2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
PRÉAMBULE -	1
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 3 - LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE.....	2
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE	3
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	3
ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT.....	3
ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS.....	4
ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION.....	5
ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT	5
ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	5
ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	5
ARTICLE 13 - ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 14 - DISCIPLINE	8
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 16 - CONCOURS ET NOMINATIONS	10
ARTICLE 17 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS	10
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 19 - SURTEMPS	13
ARTICLE 20 - SALAIRE MAJORÉ.....	13
ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS	13
ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS	16
ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS.....	17
ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE	19
ARTICLE 25 - CONGÉS DE MATERNITÉ.....	20
ARTICLE 26 - CONGÉS DE DEUIL.....	22
ARTICLE 27 - CONGÉS D'AUDIENCE.....	23
ARTICLE 28 - CONGÉS D'ÉTUDES	24
ARTICLE 29 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	26
ARTICLE 30 - AUTRES CONGÉS.....	28
ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	29
ARTICLE 32 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS	29
ARTICLE 33 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	32
ARTICLE 34 - TRANSFERT D'AVANTAGES.....	33
ARTICLE 35 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	33
ARTICLE 36 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION	33
ARTICLE 37 - DURÉE ET CESSATION	34
ARTICLE 38 - RÉTROACTIVITÉ.....	34
ANNEXE A -	35
ANNEXE A-1 -	48
ANNEXE B - <u>SYSTÈME DE POINTS</u>	60
ANNEXE C - <u>CONGÉS D'ÉTUDES</u>	61
LETTRE D'INTENTION - OBJET: L'ASSURANCE DE LA PERMANENCE DES EMPLOYÉS DU MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT ET GOUVERNEMENTS LOCAUX.....	63
LETTRE D'ENTENTE - <u>OBJET: LIEU DE TRAVAIL LIBRE DE HARCÈLEMENT</u>	65
LETTRE D'ENTENTE- <u>OBJET: MISE EN ŒUVRE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE CONJOINTE SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS</u>	66

<u>LETTRE D'ENTENTE - OBJET: EMPLOYÉS DONT LE TAUX DE TRAITEMENT EST BLOQUÉ COMME RÉSULTAT DIRECT DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉVALUATION CONJOINTE DES EMPLOIS</u>	70
<u>PROTOCOLE D'ENTENTE - OBJET: CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS COMPTANT MOINS DE SIX (6) MOIS DE SERVICE CONTINU</u>	72
<u>LETTRE D'ENTENTE - OBJET: ENTENTE DE TRANSFERT</u>	76

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 20 janvier 2016.

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

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelée « le Syndicat », partie de seconde part.

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties à la présente convention ont l'intention et le but de maintenir des conditions stables d'emploi entre l'Employeur, les employés et le Syndicat, d'améliorer la qualité des services publics de la province et de favoriser le bien-être de ses employés et l'accroissement de leur rendement en vue d'assurer un service efficace à la population de la province; à cette fin, les parties aux présentes énoncent certaines dispositions relatives à la rémunération, aux heures de travail et à d'autres conditions d'emploi intéressant les employés visés par la présente convention.

À CES CAUSES, les parties s'entendent sur les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 « Syndicat » désigne Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, qui est l'agent négociateur accrédité de cette unité.

1.02 « Employeur » désigne Sa Majesté du chef de la province représentée par le Conseil de gestion et doit englober ses représentants ou agents.

1.03 «Unités de négociation» ou «unités» désigne le groupe des employés visés par les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 013 PS 2c, Techniciens et technologistes des travaux de génie.

1.04 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur pour remplir les fonctions normalement accomplies par les employés affectés à chacune des classes qu'englobent les présentes unités, autre qu'une personne qui n'est pas tenue ordinairement de travailler plus du tiers (1/3) du nombre d'heures prévues comme la semaine normale de travail.

1.05 «Employé occasionnel» désigne une personne employée :

- a) à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
- b) à titre temporaire pour remplacer un employé absent; ou
- c) sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six mois.

1.06 « Employé saisonnier » désigne un employé normalement embauché pour plus de six mois et moins de douze mois sur une base périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique. La période durant laquelle un employé saisonnier ne travaille pas ne doit pas être considérée comme une mise en disponibilité. Un employé saisonnier sera considéré en « inactivité » pendant la période où ses services ne sont pas requis. Durant sa période « d'inactivité », un employé conserve l'ancienneté qu'il a déjà accumulée, ainsi que ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais il n'en accumule pas d'autres. L'Employeur doit donner aux employés saisonniers un avis de dix (10) jours ouvrables avant la fin de leur période de travail saisonnier.

1.07 « Employé à terme fixe » désigne un employé embauché pour une période déterminée de plus de six mois continus.

1.08 « Employé » peut comprendre les catégories suivantes :

a) « employés à plein temps » désigne les employés qui travaillent habituellement pendant toute la semaine normale de travail; et

b) « employés à temps partiel » désigne les employés qui travaillent habituellement moins que la pleine semaine normale de travail.

1.09 Stage

a) Conformément à la *Loi sur la Fonction publique* et à ses règlements, un employé, sauf s'il est embauché à titre temporaire, doit être considéré comme stagiaire à compter de la date de sa nomination pendant une période de six mois suivant immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail, sous réserve que, à l'expiration de cette période de six mois, l'administrateur général peut prolonger le stage pendant d'autres périodes de trois mois, mais l'ensemble du stage ne doit pas dépasser douze mois. À défaut de l'avis écrit susmentionné pendant la période de six (6) mois, l'employé sera réputé être nommé.

b) Le stage pour les employés embauchés dans des organismes et des établissements non régis par la *Loi sur la Fonction publique* et ses règlements sera le même que celui décrit à l'alinéa a) ci-dessus.

1.10 Dans la présente convention, à moins d'être ici définis, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens que dans cette loi.

1.11 Genre - Dans la présente convention le masculin s'entend également du féminin.

1.12 Conjoint désigne un époux ou une épouse. Il désigne également la personne qui demeure avec l'employé(e) depuis au moins un (1) an et qui est publiquement reconnue comme sa (son) partenaire.

1.13 « **Point de contrôle** » désigne le point dans une échelle de traitement représentant le traitement de base maximum associé à un emploi.

1.14 « **Maximum discrétionnaire** » désigne le point dans une échelle de traitement se situant entre le point de contrôle et le maximum autorisé pour les augmentations rétroctroyables.

1.15 « **Augmentation au mérite** » désigne un redressement du traitement d'un employé fondé sur une évaluation du rendement documentée.

1.16 « **Augmentations réoctroyables** » désigne les paiements temporaires fondés sur un rendement exceptionnel qui sont autorisés à la discrétion de l'administrateur général.

1.17 « **Augmentation de traitement** » désigne un échelon de l'échelle de traitement.

ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés et à l'Employeur et à ses agents.

2.02 Les parties reconnaissent que la présente convention est la seule convention qui soit en vigueur ou qui puisse être conclue par quiconque hors les parties aux présentes, relativement aux conditions d'emploi et aux taux de rémunération applicables aux employés de l'unité.

ARTICLE 3 - LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie substantiellement une disposition de la présente

convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente convention doivent négocier lorsque cela s'applique une disposition acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou substantiellement modifiée.

3.02 Lorsqu'une mesure législative provinciale liant les parties de la présente convention précise et ordonne clairement que des droits ou avantages supérieurs à ceux qui sont, globalement, en vigueur en vertu de la présente convention doivent être accordés à l'une ou l'autre des parties, ces droits ou avantages feront partie de la convention et s'y appliqueront.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'appliquent les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 013 PS 2c.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

5.01 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 dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT

7.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire revenant à tout employé de l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat, à partir du mois suivant le mois pendant lequel il a été embauché.

7.02 Les employés qui sont membres du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

7.03 Les employés qui deviennent membres après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

7.04 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises, dans un format électronique convenu de part et d'autre, au représentant désigné du Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné. Le paiement mensuel des retenues doit être accompagné de la liste complète des employés, y compris de leurs noms, de leurs classes et de leurs adresses, à savoir :

1. Les employés à temps plein
2. Les employés à temps partiel
3. Les employés temporaires
4. Les employés saisonniers
5. Les employés surnuméraires
6. Les employés détachés à l'intérieur de l'unité de négociation.

Cette liste comprendra également le nombre d'heures payées à chaque employé durant le mois où les retenues ont été effectuées. Elle sera présentée chaque mois.

7.05 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur sa cotisation mensuelle réglementaire à la quinzaine. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit à l'Employeur signé par le représentant désigné du Syndicat, après quoi, ce nouveau montant sera le montant à retenir. Les parties conviennent que pas plus d'un changement ne sera apporté aux cotisations au cours d'une année civile.

7.06 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou doivent devenir membres du Syndicat, et la somme ainsi retenue des non-membres du Syndicat doit être considérée comme leurs contributions aux dépenses d'entretien de l'agent négociateur. L'adhésion au Syndicat continuera d'être facultative.

7.07 Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

7.08 Le Syndicat assume l'entière responsabilité pour l'utilisation de toute somme retenue sur le salaire d'un employé et remise au représentant désigné du Syndicat conformément au présent article.

ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS

8.01 Correspondance - Sauf disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat peuvent se faire par la poste comme suit :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR :

Directeur des Services des relations de travail
Ministère des ressources humaines
C.P. 6000
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT :

Président
Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
217 rue Brunswick
Fredericton (N.-B.) E3B 1G8

8.02 L'Employeur doit continuer de laisser de l'espace sur les tableaux d'affichage existants pour que le Syndicat puisse afficher des avis de réunions ou d'autres avis intéressant les employés.

8.03 Exemplaies de la convention

a) La convention collective est affichée électroniquement dans les deux langues officielles sur le site Internet du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

b) La traduction de la convention collective bilingue sera fournie par le Bureau de traduction du Nouveau-Brunswick pour l'approbation des parties à la présente convention.

c) Il est entendu que la version anglaise et la version française de la présente convention sont toutes deux officielles. Toutefois, s'il survient une différence de formulation ou d'interprétation, la langue dans laquelle aura été négociée la convention collective prévaudra.

d) L'impression de la convention bilingue doit être la responsabilité du Syndicat, et l'Employeur doit rembourser au Syndicat vingt-cinq pour cent (25 %) du coût d'impression.

ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION

9.01 Aucune discrimination - Les parties conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, interférence, restriction ou coercition exercée ou appliquée à l'endroit du syndicat, des employés, de l'Employeur et de ses agents.

9.02 Les parties aux présentes reconnaissent que la *Loi sur les droits de la personne* s'applique à la présente convention.

ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT

10.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, lock-out, ralentissements de travail ni autres interruptions de travail tel qu'il est défini dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

11.01 Dans un délai de trente (30) jours après la signature de la présente convention, il faudra former un comité mixte sous le nom de Comité des relations Employeur-employés. Pendant la durée de la période administrative de la convention collective, ce comité se composera de l'équipe de négociation de chaque partie. Tout sera mis en œuvre pour assurer la continuité des membres de l'équipe.

11.02 Les parties conviennent que le comité peut servir d'organe de consultation efficace sur l'interprétation de tout article de la convention collective lorsque cela est nécessaire, sur les changements envisagés dans les conditions d'emploi ou de travail ou sur toute autre question d'intérêt commun pour les parties.

11.03 Les parties doivent convoquer une réunion du comité dans un délai de cinq (5) jours après le jour où l'une ou l'autre des parties reçoit de l'autre un ordre du jour indiquant qu'une des questions soulignées au paragraphe 11.02 doit faire l'objet d'une consultation mixte, et il doit incomber à la partie qui reçoit l'avis de fixer la date de la réunion dans un délai de cinq (5) jours ou de prendre toute autre mesure qui convienne à la partie qui a donné l'avis.

11.04 Toute entente conclue par le comité doit lier les parties à la présente convention et toute directive requise pour assurer l'application de la recommandation acceptée doit être signée par le représentant de l'agent négociateur et par le représentant de l'Employeur et communiquée par la ou les parties par l'intermédiaire de leurs moyens ordinaires de communication.

11.05 Si le comité n'arrive pas à une entente sur une question d'interprétation ou sur le règlement d'un différend, l'une ou l'autre des parties peut recourir à d'autres moyens pour régler le différend conformément à la convention ou à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

11.06 Le comité ne doit pas avoir le pouvoir d'apporter des changements, des amendements, des ajouts ou des modifications aux termes de la présente convention collective.

11.07 Aucun employé siégeant à ce comité ne doit subir une perte de traitement ou d'autres avantages par suite d'une absence ou d'absences du travail en application du présent article. Les dépenses des représentants qui assistent à une réunion du comité seront à la charge de leur partie respective.

11.08 L'Employeur doit assurer que tous les employés et le Syndicat sont avisés de toute directive qui influe sur leurs conditions d'emploi. Toute directive du genre peut être renvoyée au Comité des relations Employeur-employés.

ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

12.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d'un prompt règlement des plaintes et différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que maintes plaintes peuvent se régler de façon efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Voilà pourquoi les deux parties conviennent que lorsqu'un employé formulera une plainte, il sera

encouragé à discuter de l'affaire avec son surveillant aussitôt que possible après l'avènement des circonstances donnant lieu à la plainte de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant le recours à la procédure applicable aux griefs.

12.02 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait à des conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire influant sur ses conditions d'emploi et qu'à cet égard aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, et lorsque l'employé possède le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante s'applique :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l'employé, celui-ci peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit par courrier recommandé, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour où il a présenté son grief à son surveillant immédiat ou à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit par courrier recommandé, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief de la part de la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour où il a présenté son grief au deuxième palier, l'employé peut passer à la troisième étape.

TROISIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au troisième palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne, soit par courrier recommandé, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs au ministère où il travaille. Tout règlement proposé par l'Employeur à la première et à la deuxième étapes et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de sa présentation au troisième palier à la personne désignée comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs. Cette dernière doit répondre par écrit à l'employé dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du jour où le grief aura été présenté au troisième palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13 de la présente convention dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

Procédure applicable aux griefs :

PALIER	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF	LE GRIEF DOIT ÊTRE PRÉSENTÉ À	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF
PREMIER	20 jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la constatation du grief par l'employé	Personne désignée par l'Employeur	10 jours ouvrables à partir de la date à laquelle le grief écrit a été reçu
DEUXIÈME	10 jours ouvrables après la réception de la réponse du premier palier ou après la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue	Personne désignée par l'Employeur	10 jours ouvrables à partir de la date à laquelle le grief écrit a été reçu
TROISIÈME	10 jours ouvrables après la réception de la réponse du palier précédent OU à partir de la date à laquelle une réponse aurait dû être reçue OU en cas de suspension ou de congédiement tel que prescrit à l'article 14.05, 20 jours ouvrables.	Personne désignée par l'Employeur	15 jours ouvrables à partir de la date à laquelle le grief écrit a été reçu

12.03 Lorsque l'employé présente son grief en personne ou lorsque se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.

12.04 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, dimanches et 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 abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sous réserve du paragraphe 12.05 de la présente convention.

12.05 Les deux parties peuvent, d'un commun accord et par écrit, prolonger les délais ici fixés.

12.06 Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être traitée à la troisième étape de la procédure applicable aux griefs dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre ses différends conformément à l'article applicable de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

12.07 Lorsqu'un employé présente un grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs et que le grief en est un qui ne peut pas être soumis à l'arbitrage, l'employé a le droit, sur demande écrite présentée au moment de la présentation du grief au dernier palier, d'obtenir à ce palier une audience complète de la (des) question(s) donnant lieu au grief.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

13.01 Lorsqu'un employé a présenté un grief à chaque étape jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure applicable aux griefs relativement :

a) à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, ou

b) à une mesure disciplinaire entraînant congédiement, suspension ou peine pécuniaire, et que son grief n'a pas été traité d'une manière qui lui soit satisfaisante, il peut, sous réserve du paragraphe .02 du présent article, soumettre le grief à l'arbitrage.

13.02 Lorsque le grief qu'un employé peut présenter à l'arbitrage est un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de soumettre le grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur affecté à l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale ne signifie de la manière prescrite :

a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage, et

b) sa disposition à représenter l'employé dans la procédure applicable à l'arbitrage.

13.03 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une mesure disciplinaire ou de la perte d'une rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit avoir plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la pénalité ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège selon qu'il pourra le juger à propos pour le règlement final du différend entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

13.04 Un arbitre n'a pas le pouvoir de changer ou modifier l'une des dispositions de la présente convention, ni 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 Les mesures disciplinaires dont un employé peut faire l'objet sont la réprimande orale ou écrite, la suspension avec traitement, la suspension sans traitement ou le congédiement.

14.02 a) Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer une mesure disciplinaire à un employé qui a terminé avec succès son stage.

b) En attendant qu'il y ait enquête sur un incident, un employé peut être relevé de ses fonctions et tenu de quitter les locaux dans l'établissement où se trouve son lieu de travail, période pendant laquelle il doit continuer d'être rémunéré. Sauf si l'enquête mène à une mesure disciplinaire, aucun registre de l'incident ne sera versé dans le dossier de l'employé.

14.03 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de cette mesure disciplinaire, fournir à l'employé les raisons écrites de cette mesure, y compris toutes les dates pertinentes.

14.04 Le défaut, de la part de l'Employeur, de fournir les raisons écrites exigées au paragraphe 14.03 doit entraîner la réintégration immédiate de l'employé.

14.05 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu ou congédié en violation du paragraphe 14.02, il peut, dans les vingt (20) jours suivant la date de sa suspension ou de son congédiement, recourir à la procédure applicable aux griefs et même à l'arbitrage prévus dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 14.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

14.06 L'employé doit, quand il dépose un grief relatif à une mesure disciplinaire, indiquer la ou les dispositions de la présente convention auxquelles il prétend que l'Employeur a contrevenu. La considération du grief, y compris l'arbitrage, doit se limiter à cette ou ces dispositions auxquelles l'employé a ainsi prétendu qu'il a été contrevenu.

14.07 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 14.02, l'employé doit alors être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre l'ancienneté, ni aucun avantage qui lui seraient revenus s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement normal durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration.

14.08 Une suspension sans traitement ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date à laquelle l'employé en reçoit l'avis oral ou à la date indiquée sur l'avis écrit qui lui est remis par signification à personne ou par courrier recommandé ou courrier certifié; dans le cas d'un avis écrit, l'entrée en vigueur interviendra au plus tard à la date à laquelle l'employé reçoit cet avis.

14.09 Aux fins de l'article 14, l'employé possède un seul dossier officiel et doit être avisé de l'endroit où il est conservé. Sur une demande raisonnable faite pendant les heures de travail ordinaires, un employé doit, en présence d'un représentant de l'Employeur et accompagné, à sa demande, d'un représentant du Syndicat, avoir la possibilité de lire tous les documents touchant l'évaluation de sa conduite ou de son rendement qui sont gardés dans son dossier. Sur demande, à ce moment-là, l'employé peut obtenir une photocopie de ces documents.

14.10 Tout document attestant d'une mesure disciplinaire doit être retiré du dossier de l'employé après une période de dix-huit (18) mois après la date d'entrée en vigueur de la mesure disciplinaire, sous réserve que l'employé n'ait pas fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire durant cette période de dix-huit mois.

14.11 Lorsque l'Employeur fait des arrangements pour tenir une rencontre avec un employé, afin de discuter d'une mesure disciplinaire imminente selon le paragraphe 14.01 de la présente convention, l'employé doit en être informé à l'avance afin qu'il puisse, selon son choix et dans des limites de temps raisonnables, faire des arrangements pour qu'un représentant du Syndicat assiste à la rencontre.

14.12 L'Employeur convient de ne pas déposer à titre de preuve à une audience relative à une mesure disciplinaire tout document provenant du dossier de l'employé dont l'employé ignorait l'existence deux (2) semaines civiles avant la tenue de cette audience.

14.13 Tout document attestant d'une réprimande orale ne doit pas être versé au dossier de l'employé et l'Employeur ne fournira pas à l'employé les raisons écrites motivant cette mesure disciplinaire.

14.14 Une copie de tous les documents versés à son dossier doit être remise à l'employé. Aucun document versé à son dossier à son insu ne peut être invoqué contre l'employé.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

15.01 Lorsqu'un employé termine son stage, son ancienneté s'accumule à partir du jour de sa date d'adhésion à l'unité de négociation.

15.02 Lorsqu'un employé fait l'objet d'un avancement ou d'une mutation en dehors de l'unité de négociation et qu'il revient plus tard à l'unité de négociation, il doit retourner à son ancienne classe ou à une classe supérieure et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté, par suite de l'avancement ou de la mutation temporaire.

15.03 Un employé qui cesse de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur doit perdre son ancienneté, sauf

- a) s'il est en congé autorisé;
- b) s'il est absent du travail alors qu'il retire des indemnités pour accident de travail;
- c) s'il a été congédié ou suspendu sans rémunération et réintégré; ou

- d) s'il a été mis en disponibilité pour une période ne dépassant pas douze mois.

15.04 Un employé qui

- a) est en congé autorisé non payé durant plus de la moitié (1/2) des jours ouvrables d'un mois;
- b) a été suspendu sans traitement;
- c) participe à une grève ou autre interruption du travail;
- d) est un employé saisonnier en inactivité; ou
- e) a été mis en disponibilité

n'accumule pas d'ancienneté pendant cette période.

15.05 L'Employeur doit dresser des listes d'ancienneté des employés dans l'unité de négociation visée par la convention collective par ministère ou corporation et doit mettre ces listes à la disposition du Syndicat pendant le mois de janvier de chaque année. Ces listes doivent inclure la classe, la date de service ininterrompu, le statut de l'employé, l'ancienneté accumulée en jours pour chaque employé et la région ou le district de travail.

ARTICLE 16 - CONCOURS ET NOMINATIONS

16.01 Lorsque l'Employeur décide de combler une vacance, cette vacance doit être comblée conformément à la *Loi sur la Fonction publique* et ses règlements lorsque cela s'applique.

16.02 Lorsqu'il se tient un concours pour combler une vacance ou une vacance prévue à l'intérieur de l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher les avis de ce concours dans les bâtiments où les employés qui y travaillent peuvent être admissibles au concours. Il peut également afficher ces avis de concours électroniquement. Ces avis doivent être affichés jusqu'à la date limite du concours ou pendant dix (10) jours ouvrables, selon la période la plus longue.

16.03 L'avis mentionné dans la disposition 16.02 doit renfermer les renseignements suivants :

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

16.04 Lorsque l'Employeur décide de combler une vacance dans les ministères ou les organismes non visés par la *Loi sur la Fonction publique*, cette vacance doit être comblée en fonction des compétences, des aptitudes et des habiletés des candidats. Un employé non visé par les dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* qui désire interjeter appel d'une nomination à un poste vacant doit présenter son appel suivant la procédure applicable aux griefs et cet appel peut être renvoyé à l'arbitrage pour fins de règlement.

ARTICLE 17 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

17.01 Une mise en disponibilité aux fins de la présente convention désigne la fin de l'emploi en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction.

17.02 En cas de mise en disponibilité, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour discuter de la meilleure façon de faire cette mise en disponibilité, y compris des déplacements, le cas échéant, qui auront lieu et des droits de rappel dont les employés touchés pourraient disposer.

17.03 Les parties reconnaissent, conformément au paragraphe 63 (2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* que, si les dispositions de cet article et la *Loi sur la Fonction publique* sont incompatibles, la *Loi sur la Fonction publique* prévaudra.

17.04 Lorsqu'il y a mise en disponibilité et qu'il y a égalité de compétences, d'aptitudes et d'habiletés, l'ordre inverse de l'ancienneté s'applique aux mises en disponibilité à l'intérieur d'une échelle des classes au sein de la direction au bureau central, du district ou de la région du ministère ou de l'organisme où survient le manque de travail ou la suppression d'une fonction.

17.05 Avant de mettre en disponibilité un employé à temps plein, un employé à temps partiel ou un employé saisonnier, l'Employeur doit d'abord mettre en disponibilité un surnuméraire, un employé surnuméraire ou un employé à terme fixe, pourvu que l'employé destiné à être mis à pied ait les compétences, les aptitudes et les habiletés pour remplir d'une manière satisfaisante les fonctions de la personne qui sera mise à pied.

17.06 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 où ils ont été mis en disponibilité. Pour être rappelé, l'employé doit avoir les compétences, les aptitudes et les habiletés pour remplir les fonctions du poste. Les employés mis en disponibilité doivent avoir la préférence pour les possibilités d'emploi, avant l'embauche de nouvelles personnes, dans d'autres classes s'ils ont les compétences, les aptitudes et les habiletés pour remplir les fonctions du poste vacant.

17.07 Pour les employés qui ne sont pas visés par les dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* :

a) Si l'Employeur a l'intention de mettre en disponibilité un employé de l'unité de négociation, il doit donner à l'employé un préavis de mise en disponibilité d'au moins deux (2) mois.

b) Les employés non visés par les dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* qui ont été mis en disponibilité doivent être rappelés pour combler tout poste pour lequel ils possèdent les compétences, avant qu'on embauche de nouveaux employés pour combler tout poste dans l'unité de négociation. Cette disposition demeure en vigueur pour une période qui ne dépassera pas douze (12) mois à compter de la date de mise en disponibilité.

c) En plus des protections et droits prévus aux alinéas 17.07 a) et b) ci-dessus, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique aux mises en disponibilité. Aux fins des droits de déplacement et des mises en disponibilité, l'ancienneté doit être calculée sur les années de service au sein de l'unité de négociation et, en cas d'égalité en matière d'ancienneté, sur les années de services au sein du ministère, de la corporation ou de l'organisme. Les droits de déplacement se limitent au déplacement au sein du ministère, de la corporation ou de l'organisme où travaille l'employé et à l'intérieur de la même série de classes. C'est donc dire que les employés comptant le moins d'ancienneté doivent être mis en disponibilité avant les employés comptant le plus d'ancienneté au sein de cette classe ou appartenant à une classe supérieure, par ministère, par corporation ou par organisme, pourvu que l'employé comptant le plus d'ancienneté accepte de passer à une classe inférieure et ait la compétence voulue pour effectuer le travail.

d) Nonobstant l'alinéa 17.07 c) de la présente convention, lorsqu'il survient des mises en disponibilité dans l'unité de négociation, les employés surnuméraires, temporaires et les stagiaires n'ayant pas encore terminé leur stage initial doivent être mis en disponibilité les premiers, dans ce même ordre.

17.08 Mise en inactivité des employés saisonniers et rappel

Lorsque des employés saisonniers de la Fonction publique sont mis en inactivité, l'ordre inverse d'ancienneté doit s'appliquer : c'est-à-dire que les employés comptant moins d'ancienneté dans une certaine classe ou une classe inférieure doivent être mis en inactivité avant les employés comptant le plus d'ancienneté dans cette classe ou une classe supérieure pourvu que l'employé comptant le plus d'ancienneté soit disposé à accepter le poste

de la classe inférieure, sauf que nul ne peut invoquer son ancienneté pour exécuter les fonctions d'un poste pour lequel il n'a pas les compétences ou les habiletés voulues.

Un employé considéré comme un employé saisonnier de la Fonction publique n'exercera jamais ses droits d'ancienneté tant que les employés permanents n'auront pas épuisé leurs droits d'ancienneté.

Lorsqu'il y a rappel, les employés doivent être rappelés selon l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils aient les compétences et les habiletés voulues.

Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé saisonnier de la Fonction publique en inactivité, il doit donner à l'employé un préavis par écrit de mise en inactivité d'au moins dix (10) jours ouvrables. Cette disposition ne s'applique pas aux employés saisonniers de la Fonction publique qui sont rappelés pour une période de courte durée inférieure à dix (10) jours aux fins de formation.

Au cours de la période d'inactivité de deux semaines qui peut être exigée chaque année pour conserver le statut d'employé saisonnier dans la Fonction publique, un employé saisonnier ne doit pas pouvoir exercer ses droits de rappel.

Aux fins du présent paragraphe, l'ancienneté au ministère doit s'appliquer, et l'unité de travail est la direction au bureau central, le district ou la région du ministère ou de l'organisme.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 Le présent article a pour but de fournir une base au calcul du traitement en application des dispositions de la présente convention et ne doit pas s'interpréter comme garantissant des heures de travail par jour ou par semaine ni des jours de travail par semaine.

18.02 Les heures réglementaires de travail applicables aux employés visés par la présente convention sont de trente-six heures et quart (36 1/4) par semaine, à l'exclusion du repas du midi, cinq (5) jours par semaine, de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi inclusivement.

18.03 Lorsque les exigences du service le permettront, on s'efforcera d'accéder aux demandes individuelles portant sur un horaire flexible à l'intérieur de la semaine de trente-six heures et quart (36 1/4) ou de quarante (40) heures par semaine. Les problèmes attribuables aux horaires de travail flexibles sont traités au cours des réunions du Comité des relations Employeur-employés.

18.04 a) Nonobstant le paragraphe 18.02, lorsqu'un employé, en raison de travaux de construction saisonniers ou d'exigences relatives à un projet, est obligé par l'Employeur de travailler une semaine normale de travail de quarante (40) heures, à l'exclusion du temps des repas, cet employé doit être rémunéré pour toutes les heures ainsi travaillées au taux horaire normal qui équivaut au taux horaire applicable lorsqu'il travaille trente-six heures et quart (36 1/4) par semaine.

Aux fins du présent article, les techniciens travaillant sur un projet de construction qui se poursuit au-delà de la saison au cours de laquelle il a été commencé seront considérés comme des employés affectés à des travaux de construction saisonniers pendant que les travaux sont en cours dans le cadre du projet. Les techniciens travaillant à la conception des plans seront considérés comme employés affectés à des travaux de construction saisonniers lorsqu'ils seront désignés ainsi.

b) Les employés désignés pour travailler une semaine de quarante (40) heures en vertu de l'alinéa a) ci-dessus seront rémunérés en fonction de l'annexe A-1 pour ces périodes lorsqu'ils seront désignés. Les modifications du salaire en vertu du présent paragraphe ne représentent pas des avancements ou des rétrogradations.

c) L'employé doit recevoir un préavis d'au moins deux semaines de son retour à une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4).

18.05 Les employés ont droit à deux (2) pauses de dix minutes par relais.

ARTICLE 19 - SURTEMPS

19.01 Le surtemps doit comprendre :

- a) sauf pour les employés visés par le paragraphe 18.04, toutes les heures de travail autorisées au-delà de sept heures et quart (7 1/4) dans toute période de 24 heures;
- b) concernant les employés visés par le paragraphe 18.04, toutes les heures de travail autorisées au-delà de huit (8) heures dans toute période de 24 heures;
- c) toutes les heures de travail autorisées lors d'un jour libre d'un employé.

19.02 Lorsque les exigences du service le permettent, le surtemps doit être autorisé au préalable par l'Employeur.

19.03 Au choix de l'employé et lorsque les exigences du service le permettent, le surtemps sera rémunéré comme suit :

- a) une fois et demie (1 1/2) le taux horaire réglementaire de l'employé pour chaque heure de travail en surtemps, ou
- b) du temps libre au taux réglementaire (une heure de congé pour chaque heure de travail en surtemps) plus la moitié (1/2) du taux horaire réglementaire de l'employé pour chaque heure de travail en surtemps, ou
- c) du temps libre équivalant à une fois et demie (1 1/2) le nombre d'heures effectuées.

19.04 a) Le temps libre doit être prévu par le surveillant de l'employé en conformité avec le fonctionnement efficace du service dans un délai de trente (30) jours de la date à laquelle le surtemps a été effectué ou à une date ultérieure convenue entre l'employé et son surveillant; sinon, l'employé doit être rémunéré pour le surtemps accompli.

b) À la demande de l'employé, le surtemps accumulé peut être utilisé chaque trimestre - le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre.

ARTICLE 20 - SALAIRE MAJORÉ

20.01 Rappel

a) Tout employé admissible à travailler en temps supplémentaire qui est rappelé au travail après ses heures normales de travail une fois qu'il a quitté son lieu de travail doit être rémunéré au moins trois heures au taux de surtemps.

b) Le présent article ne s'applique ni au surtemps prévu à l'horaire régulier, ni au surtemps qui suit les heures normales de travail de l'employé, ni aux fonctions d'un employé qui doivent être accomplies de temps à autre en plus ou en dehors des heures supplémentaires de travail, mais qui ne sont pas effectuées dans le cadre d'un rappel précis de l'Employeur.

ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS

21.01 Les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux établis aux grilles des salaires ci-jointes qui font partie de la présente convention.

21.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit exclusif d'assigner les tâches et d'effectuer la classification des postes des employés.

21.03 Si une nouvelle classe entre en vigueur pendant la durée de la convention ou si un changement important est apporté au niveau des fonctions, des responsabilités ou encore aux exigences en matière de qualifications d'une

classe existante, le traitement sera déterminé par rapport aux points alloués à la classe dans le processus d'évaluation, tel qu'il en a été convenu par l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut établir un taux de traitement provisoire pour une telle classe.

21.04 a) Lorsqu'un employé estime qu'il n'a pas été placé dans la bonne classe, il peut soumettre la question à l'examen du Comité conjoint pour le maintien de la classification aux fins de détermination. Une décision du Comité conjoint pour le maintien de la classification est définitive et obligatoire.-

b) Si le Comité conjoint pour le maintien de la classification est incapable d'arriver à un consensus sur toute question qui lui a été soumise, la question sera renvoyée au Comité directeur conjoint.-

c) Le Comité directeur conjoint examine toute question que lui renvoie le Comité conjoint pour le maintien de la classification et rend une décision qui est définitive et obligatoire.

21.05 Anniversaire

a) Les dates d'anniversaire des employés peuvent demeurer les mêmes; ou à la discrétion de l'administrateur général, il est possible de changer les dates d'anniversaire des employés au sein d'un ministère pour qu'elles soient la même.

b) Lorsque la pratique d'attribuer une date d'anniversaire propre à un employé est conservée, l'anniversaire d'un employé est la date à laquelle un employé est entré en fonctions ou ensuite, la date de la dernière promotion de l'employé.

c) Lorsqu'un anniversaire commun est choisi, l'administrateur général peut, à la première date d'anniversaire en vertu de la nouvelle procédure, calculer au prorata ou reporter le nombre d'échelons de traitement attribués à un employé aux fins d'une mise en œuvre équitable, conformément aux procédures de calcul au prorata établies.

21.06 Augmentations au mérite

a) Sous réserve d'une évaluation et d'un examen du rendement documentés menés conformément au Système de gestion du rendement, un employé à son anniversaire peut recevoir une augmentation pouvant correspondre à cinq augmentations dans l'échelle de traitement, à condition de ne pas dépasser le point de contrôle.

b) L'Employeur doit signifier un avis par écrit quand une ou plusieurs augmentations annuelles ne sont pas accordées ou qu'une augmentation annuelle correspondant à moins de deux augmentations de traitement est accordée. Cet avis écrit doit contenir la ou les raisons pour laquelle l'Employeur juge que le rendement au travail de l'employé n'était pas satisfaisant.

c) Un employé qui n'a pas reçu une augmentation au mérite correspondant à au moins deux augmentations dans l'échelle de traitement doit avoir le droit de présenter son évaluation du rendement au directeur des ressources humaines ou à son représentant pour qu'elle soit examinée par le comité de révision qui a été établi dans le ministère employeur. L'employé doit avoir le droit de faire une présentation par écrit au comité de révision.

d) À la discrétion de l'administrateur général, les augmentations au mérite à l'anniversaire, ou des fractions de celles-ci, peuvent être reportées et accordées à une date ultérieure, sans que l'anniversaire de l'employé change.

e) Lorsqu'un employé n'obtient pas une ou plusieurs augmentations de traitement par suite d'une omission ou d'une erreur, l'employé doit obtenir à une date ultérieure l'augmentation rétroactive à la date d'anniversaire de l'employé.

f) Le nombre d'augmentations de traitement à titre d'augmentation au mérite qui est accordé aux employés à temps partiel ou saisonniers devrait être calculé au prorata ou reporté en fonction de la durée ou des périodes de travail.

g) Les employés rémunérés au point de contrôle du traitement de base ou au-delà sont inadmissibles à des augmentations au mérite.

21.07 Taux de traitement au moment d'une promotion, de la rétrogradation et de la mutation

a) Lorsqu'un employé est promu à un poste dont le point de contrôle est supérieur à celui de son ancien poste, cet employé est rémunéré au taux de traitement le plus rapproché qui correspond à une augmentation de quatre (4) augmentations de traitement, sans toutefois dépasser le point de contrôle de la nouvelle échelle de traitement.

b) Lorsqu'un employé reçoit un avancement, le redressement de traitement doit entrer en vigueur le premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date d'entrée en vigueur de la nomination.

c) Lorsqu'un employé admissible à une augmentation au mérite est promu à la date d'anniversaire, l'employé doit recevoir une augmentation au mérite et une augmentation d'avancement.

d) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle est plus bas, ou que les fonctions d'un employé sont reclassées à une classe ayant un point de contrôle plus bas et que le taux de traitement de l'employé est supérieur au point de contrôle de la nouvelle classe, l'employé doit conserver son taux de traitement actuel pendant une (1) année, après quoi il sera placé, à la discrétion de l'Employeur, au point de contrôle de la nouvelle classe ou il sera maintenu à son taux de traitement actuel.

Si le taux de l'employé est inférieur au point de contrôle de la nouvelle échelle de traitement applicable à l'employé, l'employé doit être placé dans la nouvelle échelle de traitement au taux qui est le plus rapproché du taux actuel de l'employé, ce qui ne peut pas être une diminution.

e) Lorsqu'un employé demande une rétrogradation et que sa demande est acceptée et que son taux de traitement actuel est supérieur au point de contrôle de l'échelle de traitement de la classe où l'employé a été rétrogradé, l'employé doit être rémunéré au maximum du point de contrôle de la classe inférieure.

f) À une mutation latérale, un employé continue de recevoir le même taux de traitement.

21.08 Paye de suppléance

a) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employé doit recevoir une paye de suppléance au cours de la période d'affectation temporaire. Un employé a le droit de refuser une affectation temporaire.

b) Lorsqu'un employé est désigné pour remplir les fonctions principales d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables dans un mois civil, il doit recevoir une paye de suppléance pour les jours pendant lesquels il a été ainsi désigné. Les périodes de suppléance de moins d'une (1) journée ne doivent pas être incluses dans le calcul du traitement applicable.

c) La paye de suppléance doit être le taux de traitement minimum applicable à la classe de l'employé qui est remplacé, ou correspondre à quatre (4) augmentations de traitement au-delà du taux de traitement réglementaire de l'employé faisant la suppléance, selon le traitement le plus élevé. Un employé ne peut pas recevoir un traitement qui dépasse le point de contrôle applicable au poste pour lequel il reçoit la paye de suppléance.

d) Lorsqu'un employé est tenu de remplir temporairement les fonctions d'une classe comportant un traitement inférieur, l'employé ne doit perdre aucun des droits qu'il pourrait avoir à une augmentation au mérite.

21.09 Augmentations réoctroyables

a) Un employé rémunéré au point de contrôle peut recevoir à la date d'anniversaire des augmentations réoctroyables, mais celles-ci ne doivent pas dépasser le maximum discrétionnaire. L'autorisation doit être fondée sur le rendement qui a été évalué conformément au Système de gestion du rendement.

b) Les augmentations réoctroyables désignent les paiements temporaires qui correspondent aux hausses de traitement, autorisées à la discrétion de l'administrateur général. Ces augmentations réoctroyables ne dépasseront pas l'équivalent de quatre augmentations de traitement.

c) Les augmentations réoctroyables ne seront pas comprises dans le traitement de base et ne constituent pas des gains ouvrant droit à pension.

d) Les augmentations réoctroyables peuvent être incluses dans le traitement versé à la quinzaine, versées à des intervalles périodiques ou en un paiement unique, en fonction du montant et de la durée pour laquelle l'augmentation a été autorisée.

21.10 Règlements sur les voyages

Les Règlements sur les voyages du Nouveau-Brunswick modifiés de temps à autre doivent s'appliquer aux employés de l'unité de négociation.

21.11 Cotisations

a) Les employés visés par la présente convention doivent être remboursés par leur ministère respectif pour les cotisations qu'ils paient à toute association ou organisation à laquelle l'adhésion est une exigence spéciale nécessaire ou une condition d'emploi.

b) Si au cours de la durée de la présente convention, l'Employeur devait introduire un ou plusieurs cours obligatoires à l'intention des employés qui ont été agréés conformément à leur échelle des classes respective, un échec à un ou plusieurs cours ne doit pas constituer un motif pour rétrograder un employé ou lui refuser son augmentation à la date d'anniversaire.

ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS

22.01 a) Les employés bénéficient d'un congé aux jours fériés suivants sans perte de traitement :

- 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 grâces;
- i) le jour du Souvenir;
- j) le jour de Noël;
- k) le lendemain de Noël;
- l) tout autre jour que l'on célèbre dûment comme fête provinciale ou nationale.

b) Les employés bénéficient d'un congé les jours suivants sans perte de traitement, pour 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 les 25 et 26 décembre; ou
- (iv) quand le jour de Noël est un vendredi, samedi ou dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

22.02 Afin de recevoir le traitement du jour férié, l'employé doit avoir travaillé le jour ouvrable avant et le jour ouvrable après le jour férié, à moins d'être en congé payé autorisé. Le paragraphe 22.01 ne s'applique pas à un employé pendant une période où cet employé est en congé autorisé non payé, est absent sans congé ou fait l'objet d'une suspension.

22.03 Quand un jour désigné comme jour férié en application du paragraphe 22.01 coïncide avec un jour libre d'un employé, il faut accorder à cet employé une autre journée libre sans perte de traitement en remplacement du jour férié.

22.04 a) Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler lors d'un jour férié ou d'une partie d'un jour férié, l'employé doit être rémunéré pour les heures où il aura travaillé, à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire, en plus de son salaire au taux réglementaire pour la journée.

b) Lorsque l'Employeur oblige un employé de travailler le jour de Noël ou le lendemain de Noël, l'employé doit être rémunéré pour les heures où il aura travaillé, à raison de deux (2) fois son taux horaire réglementaire, en plus de son salaire au taux réglementaire pour la journée conformément au paragraphe 22.01.

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

22.06 Sauf dans le cas d'événements que, malgré tout effort, l'Employeur ne peut raisonnablement prévoir, l'Employeur devra aviser, au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance, un employé qui sera tenu de travailler lors d'un jour férié désigné.

L'Employeur s'occupera d'aviser les entrepreneurs de son engagement envers les employés en vertu du paragraphe 22.06.

22.07 Les employés dont les jours de repos ne tombent pas un samedi et un dimanche doivent se faire accorder du temps libre à Noël, qui correspond au temps accordé aux autres employés.

ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS

23.01 Les crédits de congés annuels :

a) dans le cas des employés comptant moins de huit années consécutives d'emploi, sont d'un jour et quart (1¼) par mois civil;

b) dans le cas des employés comptant huit années consécutives d'emploi ou plus, sont d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil;

c) dans le cas des employés comptant vingt années consécutives d'emploi ou plus, sont de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil.

23.02 Sous réserve du paragraphe 23.04, chaque employé accumule des crédits de congés annuels pour chaque mois civil complet de service. Un employé qui commence à travailler le quinzième (15^e) jour du mois ou ce jour-là a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés annuels ce mois-là. Un employé qui commence à travailler après le quinzième (15^e) jour du mois a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés annuels le mois suivant.

23.03 En plus des jours normaux de travail d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, tenir compte :

- a) des jours où l'employé est en congés annuels;
- b) des jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) des jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
- d) des jours où l'employé est absent du travail et qu'il retire des indemnités pour accident de travail.

23.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé, d'une période d'inactivité saisonnière ou d'une suspension des fonctions vient, sans violation de l'article 14 (Discipline), à dépasser la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables d'un mois, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

23.05 a) Les congés annuels doivent se prendre à un moment autorisé par l'Employeur et, lorsque les exigences du service le permettent, au moment demandé par l'employé. Ces demandes de congés ne seront pas refusées pour des motifs déraisonnables.

b) Les employés doivent aviser l'Employeur par écrit avant le 15 avril de leur préférence à l'égard des dates qu'ils veulent pour les congés annuels. Lorsque deux employés ou plus choisissent la même période de congés annuels, ce qui crée un conflit, les exigences du service en tenant compte de l'ancienneté doivent déterminer le calendrier des congés annuels. Il faut donner une réponse par écrit à chaque personne le 30 mai au plus tard. Après le 30 mai, une réponse sera donnée à toute demande de congé dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

23.06 Les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre à la condition que les crédits de congés annuels puissent être reportés à une année subséquente à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire reporter à plus tard un droit à des congés annuels doit demander par écrit à l'Employeur la permission de le faire, avant l'expiration de l'année civile où l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il veut faire reporter.

Lorsqu'un employé n'a pas utilisé tous ses crédits de congés annuels pour une année en raison de maladie prolongée, il aura droit, s'il retourne au travail au cours de l'année suivante, aux crédits de congés annuels accumulés les années précédentes mais non utilisés à condition qu'ils aient été reportés.

23.07 Chacun doit, au moment où il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur pour les congés annuels qu'il aura pris sans y avoir droit, et le montant de l'indemnité doit se calculer au taux quotidien de rémunération de l'employé au moment où il aura cessé d'être employé.

23.08 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit être rémunéré, lors de sa dernière paye, à son taux quotidien de rémunération pour tous les crédits de congés annuels inutilisés qui se seront accumulés en sa faveur conformément au paragraphe 23.01 ci-dessus.

23.09 Un employé en vacances qui est rappelé au travail doit être rémunéré pour les heures où il aura travaillé au taux de surtemps et doit recevoir du temps libre avec traitement correspondant à un nombre maximum de sept heures et quart (7 1/4) ou de huit (8) heures, selon les heures de travail réglementaires de l'employé.

23.10 Les employés saisonniers doivent bénéficier d'une augmentation de leurs crédits de congés annuels conformément au paragraphe 23.01 seulement après avoir travaillé durant une période de durée équivalant au nombre d'années habituellement travaillées par les employés à temps plein.

ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE

24.01 Chaque employé de l'unité de négociation 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 jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

24.02 Un employé qui commence à travailler le quinzième (15^e) jour du mois ou avant ce jour-là a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie ce mois-là.

24.03 Un employé qui commence à travailler après le quinzième (15^e) jour du mois a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés de maladie le mois suivant.

24.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé, d'une période d'inactivité saisonnière ou de suspension des fonctions dépasse la moitié ($1/2$) du nombre de jours ouvrables d'un mois, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

24.05 Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :

- a) les jours où l'employé est en congés annuels;
- b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
- d) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il retire des indemnités pour accident de travail.

24.06 Une déduction sera effectuée sur les crédits de congés de maladie accumulés d'un employé pour chaque jour ouvrable où l'employé est absent en congé de maladie. Un congé de maladie de moins d'une demi-journée peut être déduit comme une demi-journée, et les congés de maladie de plus d'une demi-journée mais de moins d'une journée complète peuvent être déduits comme un jour complet.

24.07 Un employé peut être tenu par l'Employeur de présenter un certificat du médecin pour toute période d'absence dépassant trois jours consécutifs pour laquelle un congé de maladie est demandé et, à défaut de la présentation d'un certificat après une telle demande, le temps d'absence du travail sera déduit du traitement de l'employé. Lorsque l'Employeur a lieu de croire qu'un employé abuse des privilèges en matière de congés de maladie, le ministère où travaille cet employé peut lui imposer une directive permanente l'obligeant à soumettre un certificat médical pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé.

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

24.09 Lorsqu'une retenue doit être faite sur le traitement conformément au paragraphe 24.07 ci-dessus, l'employé doit en être avisé le plus tôt possible et la retenue doit être faite, si possible, dans un délai de soixante (60) jours.

24.10 Un employé qui a épuisé ses crédits de congés de maladie ou n'a pas encore accumulé assez de crédits peut obtenir une avance de congés de maladie sans perte de traitement pendant une période maximale de quinze (15) jours et cette avance de congés de maladie doit être déduite des crédits que l'employé accumulera par la suite.

24.11 a) Lorsque l'emploi d'un employé qui a reçu une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 24.10 prend fin pour une raison quelconque, l'employé doit indemniser l'Employeur de tout congé de ce genre qui lui aura été accordé et qu'il n'aura pas encore à son compte au moment de la cessation d'emploi, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux de traitement de l'employé au moment où ce dernier cesse d'être un employé.

b) Les parties conviennent que le défaut de se conformer à l'alinéa 24.11a) ci-dessus constitue un motif suffisant pour que l'Employeur retienne de tout salaire ou autre avantage monétaire dû une somme suffisante pour rembourser l'Employeur de la somme qui lui est due en vertu de l'alinéa 24.11a).

24.12 Un employé, qui tombe malade, pendant qu'il est en congés annuels, peut utiliser ses crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareils cas où un congé de maladie est réclamé, une preuve de maladie doit être présentée à l'Employeur et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

ARTICLE 25 - CONGÉS DE MATERNITÉ

25.01 Une employée en congé de maternité peut présenter une demande de prestations de maternité selon des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* modifiée de temps à autre, et les recevoir.

25.02 Une employée demandant un congé de maternité doit présenter la formule de demande de congé requise, accompagnée d'un certificat médical à l'Employeur au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de son accouchement.

25.03 Durée du congé

Le congé doit débiter six (6) semaines avant la date prévue de l'accouchement sauf si le congé a été accordé plus tôt à moins de six (6) semaines ou qu'il a été différé. L'Employeur peut ordonner à une employée d'aller en congé, seulement si à ce moment-là l'employée, à cause de sa grossesse, ne peut pas de manière raisonnable et sécuritaire remplir ses fonctions. Un certificat médical peut être exigé. Le congé de maternité doit prendre fin au plus tard onze (11) semaines après la date de l'accouchement, sauf si la période de six (6) semaines à laquelle elle avait droit avant l'accouchement a été différée, auquel cas le nombre de jours non utilisés doit être ajouté à la période d'onze (11) semaines après la date de l'accouchement.

25.04 Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail, de même que fournir une approbation par écrit d'un médecin praticien compétent. Cette employée doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait auparavant et doit recevoir un taux de traitement égal ou supérieur au taux de traitement qu'elle recevait immédiatement avant son départ en congé de maternité.

25.05 Prestations supplémentaires de chômage - Une employée ayant une année d'ancienneté qui accepte de retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle pourra les retirer conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, est admissible à une indemnisation de congé de maternité conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage ne dépassant pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

25.06 En ce qui a trait à la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage consisteront en ce qui suit :

a) lorsqu'une employée est soumise à une période d'attente de deux (2) semaines avant de recevoir les prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité correspondant à soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire pour chaque semaine de la période d'attente de deux (2) semaines, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période; et

b) des paiements équivalant à la différence entre les prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75) pour cent du taux de traitement réglementaire, au moment du début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.

25.07 « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paye de suppléance, la prime de relais, le surtemps ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.

25.08 Une employée qui se prévaut des dispositions du paragraphe 25.05 ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des indemnités de congé de maternité reçu.

25.09 Une employée qui est absente de son travail et qui reçoit des indemnités pour accident du travail n'a pas droit à des prestations en vertu du présent article.

25.10 L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employée, prolonger la période totale de congé de maternité non payé établie au paragraphe 25.03.

25.11 Pendant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement, prévue au paragraphe 25.03 de la présente convention :

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

b) lorsque l'employée participe aux régimes d'assurance-collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur continuent de verser les primes établies en vertu des modalités de ces régimes.

25.12 Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 25.10 de la présente convention peut, si les régimes d'assurance collective auxquels elle participe le lui permettent, continuer de verser ses primes, y compris celles de l'Employeur pendant ce congé prolongé.

25.13 Une employée continue d'accumuler des droits ouvrant droit à pension et aux fins de congés annuels. Elle conserve mais n'accumule pas des crédits de congés de maladie ni de congés annuels pendant son congé de maternité. Les périodes de moins d'un (1) mois ne doivent pas être comptées dans ce calcul.

25.14 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu au paragraphe 25.03, elle doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance et l'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour accéder à sa demande.

25.15 Sous réserve du paragraphe 25.10, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à la fin de son congé de maternité sera considérée comme ayant démissionné de son poste.

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

25.17 Congé pour soin d'enfant

a) Un employé qui est le parent naturel ou adoptif doit obtenir, sur présentation d'une demande écrite, un congé non payé pour soin d'enfant pour une période allant jusqu'à trente-sept (37) semaines.

b) Le congé pour soin d'enfant de trente-sept (37) semaines mentionné à l'alinéa 25.17a) ci-dessus ne doit pas commencer avant la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est confié au soin de l'employé et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

c) L'employée qui est la mère naturelle de l'enfant doit commencer le congé pour soin d'enfant immédiatement suivant l'expiration de son congé de maternité, à moins que l'employée et l'Employeur en conviennent autrement, et doit donner à l'Employeur un avis minimum de six (6) semaines de son intention de prendre un congé pour soin d'enfant. Si le nouveau-né est hospitalisé au moment où prend fin le congé de maternité, le congé peut être différé.

d) Si le père naturel a l'intention de prendre un congé pour soin d'enfant, il doit donner par écrit à l'Employeur un avis minimum de six (6) semaines de la date du début et de la durée du congé.

e) Dans le cas de parents adoptifs, le congé doit être demandé le plus tôt possible avant le début du congé.

f) Si les deux parents sont des employés, le congé pour soin d'enfant de trente-sept (37) semaines peut être pris par un parent ou réparti entre les deux parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas trente-sept (37) semaines.

g) Un employé qui revient d'un congé pour soin d'enfant doit être réintégré au poste qu'il occupait auparavant à un taux de traitement équivalant ou supérieur au taux de traitement qu'il recevait immédiatement avant son départ. Si le poste que l'employé occupait auparavant a été visé par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 17 doivent s'appliquer.

h) Pendant la période de congé pour soin d'enfant allant jusqu'à trente-sept (37) semaines seulement, prévue à l'alinéa 25.17a) de la présente convention :

1) l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu sur la base de ses heures de travail réglementaires;

2) lorsque l'employé adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, il peut, si les régimes auxquels il participe le lui permettent, continuer de verser les primes, y compris celles de l'Employeur. L'employé doit fournir à l'Employeur des chèques post-datés au montant des primes;

3) un employé conserve ses crédits de congé de maladie et de congés annuels, mais il n'en accumule pas pendant tout mois civil au cours duquel il est en congé pour soin d'enfant pendant plus de la moitié du nombre de jours ouvrables dans ce mois.

i) L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employé, accorder un congé non payé à la fin du congé pour soin d'enfant demandé à l'alinéa 25.17a) ci-dessus. Un employé qui se fait accorder un tel congé non payé peut, lorsque le permettent les régimes d'assurance pertinents, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur durant ce congé prolongé. L'employé doit fournir à l'Employeur des chèques postdatés au montant de ces primes.

25.18 Sous réserve de l'alinéa 25.17a) ci-dessus, un employé en congé pour soin d'enfant qui ne retourne pas travailler à la fin de ce congé est réputé avoir démissionné de son poste.

25.19 Un employé doit se faire accorder un congé de paternité d'un (1) jour sans perte de traitement dans un délai raisonnable entourant la naissance de son enfant.

25.20 Un employé qui démissionne de son poste pour des raisons parentales doit conserver les prestations qu'il a acquises s'il entre à nouveau à l'emploi de la partie I dans un délai de six (6) mois de la date de sa démission.

25.21 Sous réserve du paragraphe 25.17, le nombre total de semaines où un employé a droit à un congé parental peut être réduit ou prolongé sur accord mutuel de l'Employeur et de l'employé.

ARTICLE 26 - CONGÉS DE DEUIL

26.01 Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de sa mère, de son père, d'une personne tenant lieu de parent, de son épouse, de son époux, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa sœur, ou d'un de ses petits-enfants, sans perte de traitement ni d'avantages, pour un maximum de sept (7) jours civils consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles. Un jour supplémentaire de congé de deuil peut être accordé en vertu du paragraphe 26.04.

26.02 Sur demande, un employé doit obtenir un congé dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint, ou autre

parent demeurant sous le même toit que l'employé, sans perte de traitement ni d'avantages, un congé de cinq (5) jours civils consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles. Un jour supplémentaire de congé de deuil peut être accordé en vertu du paragraphe 26.04.

26.03 a) Un employé doit obtenir, dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement ni d'avantages, un congé de deuil de trois (3) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles.

b) Un employé doit obtenir, dans le cas du décès d'un ex-conjoint, un congé d'un (1) jour ouvrable, sans perte de traitement ni d'avantages, pour assister aux funérailles.

26.04 Un employé peut obtenir, à la discrétion de l'Employeur, jusqu'à trois (3) jours supplémentaires de congé de deuil dans le but de voyager pour assister aux funérailles d'un des parents mentionnés dans le présent article ou pour assumer une responsabilité familiale pouvant incomber à l'employé à la suite du décès d'un de ces parents.

26.05 Congés de porteur

Un congé d'une demi-journée (1/2) sans perte de traitement peut être accordé à un employé en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en ajoutant au besoin du temps pour le voyage. Le congé total ne doit pas dépasser une (1) journée sans perte de traitement.

26.06 Un employé qui est en congé annuel au moment du décès d'une personne susmentionnée doit être autorisé à utiliser ses congés de deuil afin de ne pas perdre cette partie de ses congés annuels.

ARTICLE 27 - CONGÉS D'AUDIENCE

27.01 Un administrateur général doit accorder un congé à un employé qui est tenu :

a) de faire partie d'un jury; ou

b) d'être présent à titre de témoin à une audience tenue :

(i) dans l'enceinte ou sur mandat d'un tribunal;

(ii) devant un tribunal, un juge ou un coroner;

(iii) devant le Sénat ou une chambre d'assemblée ou l'un de leurs comités qui est autorisé de par la loi à exiger la comparution de témoins devant lui; ou

(iv) devant un arbitre ou devant une personne ou un corps de personnes autorisés de par la loi à effectuer une enquête et à exiger la comparution de témoins devant eux.

27.02 Si un employé remplissant l'une ou l'autre des fonctions susmentionnées n'est pas tenu de la remplir pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

27.03 Un congé d'audience payé ne doit pas être accordé

a) à un employé lorsque la cour ou autre audience de semblable nature a été engagée par lui;

b) à un employé pour assister à une cour ou à une audience de semblable nature où l'employé représente une partie et qui n'est pas associée avec son emploi;

c) à un employé en congé sans traitement ou frappé de suspension.

27.04 Toute indemnité de témoin ou de juré reçue par l'employé doit être remise à l'Employeur ou l'employé ne doit recevoir que la différence entre son traitement réglementaire et l'indemnité de témoin ou de juré. Ceci ne s'applique pas à un employé en congé sans traitement ou frappé de suspension ou ne recevant pas de traitement, pour toute autre raison, de l'Employeur pour le temps en question.

ARTICLE 28 - CONGÉS D'ÉTUDES

Les dispositions actuelles régissant les congés d'études, édictées à l'annexe C, doivent rester en vigueur et doivent s'appliquer aux employés de l'unité de négociation.

28.01 Un employé doit avoir terminé son stage avant de pouvoir demander un congé d'études.

28.01.01 Un employé en congé d'études peut se voir accorder une aide financière qui 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 ou d'examen et toutes autres dépenses connexes légitimes.

28.01.02 Un employé qui se voit accorder un congé d'études spécial ou à long terme est tenu de signer un engagement de service compensatoire et un billet à ordre sans intérêt pour l'aide financière reçue qui ne comprend pas le traitement du remplaçant.

28.01.03 La période de service compensatoire doit être d'une durée minimale de douze (12) mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études si celle-ci est plus longue.

28.01.04 Si un employé ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme égale à la valeur de la période de service complétée. Le solde du billet à ordre devra être recouvré à moins qu'il ne soit radié.

28.01.05 Un employé qui ne termine pas le cours ou la formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais il est encore tenu de respecter son 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 n'était pas imputable à l'employé.

28.01.06(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 reporter des crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de douze mois ou plus.

28.01.06(2) Une augmentation au mérite ne peut être accordée à un employé en congé d'études spécial ou à long terme, mais elle peut être accordée à compter du premier jour du mois où l'employé retourne au travail.

28.01.07(1) Pour déterminer le montant d'aide financière qui doit être payé par l'Employeur, les pourcentages tirés du système de points ci-joint peuvent être appliqués pour la totalité ou une partie des frais compris dans le montant total d'aide financière demandé. Le système de points doit servir au calcul de la partie du traitement à rembourser pendant le congé d'études spécial ou à long terme.

28.01.07(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 peuvent être réduites proportionnellement.

28.01.08(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. Il s'agit d'un congé pendant lequel l'employé sera absent du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.

28.01.08(2) Les frais de transport, de repas et de logement ne doivent pas dépasser l'indemnité maximale permise dans les directives sur les voyages (AD-2801).

28.01.09(1) Un employé qui termine ses cours avec succès peut se voir accorder un remboursement des frais de scolarité si les cours ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou n'exigent que de brèves absences.

28.01.09 (2) Si un employé a le droit de recevoir un remboursement des frais de scolarité, on peut également lui accorder :

- a) un congé payé dans le but de lui permettre de passer des examens;
- b) une somme en remboursement des dépenses occasionnées pour passer l'examen;
- c) une somme en remboursement des frais de voyage conformément aux règlements sur les voyages.

28.01.10 (1) Un employé peut se voir accorder un congé à long terme lui permettant de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique. Il s'agit d'un congé pendant lequel l'employé sera absent du travail pour une période dépassant 30 jours ouvrables.

28.01.10 (2) Sous réserve du paragraphe 28.01.07(1), un employé peut se voir accorder une aide financière couvrant en partie les dépenses suivantes :

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

28.01.11 (1) Un employé peut se voir accorder un congé d'études spécial s'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 autre établissement semblable.

28.01.11(2) Sous réserve du paragraphe 28.01.07(1), un employé peut se voir accorder une aide financière couvrant en partie les dépenses suivantes :

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

28.02 Sous réserve des dispositions régissant les congés d'études prévues au paragraphe 28.01, les parties conviennent que :

Lorsqu'un employé est tenu de suivre un cours de formation à plein temps, il doit continuer de recevoir son traitement réglementaire et il doit obtenir le remboursement de toutes les dépenses raisonnables relatives au cours et à tous les examens qui s'y rattachent.

28.03 Les parties reconnaissent qu'un cours de langue seconde profite autant à l'Employeur qu'à l'employé. Lorsqu'un employé demande un congé pour suivre un tel cours et que cette demande est autorisée par l'Employeur, ou qu'un employé est tenu par l'Employeur de suivre un cours de langue seconde, l'employé doit :

- a) obtenir un congé sans perdre son traitement réglementaire et;
- b) se faire rembourser ses frais de scolarité et des dépenses raisonnables de voyage.

ARTICLE 29 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

29.01 Réunions au cours de la procédure applicable aux griefs

a) Temps libre pour les agents de liaison

Un agent de liaison doit obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son travail pour faire enquête auprès de collègues sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale en vue de traiter de griefs et pour assister à des réunions locales convoquées 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 à un employé :

(i) lorsque l'Employeur convoque une réunion avec l'employé qui a présenté le grief, du temps libre payé;

(ii) lorsqu'un employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, du temps libre payé à l'employé, quand la réunion se tient dans son district, et un congé non payé, quand la réunion se tient à l'extérieur de son district.

(iii) lorsqu'un employé a présenté un grief et qu'une audition se tient au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, il faut accorder à l'employé du temps libre payé pour assister à cette audition.

c) Employé qui fait fonction de représentant

Lorsqu'un employé désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur accordera, si les exigences du service le permettent, du temps libre payé au représentant, quand la réunion se tient dans son district, et un congé non payé, quand la réunion se tient à l'extérieur de son district.

d) Enquêtes sur les griefs

Lorsqu'un employé aura demandé ou sera obligé d'être représenté par une association d'employés relativement à la présentation d'un grief et qu'un employé mandaté par une association d'employés désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et le représentant de l'association d'employés obtiendront à cette fin, si les exigences du service le permettent, une période raisonnable de temps libre payé, quand la discussion a lieu dans son district, et un congé non payé, quand elle a lieu à l'extérieur de son district.

29.02 a) Agents de liaison : L'Employeur reconnaît les fonctions de l'agent de liaison comprennent :

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

(ii) la réception, de l'Employeur et au nom des membres en milieu de travail, d'information concernant les directives de l'Employeur, et autres, qui concernent les employés.

b) Chaque lieu de travail informera l'Employeur par écrit du nom de l'agent de liaison ou des noms des agents de liaison et donnera une mise à jour de temps à autre.

29.03 Les agents de liaison doivent avoir le droit de quitter leurs postes avec la permission de leurs surveillants respectifs. Cette permission ne sera pas retenue sans motif raisonnable. Une fois de retour à son travail réglementaire, chaque agent de liaison doit se présenter à son surveillant immédiat et, en cas de retard indu, il devra expliquer à son surveillant la raison de son absence. Les employés ne doivent subir aucune perte de traitement réglementaire lorsqu'ils s'acquittent de ces fonctions.

29.04 L'Employeur accepte d'informer un nouvel employé qui effectue le travail de l'unité de négociation du fait qu'une convention collective est en vigueur et de lui communiquer le nom et l'emplacement de son agent de liaison.

29.05 Cours de formation pour les agents de liaison : Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé de deux (2) jours au maximum à un nombre raisonnable d'employés qui exercent l'autorité d'un agent de liaison au nom du Syndicat pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un agent de liaison. L'Employeur maintiendra le salaire et les avantages de l'employé durant ce congé et le syndicat doit rembourser l'Employeur.

29.06 Séances de négociation de contrats

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour assister aux séances de négociation de contrats. Lorsque toutes les parties sont d'accord, un employé peut obtenir un congé avec traitement pour cette fin et le Syndicat remboursera l'Employeur pour l'indemnisation de l'employé pour ce(s) jour(s) de congé accordé(s).

29.07 Réunions préparatoires aux négociations de contrats

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour assister aux réunions préparatoires aux négociations de contrats. Sur accord mutuel des parties, un employé peut se faire accorder un congé payé à cette fin, et le Syndicat remboursera à l'Employeur la rémunération de l'employé pour le ou les jours de congé accordés.

29.08 Réunions entre les associations d'employés et la direction

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera du temps libre payé à un nombre raisonnable d'employés qui participent à une réunion de consultation paritaire avec la direction.

29.09 Réunions du conseil exécutif, assemblées générales annuelles et congrès de l'association des employés

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour assister aux réunions du conseil exécutif, aux assemblées générales annuelles et aux congrès de l'association des employés.

29.10 Président du Syndicat

Un congé non payé allant jusqu'à deux (2) ans doit être accordé à un membre du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick élu ou nommé à un poste à plein temps au sein du Syndicat ou à tout organisme auquel le Syndicat est affilié. Ce congé peut être renouvelé pour une durée supplémentaire de deux (2) ans ou plus à la demande de l'employé. Une telle demande ne doit pas être refusée déraisonnablement. Le congé sera assujéti aux conditions suivantes :

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

b) L'employé doit être réintégré à son ancien poste. Si le poste n'est pas disponible à son ancien lieu de travail, il est placé dans un poste comparable au même ministère. Le premier poste de même classification et statut d'emploi qui devient vacant à l'ancien lieu de travail de l'employé lui est confié sans qu'il soit nécessaire de l'afficher;

c) Toute période d'initiation nécessaire est payée par l'Employeur, et le syndicat rembourse l'Employeur;

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

- e) L'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté.

ARTICLE 30 - AUTRES CONGÉS

30.01 Congés d'examen

a) Si l'Employeur oblige un employé à passer un examen ou à participer à un concours en vue d'évaluer la compétence de l'employé et que ce dernier est obligé de s'absenter de son travail en vue de passer l'examen ou de participer au concours, l'employé ne doit subir aucune perte de traitement ni interruption de services pour le temps d'absence du travail.

b) Lorsqu'un employé a suivi un cours de formation autorisé, à la demande de l'Employeur, l'employé doit être remboursé pour toutes les dépenses raisonnables qu'il a effectuées pour assister aux entrevues et passer les examens nécessaires à l'accréditation par la société professionnelle, le corps d'enseignement ou l'établissement. Lorsqu'il y a plus d'une possibilité, la date et l'endroit du cours sera à la discrétion de l'Employeur.

30.02 Envois à une conférence

Lorsque l'Employeur envoie un employé assister à une conférence ou à un colloque, l'Employeur peut approuver l'acquiescement des dépenses raisonnables de l'employé.

30.03 Congés pour d'autres raisons

À la discrétion de l'Employeur, un congé spécial payé peut être accordé, quand des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé, notamment maladie dans la famille immédiate, rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, empêchent l'employé de se présenter au travail. Un tel congé ne peut être refusé pour un motif déraisonnable.

30.04 a) L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder des congés non payés à un employé. Un tel congé ne devra pas être refusé sans raison valable.

b) L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il juge souhaitables, accorder des congés payés à un employé.

30.05 Détachements

a) Avant qu'un employé soit détaché à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie, ou qu'un employé dans une unité de négociation différente soit détaché à un poste dans l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie, l'Employeur et le Syndicat tenteront de conclure une lettre d'entente qui fournit des détails sur les incidences de la convention collective et les modalités d'emploi pour la période de détachement. Ces modalités d'emploi comprennent, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de traitement, les congés annuels, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté, ainsi que la procédure applicable aux griefs et le processus d'arbitrage. L'employé détaché signera la lettre d'entente pour reconnaître qu'il comprend et accepte les modalités du détachement.

b) Lorsque le détachement d'un employé peut avoir un effet sur un autre syndicat, l'Employeur et le Syndicat doivent chercher à inclure le syndicat touché comme partie à la lettre d'entente.

c) Lorsque l'employé est détaché à un poste exclu des négociations ou à partir d'un tel poste, l'Employeur et le Syndicat doivent chercher à inclure l'employé comme partie à la lettre d'entente.

30.06 Congé de soignant

Les employés dans l'unité de négociation ont le droit de demander un congé non payé conformément aux dispositions concernant le congé de soignant de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, avec ses modifications successives.

ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

31.01 a) L'Employeur doit continuer de prendre les mesures raisonnables pour l'hygiène et la sécurité de ses employés durant leurs heures de travail.

b) Les appareils de protection, les vêtements de protection et autre équipement jugés nécessaires en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* pour protéger adéquatement les employés contre les blessures, à l'exception de ceux qui sont de caractère personnel, doivent être fournis par l'Employeur.

31.02 Il est convenu mutuellement que l'Employeur et le Syndicat collaboreront dans la plus large mesure possible à la prévention des accidents et à la sensibilisation des employés, dans des limites raisonnables, à la sécurité et à l'hygiène.

31.03 a) L'Employeur doit rembourser à un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité, sur présentation d'une preuve d'achat, le coût réel des bottes ou des chaussures de sécurité approuvées par l'ACNOR jusqu'à concurrence de

- (i) 100 \$ par année financière; ou
- (ii) 200 \$ sur une période de deux (2) années financières consécutives.

b) Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter des uniformes particuliers, de tels uniformes seront fournis par l'Employeur.

c) On s'efforcera de fournir les vêtements d'été au plus tard le 15 mai et les vêtements d'hiver au plus tard le 15 septembre de chaque année.

d) L'Employeur consent à nettoyer et à réparer les vêtements fournis conformément aux pratiques en vigueur.

31.04 L'employeur doit rembourser à un employé tenu de porter des lunettes de sécurité obtenues par ordonnance jusqu'à la moitié (1/2) du coût des verres et d'une monture approuvés par l'ACNOR (secteur industriel).

ARTICLE 32 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

32.01 Régimes de soins médicaux et dentaires

a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.

b) L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires de base actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent, comme convenu entre les parties, pour tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime est volontaire. Au moment de la mise en œuvre de ce régime, l'Employeur retiendra la part de l'employé du coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.

c) Si pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes qui entraînent une augmentation des primes du Comité permanent des régimes d'assurance, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.

32.02 Blessures au travail

Toutes les personnes de l'unité sont couvertes par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick.

Un employé qui retire, en application de la *Loi sur les accidents du travail*, des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son traitement réglementaire et l'indemnité qui est versée par Travail sécuritaire NB pendant sa période d'incapacité totale temporaire.

L'absence d'un employé qui retire 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.

Aux fins du présent paragraphe, si les indemnités versées par Travail sécuritaire NB sont réduites d'un montant versé en vertu du Régime de pensions du Canada, le paiement en vertu du Régime de pensions du Canada est réputé faire partie des indemnités de Travail sécuritaire NB.

32.03 Assurance-vie collective

a) L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat dans la mesure où il reconnaît l'autorisation de l'employé de retenir les primes de l'assurance-vie collective sur le traitement de l'employé et de les remettre au Syndicat pour la participation de l'employé dans tout autre régime que celui de l'Employeur.

b) L'Employeur et chaque employé doivent participer au régime existant de l'assurance-vie collective pour les employés de la Fonction publique selon les critères actuels.

32.04 Allocations de retraite

a) Sous réserve des restrictions énoncées aux alinéas 32.04 c) et d) et 32.05 ci-dessous, quand un employé dont la date de service continu est avant le 31 mars 2016 et comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité, de décès ou d'âge, l'Employeur doit verser à cet employé ou au bénéficiaire de l'employé une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service continu est calculée au prorata pour chaque année partielle de service, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Cette allocation destinée aux employés saisonniers sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à temps plein.

b) Un employé « prenant sa retraite » désigne un employé qui prend sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans (ou plus tard) par suite d'incapacité et qui obtient une pension en vertu de la Régime à risques partagés dans les services publics.

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

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

(i) Les employés dont la date de service continu est le 31 mars 2016 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.

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

e) À la demande écrite de l'employé, le paiement de l'allocation de retraite peut être retenu jusqu'à l'année d'imposition suivant l'année pendant laquelle l'allocation de retraite devrait normalement être versée.

32.05 Paiement de l'allocation de retraite

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

(i) un seul paiement d'une somme globale à verser sur-le-champ et établi en fonction des années complètes de service continu de l'employé, du montant calculé au prorata pour chaque année partielle de service continu et de son taux normal de traitement au 31 mars 2016;

(ii) un seul versement d'une somme globale reporté au moment où l'employée prendra sa retraite, basé sur les années complètes et les années partielles de service continu de l'employé au 31 mars 2016 et sur son taux réglementaire de traitement au moment de la retraite. Le versement de la somme globale doit être fait au plus tard vingt-quatre (24) mois après la date de la retraite. À la demande écrite de l'employé, la totalité ou une partie du versement reporté de l'allocation de retraite peut être retenue jusqu'à l'année d'imposition suivant l'année pendant laquelle l'allocation de retraite devrait normalement être payée. Il ne doit pas y avoir plus d'un (1) paiement au cours de chacune des deux (2) années d'imposition.

b) L'option du versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, prévue au sous-alinéa 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 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 ne sera pas admissible à tout autre paiement de son allocation de retraite lors de sa retraite.

d) Afin d'aider les employés à faire leur choix en ce qui a trait au versement, l'Employeur informera les employés admissibles du nombre d'années complètes et les années partielles de service continu aux fins du calcul de leur allocation de retraite, et ce, au plus tard trois (3) mois après la date de la signature de la convention collective. Si l'Employeur ne fournit pas aux employés l'information requise dans les trois (3) mois suivant la date de signature, l'employé pourra avoir accès à l'allocation de mise en disponibilité prévue au paragraphe 32.06 et à l'allocation de retraite prévue au paragraphe 32.05 jusqu'à ce qu'il reçoive l'information requise.

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

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

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

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

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

32.06 Allocation de mise en disponibilité

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

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

(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.

32.07 Retraite

L'âge normal de la retraite est soixante-cinq (65) ans.

32.08 Couverture du risque

La Directive sur la couverture du risque de responsabilité énoncée dans la décision 98.0551 du Conseil de gestion et telle qu'elle est modifiée de temps à autre s'applique aux employés visés par la présente convention.

ARTICLE 33 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

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

- (i) l'ancienneté,
- (ii) les crédits de congés annuels,
- (iii) les crédits de congés de maladie,
- (iv) les crédits de service pour l'allocation de retraite.
- (v) les jours fériés.

b) Tous les autres congés sont calculés au prorata de ses heures de travail.

33.02 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 salaire. 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.

33.03 Nonobstant le paragraphe 21.05, un employé à temps partiel a droit à une augmentation d'anniversaire après avoir effectué le nombre total d'heures de travail normalement travaillées par les employés à plein temps.

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

33.05 Les employés à temps partiel qui n'ont pas droit au Régime à risques partagés dans les services publics peuvent choisir de participer au régime de pensions des employés à temps partiel dont les cotisations égales de l'Employeur et de l'employé peuvent atteindre jusqu'à 4,5 %.

ARTICLE 34 - TRANSFERT D'AVANTAGES

34.01 Lors d'une mutation des Parties II, III ou IV des services publics :

a) un employé a droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit de 240 jours;

b) un employé a droit de transférer les crédits de congés annuels inutilisés;

c) un employé a droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu au sein des services publics aux fins du 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 renfermaient pas une disposition relative à l'allocation de retraite;

d) un employé a droit de transférer les crédits de pension qu'il a accumulés à tout autre régime de pension applicable s'il devient employé dans une autre partie des services publics, selon les dispositions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 35 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

35.01 Le terme changement technologique désigne l'introduction d'équipement ou de matériel différent de celui utilisé par l'Employeur et un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités qui est directement lié à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

35.02 Lorsque l'Employeur étudie la possibilité d'apporter un changement technologique qui modifierait considérablement les fonctions des employés de l'unité de négociation, il accepte d'en aviser les employés et le Syndicat au moins quatre mois à l'avance.

35.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail lorsque c'est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur sans perte de traitement pour l'employé.

35.04 Si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas ou n'est pas disposé à acquérir les compétences nécessaires, l'Employeur s'efforcera de maintenir l'employé dans un poste disponible qui répond à ses compétences. Si un changement technologique entraîne la mise en disponibilité d'un employé, l'employé visé sera mis en disponibilité conformément aux dispositions sur la mise en disponibilité de la présente convention.

ARTICLE 36 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

36.01 Sauf en cas d'urgence, si la province fusionne, réunit ou combine l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions, ou si la province se charge de l'une ou l'autre des activités ou fonctions d'un autre organisme qui a pour effet de modifier considérablement les fonctions exercées par les employés de l'unité de négociation, l'Employeur consent à donner aux employés et au Syndicat un préavis d'au moins cent vingt jours civils de la mise en œuvre d'une telle modification.

36.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours de ce préavis. L'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu dans la même classe aux employés visés de l'unité de négociation. Tout employé touché, par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, s'il est disponible, chez son Employeur actuel ou dans un autre établissement, organisme ou ministère visé par la présente convention collective et, dans ce dernier cas, l'ancienneté des employés de l'établissement ou de l'organisme fusionné doit être considéré comme constituant une (1) liste. S'il n'y a pas d'emploi disponible, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément aux dispositions sur la mise en disponibilité de la présente convention.

36.03 Lorsqu'on projette de remplacer une activité existante par une nouvelle activité, il faut accorder la préférence aux employés en place pour combler les postes, pourvu que les employés possèdent les habiletés, les aptitudes et les compétences requises pour accomplir le travail.

36.04 Si, en raison d'un fusionnement ou d'une association, l'Employeur exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail lorsque cela est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un fusionnement ou d'une association sera aux frais de l'Employeur, sans perte de traitement pour l'employé.

36.05 Si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas ou n'est pas disposé à acquérir les compétences nécessaires, l'Employeur s'efforcera de maintenir l'employé dans un poste pour lequel ce dernier possède les compétences. Si aucun poste n'est disponible, l'employé sera mis en disponibilité conformément aux dispositions sur la mise en disponibilité de la présente convention collective.

ARTICLE 37 - DURÉE ET CESSATION

37.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1^{er} décembre 2014 et prenant fin le 29 février 2020, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant l'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

37.02 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention devra rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant au renouvellement, à la modification ou la substitution de celle-ci, ou jusqu'à ce qu'une impasse ait été déclarée en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 38 - RÉTROACTIVITÉ

38.01 À moins d'indication contraire dans la présente convention, tous les salaires sont rétroactifs conformément aux annexes énumérées dans la présente convention.

38.02 a) Tous les employés actuels ont droit à la rétroactivité pour la totalité des heures rémunérées.

b) Les employés qui suivent ont droit au salaire rétroactif calculé au prorata : les employés qui ont pris leur retraite après la date d'expiration de la convention collective ou des conventions collectives précédentes; les employés qui ont été mis en disponibilité avant la date de signature; et les employés en congé approuvé à la date de signature.

38.03 Dans le cas des autres employés qui étaient employés à la date d'expiration de la convention collective ou des conventions collectives précédentes et qui n'étaient pas employés à la date de signature de la présente convention collective ont droit à un salaire rétroactif, pourvu qu'ils en fassent la demande par écrit à l'employeur dans les quarante-cinq (45) jours civils qui suivent la date de signature de la présente convention collective.

38.04 Toutes les autres modifications entreront en vigueur à la date de la signature de la présente convention à moins qu'il n'en soit indiqué autrement dans la convention.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 20 janvier 2016.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Denis Landry

Michelle Losier

Anne Craik

Terry Richard

Joanie McGraw

Joanne McCarthy

Kathy Walker

Alain Chiasson

Sylvie Daigle – McConnell

Rian Hogan

ANNEXE A
TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2014

0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle	Taux max. discr.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1157	1185	1204	1216	1230	1244	1258	1276	1290	1310	1321	1337	1352	1366	1390	1403	1421	1436	1451	1469	1490	1509	1524	1546
Groupe 2	1277	1291	1311	1323	1338	1353	1369	1391	1404	1422	1437	1452	1470	1491	1510	1526	1547	1565	1584	1606	1628	1646	1664	1683
Groupe 3	1392	1405	1423	1438	1453	1472	1492	1511	1528	1549	1566	1585	1607	1631	1648	1665	1684	1705	1723	1746	1766	1789	1807	1835
Groupe 4	1509	1524	1546	1564	1583	1604	1627	1644	1663	1682	1702	1721	1743	1763	1787	1803	1834	1854	1875	1895	1920	1942	1965	1991
Groupe 5	1661	1679	1700	1719	1741	1761	1784	1801	1829	1851	1873	1893	1918	1939	1961	1989	2010	2034	2063	2087	2115	2141	2164	2189
Groupe 6	1826	1849	1870	1891	1915	1937	1957	1983	2008	2032	2059	2084	2109	2138	2161	2186	2216	2237	2264	2292	2318	2350	2376	2403
Groupe 7	1998	2022	2046	2072	2096	2127	2151	2173	2199	2228	2251	2280	2308	2337	2367	2394	2422	2453	2483	2515	2541	2574	2604	2638
Groupe 8	2177	2203	2230	2253	2284	2310	2339	2370	2396	2425	2455	2487	2517	2544	2579	2607	2642	2674	2705	2738	2766	2802	2833	2868
Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I	Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV											
Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V	Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII											

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2015
 0,50%

	Min																		Taux max. de contrôle		Taux max. discr.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1163	1191	1210	1222	1236	1250	1264	1282	1296	1317	1328	1344	1359	1373	1397	1410	1428	1443	1458	1476	1497	1517	1532	1554
Groupe 2	1283	1297	1318	1330	1345	1360	1376	1398	1411	1429	1444	1459	1477	1498	1518	1534	1555	1573	1592	1614	1636	1654	1672	1691
Groupe 3	1399	1412	1430	1445	1460	1479	1499	1519	1536	1557	1574	1593	1615	1639	1656	1673	1692	1714	1732	1755	1775	1798	1816	1844
Groupe 4	1517	1532	1554	1572	1591	1612	1635	1652	1671	1690	1711	1730	1752	1772	1796	1812	1843	1863	1884	1904	1930	1952	1975	2001
Groupe 5	1669	1687	1709	1728	1750	1770	1793	1810	1838	1860	1882	1902	1928	1949	1971	1999	2020	2044	2073	2097	2126	2152	2175	2200
Groupe 6	1835	1858	1879	1900	1925	1947	1967	1993	2018	2042	2069	2094	2120	2149	2172	2197	2227	2248	2275	2303	2330	2362	2388	2415
Groupe 7	2008	2032	2056	2082	2106	2138	2162	2184	2210	2239	2262	2291	2320	2349	2379	2406	2434	2465	2495	2528	2554	2587	2617	2651
Groupe 8	2188	2214	2241	2264	2295	2322	2351	2382	2408	2437	2467	2499	2530	2557	2592	2620	2655	2687	2719	2752	2780	2816	2847	2882
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2015
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1169	1197	1216	1228	1242	1256	1270	1288	1302	1324	1335	1351	1366	1380	1404	1417	1435	1450	1465	1483	1504	1525	1540	1562
Groupe 2	1289	1303	1325	1337	1352	1367	1383	1405	1418	1436	1451	1466	1484	1505	1526	1542	1563	1581	1600	1622	1644	1662	1680	1699
Groupe 3	1406	1419	1437	1452	1467	1486	1506	1527	1544	1565	1582	1601	1623	1647	1664	1681	1700	1723	1741	1764	1784	1807	1825	1853
Groupe 4	1525	1540	1562	1580	1599	1620	1643	1660	1679	1698	1720	1739	1761	1781	1805	1821	1852	1872	1893	1914	1940	1962	1985	2011
Groupe 5	1677	1695	1718	1737	1759	1779	1802	1819	1847	1869	1891	1912	1938	1959	1981	2009	2030	2054	2083	2107	2137	2163	2186	2211
Groupe 6	1844	1867	1888	1910	1935	1957	1977	2003	2028	2052	2079	2104	2131	2160	2183	2208	2238	2259	2286	2315	2342	2374	2400	2427
Groupe 7	2018	2042	2066	2092	2117	2149	2173	2195	2221	2250	2273	2302	2332	2361	2391	2418	2446	2477	2507	2541	2567	2600	2630	2664
Groupe 8	2199	2225	2252	2275	2306	2334	2363	2394	2420	2449	2479	2511	2543	2570	2605	2633	2668	2700	2733	2766	2794	2830	2861	2896
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2016
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1175	1203	1222	1234	1248	1262	1276	1294	1309	1331	1342	1358	1373	1387	1411	1424	1442	1457	1472	1490	1512	1533	1548	1570
Groupe 2	1295	1310	1332	1344	1359	1374	1390	1412	1425	1443	1458	1473	1491	1513	1534	1550	1571	1589	1608	1630	1652	1670	1688	1707
Groupe 3	1413	1426	1444	1459	1474	1493	1514	1535	1552	1573	1590	1609	1631	1655	1672	1689	1709	1732	1750	1773	1793	1816	1834	1862
Groupe 4	1533	1548	1570	1588	1607	1628	1651	1668	1687	1706	1729	1748	1770	1790	1814	1830	1861	1881	1902	1924	1950	1972	1995	2021
Groupe 5	1685	1703	1727	1746	1768	1788	1811	1828	1856	1878	1900	1922	1948	1969	1991	2019	2040	2064	2093	2118	2148	2174	2197	2222
Groupe 6	1853	1876	1897	1920	1945	1967	1987	2013	2038	2062	2089	2115	2142	2171	2194	2219	2249	2270	2297	2327	2354	2386	2412	2439
Groupe 7	2028	2052	2076	2102	2128	2160	2184	2206	2232	2261	2284	2314	2344	2373	2403	2430	2458	2489	2520	2554	2580	2613	2643	2677
Groupe 8	2210	2236	2263	2286	2318	2346	2375	2406	2432	2461	2491	2524	2556	2583	2618	2646	2681	2714	2747	2780	2808	2844	2875	2910
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2016
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1181	1209	1228	1240	1254	1268	1282	1300	1316	1338	1349	1365	1380	1394	1418	1431	1449	1464	1479	1497	1520	1541	1556	1578
Groupe 2	1301	1317	1339	1351	1366	1381	1397	1419	1432	1450	1465	1480	1498	1521	1542	1558	1579	1597	1616	1638	1660	1678	1696	1716
Groupe 3	1420	1433	1451	1466	1481	1500	1522	1543	1560	1581	1598	1617	1639	1663	1680	1697	1718	1741	1759	1782	1802	1825	1843	1871
Groupe 4	1541	1556	1578	1596	1615	1636	1659	1676	1695	1715	1738	1757	1779	1799	1823	1839	1870	1890	1912	1934	1960	1982	2005	2031
Groupe 5	1693	1712	1736	1755	1777	1797	1820	1837	1865	1887	1910	1932	1958	1979	2001	2029	2050	2074	2103	2129	2159	2185	2208	2233
Groupe 6	1862	1885	1906	1930	1955	1977	1997	2023	2048	2072	2099	2126	2153	2182	2205	2230	2260	2281	2308	2339	2366	2398	2424	2451
Groupe 7	2038	2062	2086	2113	2139	2171	2195	2217	2243	2272	2295	2326	2356	2385	2415	2442	2470	2501	2533	2567	2593	2626	2656	2690
Groupe 8	2221	2247	2274	2297	2330	2358	2387	2418	2444	2473	2503	2537	2569	2596	2631	2659	2694	2728	2761	2794	2822	2858	2889	2925
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2017
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1187	1215	1234	1246	1260	1274	1288	1307	1323	1345	1356	1372	1387	1401	1425	1438	1456	1471	1486	1504	1528	1549	1564	1586
Groupe 2	1308	1324	1346	1358	1373	1388	1404	1426	1439	1457	1472	1487	1505	1529	1550	1566	1587	1605	1624	1646	1668	1686	1704	1725
Groupe 3	1427	1440	1458	1473	1488	1508	1530	1551	1568	1589	1606	1625	1647	1671	1688	1705	1727	1750	1768	1791	1811	1834	1852	1880
Groupe 4	1549	1564	1586	1604	1623	1644	1667	1684	1703	1724	1747	1766	1788	1808	1832	1848	1879	1899	1922	1944	1970	1992	2015	2041
Groupe 5	1701	1721	1745	1764	1786	1806	1829	1846	1874	1896	1920	1942	1968	1989	2011	2039	2060	2084	2114	2140	2170	2196	2219	2244
Groupe 6	1871	1894	1916	1940	1965	1987	2007	2033	2058	2082	2109	2137	2164	2193	2216	2241	2271	2292	2320	2351	2378	2410	2436	2463
Groupe 7	2048	2072	2096	2124	2150	2182	2206	2228	2254	2283	2306	2338	2368	2397	2427	2454	2482	2514	2546	2580	2606	2639	2669	2703
Groupe 8	2232	2258	2285	2308	2342	2370	2399	2430	2456	2485	2516	2550	2582	2609	2644	2672	2707	2742	2775	2808	2836	2872	2903	2940
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2017
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1193	1221	1240	1252	1266	1280	1294	1314	1330	1352	1363	1379	1394	1408	1432	1445	1463	1478	1493	1512	1536	1557	1572	1594
Groupe 2	1315	1331	1353	1365	1380	1395	1411	1433	1446	1464	1479	1494	1513	1537	1558	1574	1595	1613	1632	1654	1676	1694	1713	1734
Groupe 3	1434	1447	1465	1480	1495	1516	1538	1559	1576	1597	1614	1633	1655	1679	1696	1714	1736	1759	1777	1800	1820	1843	1861	1889
Groupe 4	1557	1572	1594	1612	1631	1652	1675	1692	1712	1733	1756	1775	1797	1817	1841	1857	1888	1908	1932	1954	1980	2002	2025	2051
Groupe 5	1710	1730	1754	1773	1795	1815	1838	1855	1883	1905	1930	1952	1978	1999	2021	2049	2070	2094	2125	2151	2181	2207	2230	2255
Groupe 6	1880	1903	1926	1950	1975	1997	2017	2043	2068	2092	2120	2148	2175	2204	2227	2252	2282	2303	2332	2363	2390	2422	2448	2475
Groupe 7	2058	2082	2106	2135	2161	2193	2217	2239	2265	2294	2318	2350	2380	2409	2439	2466	2494	2527	2559	2593	2619	2652	2682	2717
Groupe 8	2243	2269	2296	2320	2354	2382	2411	2442	2468	2497	2529	2563	2595	2622	2657	2685	2721	2756	2789	2822	2850	2886	2918	2955
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I					Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II					Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III					Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV								
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V					Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI					Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII					Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII								

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2018
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1199	1227	1246	1258	1272	1286	1300	1321	1337	1359	1370	1386	1401	1415	1439	1452	1470	1485	1500	1520	1544	1565	1580	1602
Groupe 2	1322	1338	1360	1372	1387	1402	1418	1440	1453	1471	1486	1501	1521	1545	1566	1582	1603	1621	1640	1662	1684	1702	1722	1743
Groupe 3	1441	1454	1472	1487	1502	1524	1546	1567	1584	1605	1622	1641	1663	1687	1704	1723	1745	1768	1786	1809	1829	1852	1870	1898
Groupe 4	1565	1580	1602	1620	1639	1660	1683	1700	1721	1742	1765	1784	1806	1826	1850	1866	1897	1918	1942	1964	1990	2012	2035	2061
Groupe 5	1719	1739	1763	1782	1804	1824	1847	1864	1892	1915	1940	1962	1988	2009	2031	2059	2080	2104	2136	2162	2192	2218	2241	2266
Groupe 6	1889	1913	1936	1960	1985	2007	2027	2053	2078	2102	2131	2159	2186	2215	2238	2263	2293	2315	2344	2375	2402	2434	2460	2487
Groupe 7	2068	2092	2117	2146	2172	2204	2228	2250	2276	2305	2330	2362	2392	2421	2451	2478	2506	2540	2572	2606	2632	2665	2695	2731
Groupe 8	2254	2280	2307	2332	2366	2394	2423	2454	2480	2509	2542	2576	2608	2635	2670	2698	2735	2770	2803	2836	2864	2900	2933	2970
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2018
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1205	1233	1252	1264	1278	1292	1307	1328	1344	1366	1377	1393	1408	1422	1446	1459	1477	1492	1508	1528	1552	1573	1588	1610
Groupe 2	1329	1345	1367	1379	1394	1409	1425	1447	1460	1478	1493	1509	1529	1553	1574	1590	1611	1629	1648	1670	1692	1711	1731	1752
Groupe 3	1448	1461	1479	1494	1510	1532	1554	1575	1592	1613	1630	1649	1671	1695	1713	1732	1754	1777	1795	1818	1838	1861	1879	1907
Groupe 4	1573	1588	1610	1628	1647	1668	1691	1709	1730	1751	1774	1793	1815	1835	1859	1875	1906	1928	1952	1974	2000	2022	2045	2071
Groupe 5	1728	1748	1772	1791	1813	1833	1856	1873	1901	1925	1950	1972	1998	2019	2041	2069	2090	2115	2147	2173	2203	2229	2252	2277
Groupe 6	1898	1923	1946	1970	1995	2017	2037	2063	2088	2113	2142	2170	2197	2226	2249	2274	2304	2327	2356	2387	2414	2446	2472	2499
Groupe 7	2078	2102	2128	2157	2183	2215	2239	2261	2287	2317	2342	2374	2404	2433	2463	2490	2519	2553	2585	2619	2645	2678	2708	2745
Groupe 8	2265	2291	2319	2344	2378	2406	2435	2466	2492	2522	2555	2589	2621	2648	2683	2711	2749	2784	2817	2850	2878	2915	2948	2985
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2019
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1211	1239	1258	1270	1284	1298	1314	1335	1351	1373	1384	1400	1415	1429	1453	1466	1484	1499	1516	1536	1560	1581	1596	1618
Groupe 2	1336	1352	1374	1386	1401	1416	1432	1454	1467	1485	1500	1517	1537	1561	1582	1598	1619	1637	1656	1678	1700	1720	1740	1761
Groupe 3	1455	1468	1486	1501	1518	1540	1562	1583	1600	1621	1638	1657	1679	1703	1722	1741	1763	1786	1804	1827	1847	1870	1888	1917
Groupe 4	1581	1596	1618	1636	1655	1676	1699	1718	1739	1760	1783	1802	1824	1844	1868	1884	1916	1938	1962	1984	2010	2032	2055	2081
Groupe 5	1737	1757	1781	1800	1822	1842	1865	1882	1911	1935	1960	1982	2008	2029	2051	2079	2100	2126	2158	2184	2214	2240	2263	2288
Groupe 6	1907	1933	1956	1980	2005	2027	2047	2073	2098	2124	2153	2181	2208	2237	2260	2285	2316	2339	2368	2399	2426	2458	2484	2511
Groupe 7	2088	2113	2139	2168	2194	2226	2250	2272	2298	2329	2354	2386	2416	2445	2475	2502	2532	2566	2598	2632	2658	2691	2722	2759
Groupe 8	2276	2302	2331	2356	2390	2418	2447	2478	2504	2535	2568	2602	2634	2661	2696	2725	2763	2798	2831	2864	2892	2930	2963	3000
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2019
 0,25%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1214	1242	1261	1273	1287	1301	1317	1338	1354	1376	1387	1404	1419	1433	1457	1470	1488	1503	1520	1540	1564	1585	1600	1622
Groupe 2	1339	1355	1377	1389	1405	1420	1436	1458	1471	1489	1504	1521	1541	1565	1586	1602	1623	1641	1660	1682	1704	1724	1744	1765
Groupe 3	1459	1472	1490	1505	1522	1544	1566	1587	1604	1625	1642	1661	1683	1707	1726	1745	1767	1790	1809	1832	1852	1875	1893	1922
Groupe 4	1585	1600	1622	1640	1659	1680	1703	1722	1743	1764	1787	1807	1829	1849	1873	1889	1921	1943	1967	1989	2015	2037	2060	2086
Groupe 5	1741	1761	1785	1805	1827	1847	1870	1887	1916	1940	1965	1987	2013	2034	2056	2084	2105	2131	2163	2189	2220	2246	2269	2294
Groupe 6	1912	1938	1961	1985	2010	2032	2052	2078	2103	2129	2158	2186	2214	2243	2266	2291	2322	2345	2374	2405	2432	2464	2490	2517
Groupe 7	2093	2118	2144	2173	2199	2232	2256	2278	2304	2335	2360	2392	2422	2451	2481	2508	2538	2572	2604	2639	2665	2698	2729	2766
Groupe 8	2282	2308	2337	2362	2396	2424	2453	2484	2510	2541	2574	2609	2641	2668	2703	2732	2770	2805	2838	2871	2899	2937	2970	3008
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 29 FEVRIER 2020
 2,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1244	1273	1293	1305	1319	1334	1350	1371	1388	1410	1422	1439	1454	1469	1493	1507	1525	1541	1558	1579	1603	1625	1640	1663
Groupe 2	1372	1389	1411	1424	1440	1456	1472	1494	1508	1526	1542	1559	1580	1604	1626	1642	1664	1682	1702	1724	1747	1767	1788	1809
Groupe 3	1495	1509	1527	1543	1560	1583	1605	1627	1644	1666	1683	1703	1725	1750	1769	1789	1811	1835	1854	1878	1898	1922	1940	1970
Groupe 4	1625	1640	1663	1681	1700	1722	1746	1765	1787	1808	1832	1852	1875	1895	1920	1936	1969	1992	2016	2039	2065	2088	2112	2138
Groupe 5	1785	1805	1830	1850	1873	1893	1917	1934	1964	1989	2014	2037	2063	2085	2107	2136	2158	2184	2217	2244	2276	2302	2326	2351
Groupe 6	1960	1986	2010	2035	2060	2083	2103	2130	2156	2182	2212	2241	2269	2299	2323	2348	2380	2404	2433	2465	2493	2526	2552	2580
Groupe 7	2145	2171	2198	2227	2254	2288	2312	2335	2362	2393	2419	2452	2483	2512	2543	2571	2601	2636	2669	2705	2732	2765	2797	2835
Groupe 8	2339	2366	2395	2421	2456	2485	2514	2546	2573	2605	2638	2674	2707	2735	2771	2800	2839	2875	2909	2943	2971	3010	3044	3083
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2014
0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1277	1308	1329	1342	1357	1373	1388	1408	1423	1446	1458	1475	1492	1507	1534	1548	1568	1585	1601	1621	1644	1665	1682	1706
Groupe 2	1409	1425	1447	1460	1476	1493	1511	1535	1549	1569	1586	1602	1622	1645	1666	1684	1707	1727	1748	1772	1796	1816	1836	1857
Groupe 3	1536	1550	1570	1587	1603	1624	1646	1667	1686	1709	1728	1749	1773	1800	1818	1837	1858	1881	1901	1927	1949	1974	1994	2025
Groupe 4	1665	1682	1706	1726	1747	1770	1795	1814	1835	1856	1878	1899	1923	1945	1972	1990	2024	2046	2069	2091	2119	2143	2168	2197
Groupe 5	1833	1853	1876	1897	1921	1943	1969	1987	2018	2042	2067	2089	2116	2140	2164	2195	2218	2244	2276	2303	2334	2362	2388	2415
Groupe 6	2015	2040	2063	2087	2113	2137	2159	2188	2216	2242	2272	2300	2327	2359	2385	2412	2445	2468	2498	2529	2558	2593	2622	2652
Groupe 7	2205	2231	2258	2286	2313	2347	2374	2398	2426	2458	2484	2516	2547	2579	2612	2642	2673	2707	2740	2775	2804	2840	2873	2911
Groupe 8	2402	2431	2461	2486	2520	2549	2581	2615	2644	2676	2709	2744	2777	2807	2846	2877	2915	2951	2985	3021	3052	3092	3126	3165
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2015
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1283	1314	1335	1348	1364	1379	1395	1415	1430	1453	1465	1483	1500	1515	1542	1556	1576	1592	1609	1629	1652	1674	1690	1715
Groupe 2	1416	1431	1454	1468	1484	1501	1518	1543	1557	1577	1593	1610	1630	1653	1675	1693	1716	1736	1757	1781	1805	1825	1845	1866
Groupe 3	1544	1558	1578	1594	1611	1632	1654	1676	1695	1718	1737	1758	1782	1809	1827	1846	1867	1891	1911	1937	1959	1984	2004	2035
Groupe 4	1674	1690	1715	1735	1756	1779	1804	1823	1844	1865	1888	1909	1933	1955	1982	1999	2034	2056	2079	2101	2130	2154	2179	2208
Groupe 5	1842	1862	1886	1907	1931	1953	1978	1997	2028	2052	2077	2099	2127	2151	2175	2206	2229	2255	2287	2314	2346	2375	2400	2428
Groupe 6	2025	2050	2073	2097	2124	2148	2170	2199	2227	2253	2283	2311	2339	2371	2397	2424	2457	2481	2510	2541	2571	2606	2635	2665
Groupe 7	2216	2242	2269	2297	2324	2359	2386	2410	2439	2471	2496	2528	2560	2592	2625	2655	2686	2720	2753	2790	2818	2855	2888	2925
Groupe 8	2414	2443	2473	2498	2532	2562	2594	2628	2657	2689	2722	2758	2792	2822	2860	2891	2930	2965	3000	3037	3068	3107	3142	3180
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2015.

0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1290	1321	1342	1355	1370	1386	1401	1421	1437	1461	1473	1491	1507	1523	1549	1564	1583	1600	1617	1636	1660	1683	1699	1724
Groupe 2	1422	1438	1462	1475	1492	1508	1526	1550	1565	1585	1601	1618	1638	1661	1684	1702	1725	1745	1766	1790	1814	1834	1854	1875
Groupe 3	1551	1566	1586	1602	1619	1640	1662	1685	1704	1727	1746	1767	1791	1817	1836	1855	1876	1901	1921	1946	1969	1994	2014	2045
Groupe 4	1683	1699	1724	1743	1764	1788	1813	1832	1853	1874	1898	1919	1943	1965	1992	2009	2044	2066	2089	2112	2141	2165	2190	2219
Groupe 5	1850	1870	1896	1917	1941	1963	1988	2007	2038	2062	2087	2110	2138	2162	2186	2217	2240	2266	2298	2325	2358	2387	2412	2440
Groupe 6	2035	2060	2083	2108	2135	2159	2182	2210	2238	2264	2294	2322	2351	2383	2409	2436	2470	2493	2522	2554	2584	2620	2648	2678
Groupe 7	2227	2253	2280	2308	2336	2371	2398	2422	2451	2483	2508	2540	2573	2605	2638	2668	2699	2733	2766	2804	2833	2869	2902	2940
Groupe 8	2426	2455	2485	2510	2545	2575	2607	2642	2670	2702	2735	2771	2806	2836	2874	2905	2944	2979	3016	3052	3083	3123	3157	3196
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2016
 0,50%

	Min																		Taux max. de contrôle		Taux max. discr.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1297	1327	1348	1362	1377	1393	1408	1428	1444	1469	1481	1498	1515	1530	1557	1571	1591	1608	1624	1644	1668	1692	1708	1732
Groupe 2	1429	1446	1470	1483	1500	1516	1534	1558	1572	1592	1609	1625	1645	1670	1693	1710	1734	1753	1774	1799	1823	1843	1863	1884
Groupe 3	1559	1574	1593	1610	1626	1647	1671	1694	1713	1736	1754	1775	1800	1826	1845	1864	1886	1911	1931	1956	1978	2004	2024	2055
Groupe 4	1692	1708	1732	1752	1773	1796	1822	1841	1862	1882	1908	1929	1953	1975	2002	2019	2054	2076	2099	2123	2152	2176	2201	2230
Groupe 5	1859	1879	1906	1927	1951	1973	1998	2017	2048	2072	2097	2121	2150	2173	2197	2228	2251	2278	2310	2337	2370	2399	2424	2452
Groupe 6	2045	2070	2093	2119	2146	2170	2193	2221	2249	2275	2305	2334	2364	2396	2421	2449	2482	2505	2535	2568	2598	2633	2662	2691
Groupe 7	2238	2264	2291	2319	2348	2383	2410	2434	2463	2495	2520	2553	2586	2618	2652	2681	2712	2746	2781	2818	2847	2883	2916	2954
Groupe 8	2439	2467	2497	2522	2558	2589	2621	2655	2684	2716	2749	2785	2820	2850	2889	2920	2958	2995	3031	3068	3098	3138	3172	3211
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2016
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1303	1334	1355	1368	1384	1399	1415	1434	1452	1476	1489	1506	1523	1538	1565	1579	1599	1615	1632	1652	1677	1700	1717	1741
Groupe 2	1436	1453	1478	1491	1507	1524	1542	1566	1580	1600	1617	1633	1653	1678	1702	1719	1742	1762	1783	1807	1832	1852	1871	1894
Groupe 3	1567	1581	1601	1618	1634	1655	1679	1703	1721	1745	1763	1784	1809	1835	1854	1873	1896	1921	1941	1966	1988	2014	2034	2065
Groupe 4	1700	1717	1741	1761	1782	1805	1831	1849	1870	1892	1918	1939	1963	1985	2012	2029	2063	2086	2110	2134	2163	2187	2212	2241
Groupe 5	1868	1889	1916	1937	1961	1983	2008	2027	2058	2082	2108	2132	2161	2184	2208	2239	2262	2289	2321	2349	2382	2411	2436	2464
Groupe 6	2055	2080	2103	2130	2157	2182	2204	2232	2260	2286	2316	2346	2376	2408	2433	2461	2494	2517	2547	2581	2611	2646	2675	2705
Groupe 7	2249	2275	2302	2332	2360	2396	2422	2446	2475	2507	2532	2567	2600	2632	2665	2695	2726	2760	2795	2833	2861	2898	2931	2968
Groupe 8	2451	2479	2509	2535	2571	2602	2634	2668	2697	2729	2762	2799	2835	2865	2903	2934	2973	3010	3047	3083	3114	3154	3188	3228
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2017
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1310	1341	1362	1375	1390	1406	1421	1442	1460	1484	1496	1514	1530	1546	1572	1587	1607	1623	1640	1660	1686	1709	1726	1750
Groupe 2	1443	1461	1485	1498	1515	1532	1549	1574	1588	1608	1624	1641	1661	1687	1710	1728	1751	1771	1792	1816	1841	1860	1880	1903
Groupe 3	1575	1589	1609	1625	1642	1664	1688	1711	1730	1753	1772	1793	1817	1844	1863	1881	1906	1931	1951	1976	1998	2024	2044	2074
Groupe 4	1709	1726	1750	1770	1791	1814	1839	1858	1879	1902	1928	1949	1973	1995	2022	2039	2073	2095	2121	2145	2174	2198	2223	2252
Groupe 5	1877	1899	1926	1946	1971	1993	2018	2037	2068	2092	2119	2143	2172	2195	2219	2250	2273	2300	2333	2361	2394	2423	2449	2476
Groupe 6	2065	2090	2114	2141	2168	2193	2215	2243	2271	2297	2327	2358	2388	2420	2445	2473	2506	2529	2560	2594	2624	2659	2688	2718
Groupe 7	2260	2286	2313	2344	2372	2408	2434	2458	2487	2519	2545	2580	2613	2645	2678	2708	2739	2774	2809	2847	2876	2912	2945	2983
Groupe 8	2463	2492	2521	2547	2584	2615	2647	2681	2710	2742	2776	2814	2849	2879	2918	2948	2987	3026	3062	3098	3129	3169	3203	3244
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2017
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1316	1347	1368	1382	1397	1412	1428	1450	1468	1492	1504	1522	1538	1554	1580	1594	1614	1631	1647	1668	1695	1718	1735	1759
Groupe 2	1451	1469	1493	1506	1523	1539	1557	1581	1596	1615	1632	1649	1670	1696	1719	1737	1760	1780	1801	1825	1849	1869	1890	1913
Groupe 3	1582	1597	1617	1633	1650	1673	1697	1720	1739	1762	1781	1802	1826	1853	1871	1891	1916	1941	1961	1986	2008	2034	2054	2084
Groupe 4	1718	1735	1759	1779	1800	1823	1848	1867	1889	1912	1938	1959	1983	2005	2031	2049	2083	2105	2132	2156	2185	2209	2234	2263
Groupe 5	1887	1909	1935	1956	1981	2003	2028	2047	2078	2102	2130	2154	2183	2206	2230	2261	2284	2311	2345	2374	2407	2435	2461	2488
Groupe 6	2074	2100	2125	2152	2179	2204	2226	2254	2282	2308	2339	2370	2400	2432	2457	2485	2518	2541	2573	2607	2637	2673	2701	2731
Groupe 7	2271	2297	2324	2356	2385	2420	2446	2471	2499	2531	2558	2593	2626	2658	2691	2721	2752	2788	2824	2861	2890	2926	2959	2998
Groupe 8	2475	2504	2534	2560	2598	2628	2660	2695	2723	2755	2791	2828	2863	2893	2932	2963	3002	3041	3078	3114	3145	3185	3220	3261
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2018
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1323	1354	1375	1388	1404	1419	1434	1458	1475	1500	1512	1529	1546	1561	1588	1602	1622	1639	1655	1677	1704	1727	1743	1768
Groupe 2	1459	1476	1501	1514	1530	1547	1565	1589	1603	1623	1640	1656	1678	1705	1728	1746	1769	1789	1810	1834	1858	1878	1900	1923
Groupe 3	1590	1604	1624	1641	1657	1682	1706	1729	1748	1771	1790	1811	1835	1862	1880	1901	1926	1951	1971	1996	2018	2044	2063	2094
Groupe 4	1727	1743	1768	1788	1809	1832	1857	1876	1899	1922	1948	1969	1993	2015	2041	2059	2093	2116	2143	2167	2196	2220	2246	2274
Groupe 5	1897	1919	1945	1966	1991	2013	2038	2057	2088	2113	2141	2165	2194	2217	2241	2272	2295	2322	2357	2386	2419	2447	2473	2500
Groupe 6	2084	2111	2136	2163	2190	2215	2237	2265	2293	2319	2351	2382	2412	2444	2470	2497	2530	2554	2586	2621	2650	2686	2714	2744
Groupe 7	2282	2308	2336	2368	2397	2432	2458	2483	2511	2543	2571	2606	2639	2671	2705	2734	2765	2803	2838	2876	2904	2941	2974	3014
Groupe 8	2487	2516	2546	2573	2611	2642	2674	2708	2737	2769	2805	2842	2878	2908	2946	2977	3018	3057	3093	3129	3160	3200	3236	3277
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2018
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1330	1361	1382	1395	1410	1426	1442	1465	1483	1507	1519	1537	1554	1569	1596	1610	1630	1646	1664	1686	1713	1736	1752	1777
Groupe 2	1466	1484	1508	1522	1538	1555	1572	1597	1611	1631	1647	1665	1687	1714	1737	1754	1778	1798	1818	1843	1867	1888	1910	1933
Groupe 3	1598	1612	1632	1649	1666	1690	1715	1738	1757	1780	1799	1820	1844	1870	1890	1911	1935	1961	1981	2006	2028	2054	2073	2104
Groupe 4	1736	1752	1777	1796	1817	1841	1866	1886	1909	1932	1958	1978	2003	2025	2051	2069	2103	2127	2154	2178	2207	2231	2257	2285
Groupe 5	1907	1929	1955	1976	2001	2023	2048	2067	2098	2124	2152	2176	2205	2228	2252	2283	2306	2334	2369	2398	2431	2460	2485	2513
Groupe 6	2094	2122	2147	2174	2201	2226	2248	2276	2304	2332	2364	2394	2424	2456	2482	2509	2542	2568	2600	2634	2664	2699	2728	2758
Groupe 7	2293	2319	2348	2380	2409	2444	2471	2495	2524	2557	2584	2620	2653	2685	2718	2748	2780	2817	2852	2890	2919	2955	2988	3029
Groupe 8	2499	2528	2559	2586	2624	2655	2687	2721	2750	2783	2819	2857	2892	2922	2961	2991	3033	3072	3108	3145	3176	3217	3253	3294
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} JUIN 2019
 0,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1336	1367	1388	1401	1417	1432	1450	1473	1491	1515	1527	1545	1561	1577	1603	1618	1638	1654	1673	1695	1721	1745	1761	1785
Groupe 2	1474	1492	1516	1529	1546	1562	1580	1604	1619	1639	1655	1674	1696	1722	1746	1763	1786	1806	1827	1852	1876	1898	1920	1943
Groupe 3	1606	1620	1640	1656	1675	1699	1724	1747	1766	1789	1807	1828	1853	1879	1900	1921	1945	1971	1991	2016	2038	2063	2083	2115
Groupe 4	1745	1761	1785	1805	1826	1849	1875	1896	1919	1942	1967	1988	2013	2035	2061	2079	2114	2138	2165	2189	2218	2242	2268	2296
Groupe 5	1917	1939	1965	1986	2010	2033	2058	2077	2109	2135	2163	2187	2216	2239	2263	2294	2317	2346	2381	2410	2443	2472	2497	2525
Groupe 6	2104	2133	2158	2185	2212	2237	2259	2287	2315	2344	2376	2407	2436	2468	2494	2521	2556	2581	2613	2647	2677	2712	2741	2771
Groupe 7	2304	2332	2360	2392	2421	2456	2483	2507	2536	2570	2598	2633	2666	2698	2731	2761	2794	2831	2867	2904	2933	2969	3004	3044
Groupe 8	2511	2540	2572	2600	2637	2668	2700	2734	2763	2797	2834	2871	2906	2936	2975	3007	3049	3087	3124	3160	3191	3233	3270	3310
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 1^{er} DÉCEMBRE 2019
 0,25%

	Min																		Taux max. de contrôle		Taux max. discr.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1340	1370	1391	1405	1420	1436	1453	1476	1494	1518	1530	1549	1566	1581	1608	1622	1642	1658	1677	1699	1726	1749	1766	1790
Groupe 2	1478	1495	1519	1533	1550	1567	1585	1609	1623	1643	1660	1678	1700	1727	1750	1768	1791	1811	1832	1856	1880	1902	1924	1948
Groupe 3	1610	1624	1644	1661	1679	1704	1728	1751	1770	1793	1812	1833	1857	1884	1905	1926	1950	1975	1996	2022	2044	2069	2089	2121
Groupe 4	1749	1766	1790	1810	1831	1854	1879	1900	1923	1946	1972	1994	2018	2040	2067	2084	2120	2144	2170	2195	2223	2248	2273	2302
Groupe 5	1921	1943	1970	1992	2016	2038	2063	2082	2114	2141	2168	2193	2221	2244	2269	2300	2323	2351	2387	2415	2450	2478	2504	2531
Groupe 6	2110	2138	2164	2190	2218	2242	2264	2293	2321	2349	2381	2412	2443	2475	2500	2528	2562	2588	2620	2654	2684	2719	2748	2777
Groupe 7	2310	2337	2366	2398	2426	2463	2489	2514	2542	2577	2604	2639	2673	2705	2738	2767	2801	2838	2873	2912	2941	2977	3011	3052
Groupe 8	2518	2547	2579	2606	2644	2675	2707	2741	2770	2804	2840	2879	2914	2944	2983	3015	3057	3095	3132	3168	3199	3241	3277	3319
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE A-1
 TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – REGIME DE REMUNERATION
 EN VIGUEUR LE 29 FEVRIER 2020
 2,50%

	Min																			Taux max. de contrôle		Taux max. discr.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Groupe 1	1373	1405	1427	1440	1455	1472	1490	1513	1532	1556	1569	1588	1604	1621	1647	1663	1683	1700	1719	1742	1769	1793	1810	1835
Groupe 2	1514	1533	1557	1571	1589	1607	1624	1649	1664	1684	1702	1720	1743	1770	1794	1812	1836	1856	1878	1902	1928	1950	1973	1996
Groupe 3	1650	1665	1685	1703	1721	1747	1771	1795	1814	1838	1857	1879	1903	1931	1952	1974	1998	2025	2046	2072	2094	2121	2141	2174
Groupe 4	1793	1810	1835	1855	1876	1900	1927	1948	1972	1995	2022	2044	2069	2091	2119	2136	2173	2198	2225	2250	2279	2304	2330	2359
Groupe 5	1970	1992	2019	2041	2067	2089	2115	2134	2167	2195	2222	2248	2276	2301	2325	2357	2381	2410	2446	2476	2511	2540	2567	2594
Groupe 6	2163	2191	2218	2246	2273	2298	2321	2350	2379	2408	2441	2473	2504	2537	2563	2591	2626	2653	2685	2720	2751	2787	2816	2847
Groupe 7	2367	2396	2425	2457	2487	2525	2551	2577	2606	2641	2669	2706	2740	2772	2806	2837	2870	2909	2945	2985	3015	3051	3086	3128
Groupe 8	2581	2611	2643	2671	2710	2742	2774	2809	2839	2874	2911	2951	2987	3018	3058	3090	3133	3172	3210	3247	3278	3321	3359	3402
	Groupe 1 Techniciens et Technologistes Niveau I						Groupe 2 Techniciens et Technologistes Niveau II						Groupe 3 Techniciens et Technologistes Niveau III						Groupe 4 Techniciens et Technologistes Niveau IV					
	Groupe 5 Techniciens et Technologistes Niveau V						Groupe 6 Techniciens et Technologistes Niveau VI						Groupe 7 Techniciens et Technologistes Niveau VII						Groupe 8 Techniciens et Technologistes Niveau VIII					

ANNEXE B

SYSTÈME DE POINTS

Le tableau suivant doit servir de guide pour déterminer le montant d'aide financière accordée à 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 au nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximum 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. En appliquant le système de pourcentage, l'employé aurait droit à un maximum de 60 pour 100 du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion pourraient vouloir appliquer la formule. Un exemplaire de la formule de points remplie doit être annexé à chaque demande de congé d'études.

Lorsqu'une demande présentée vise le perfectionnement de l'employé selon un projet de carrière pour l'employé, 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 part égale	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 C

CONGÉS D'ÉTUDES

Toute ressemblance entre la présente annexe et les Directives concernant les employés non syndiqués est une pure coïncidence.

.01 Un employé doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.

.02 (1) Un employé en congé d'études peut se voir accorder une aide financière qui 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 logement, les manuels, les frais d'inscription ou d'examen et toutes autres dépenses connexes légitimes.

(2) Un employé qui se voit accorder un congé d'études spécial ou à long terme est tenu de signer un engagement de service compensatoire et un billet à ordre sans intérêt pour l'aide financière reçue qui ne comprend pas le traitement de l'employé substitut.

(3) La période de service compensatoire indiqué dans un engagement de service compensatoire doit être un minimum de 12 mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études si elle est plus longue.

(4) Si 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, 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 devra être recouvré à moins qu'il soit radié.

(5) Un employé qui ne termine pas le cours ou la formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais il est encore tenu de respecter son 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 n'était 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 vacances. Il est interdit de reporter les crédits de vacances lorsque le congé d'études est accordé pour une période de 12 mois ou plus.

(2) Une augmentation au mérite ne peut pas être accordée à un employé en congé d'études spécial ou à long terme, mais elle peut être accordée à compter du premier jour du mois où l'employé retourne au travail.

.04 (1) Pour déterminer le montant d'aide financière qui doit être payé par l'Employeur, les pourcentages tirés du système de points de l'annexe « D » peuvent être appliqués pour la totalité ou une partie des frais compris dans le montant d'aide financière demandé. Le système de points doit servir au calcul de la partie du traitement à rembourser pendant le congé d'études spécial ou à long terme.

(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 peuvent être réduites proportionnellement.

.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, s'il s'agit d'un congé pendant lequel l'employé sera absent du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.

(2) Les frais de déplacement, repas et logement ne doivent pas dépasser l'indemnité maximale décrite dans les Directives sur les voyages.

.06 (1) Un employé qui termine ses cours avec succès peut se voir accorder un remboursement de frais de scolarité si les cours ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou n'exigent que de brèves absences.

(2) Si un employé a le droit de recevoir un remboursement des frais de scolarité, on peut également lui accorder :

- a) un congé payé dans le but de lui permettre de passer des examens;
- b) une somme en remboursement des dépenses occasionnées pour passer l'examen;
- c) une somme en remboursement des frais de voyage conformément aux Règlements sur les voyages.

.07 (1) Un employé peut se voir accorder un congé à long terme lui permettant de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, s'il s'agit d'un congé pendant lequel l'employé sera absent du travail pour une période dépassant 30 jours ouvrables.

(2) Sous réserve du paragraphe .04, l'employé peut se voir accorder une aide financière couvrant en partie les dépenses suivantes :

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

.08 (1) Un employé peut se voir accorder un congé d'études spécial s'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 autre établissement semblable.

(2) Sous réserve du paragraphe .04, un employé peut se voir accorder une aide financière couvrant en partie les dépenses suivantes :

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

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

QUI REPRÉSENTE LE GROUPE :

TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE

Objet: L'assurance de la permanence des employés du ministère de l'Environnement et gouvernements locaux.

La présente lettre d'intention, qui fait partie de la convention collective, s'applique aux employés du ministère de l'Environnement et gouvernements locaux qui doivent assurer la permanence à leur lieu de résidence ou qui doivent pouvoir être joints au moyen d'un appareil de réception électronique.

- 1) Le ministère de l'Environnement et gouvernements locaux fournira un récepteur Pagette aux employés qui assurent la permanence.
- 2) Les employés doivent s'assurer de pouvoir répondre aux appels reçus au moyen du récepteur qui leur est fourni.
- 3) Les employés doivent s'assurer d'avoir accès à un téléphone, afin de répondre à l'appel dans les 10 minutes qui suivent.
- 4) Les employés doivent s'assurer de pouvoir utiliser le véhicule qui leur est fourni, et ce, dans les 30 minutes suivant l'appel.
 - a) Tout en respectant les directives établies par le ministère et par l'employeur, les employés doivent faire preuve de discrétion en ce qui concerne l'usage personnel, dans leur secteur, des véhicules de l'employeur.
 - b) S'ils veulent utiliser le véhicule de l'employeur à l'extérieur du territoire qui leur est assigné et dans des situations autres que les cas d'urgence, les employés doivent obtenir l'autorisation du directeur directeur régional.
- 5) Les employés doivent être dans une condition physique qui leur permette d'intervenir dans les situations d'urgence.
- 6) Les employés qui utilisent le téléphone pour répondre à un appel au moment où ils assurent une permanence doivent être rémunérés au taux de surtemps pour un minimum de deux heures ou pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux. Une telle rémunération ne peut être accordée plus d'une fois par période de permanence de 24 heures. Les employés doivent tenir un registre des appels reçus et des heures travaillées.
- 7) Une prime de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) sera versée pour chaque heure pendant laquelle un employé est demeuré en permanence.
- 8) Les employés qui assurent une permanence et qui sont appelés entre minuit et 5 heures doivent bénéficier d'une période de repos d'au moins 5 heures sans perte de salaire avant de commencer leur période régulière de

travail. Les autres dispositions sur le rappel des employés sur appels doivent être appliquées telles qu'elles sont prévues dans la convention collective.

9) Les dispositions du présent protocole d'entente doivent demeurer en vigueur à la condition que l'employeur maintienne la directive actuelle portant sur la couverture du risque de responsabilité personnelle, qui est établie par le Conseil de gestion dans le procès-verbal de la réunion 89.0003.

10) Un employé au cours de ses heures hors travail (pas en permanence) qui offre de l'aide ou des conseils par téléphone à un employé qui est en permanence doit être rémunéré pour la durée réelle de la période travaillée au taux de surtemps. L'employé qui est en permanence doit être responsable et redevable pour ce qui est de déterminer à quel point il est nécessaire ou urgent d'appeler un employé au cours de ses heures hors travail.

L'employé (qui n'est pas en permanence) doit conserver un registre des appels reçus et de la durée de chaque appel.

Fait à Fredericton le 20 janvier 2016.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Denis Landry

Michelle Losier

Anne Craik

Terry Richard

Joanie McGraw

Joanne McCarthy

Kathy Walker

Alain Chiasson

Sylvie Daigle – McConnell

Rian Hogan

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DE GESTION

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK
GROUPE DES TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE

Objet : Lieu de travail libre de harcèlement

Il est convenu et entendu par les présentes que l'Employeur et le Syndicat ont pris l'engagement de maintenir le milieu de travail libre de harcèlement et d'abus au sens de la Directive sur le harcèlement au travail du Conseil de gestion. Il est entendu également que les deux parties, de même que les employés ont une obligation en vertu de la directive de collaborer afin de prévenir le harcèlement et de tenter de reconnaître et de régler de tels problèmes. Si possible, une résolution informelle est encouragée.

Un employé qui dépose une plainte en vertu de la directive peut recevoir l'aide d'un représentant syndical.

Fait à Fredericton le 20 janvier 2016.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Denis Landry

Michelle Losier

Anne Craik

Terry Richard

Joanie McGraw

Joanne McCarthy

Kathy Walker

Alain Chiasson

Sylvie Daigle – McConnell

Rian Hogan

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

GRUPE DES TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE

Objet : Mise en œuvre des résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois

Attendu que les parties ont mené une étude conjointe sur l'évaluation des emplois à l'aide de la méthode de classification du barème d'évaluation et du profil Hay, qui examine les relativités internes des emplois visés par la convention collective;

Attendu que les parties ont déjà convenu que les résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois formeront la base des négociations de la présente convention collective;

Attendu que les parties se sont entendues sur les résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois et les ont acceptés;

Les parties conviennent que les résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois seront mis en œuvre à compter du 1^{er} décembre 2012, en fonction de ce qui suit :

1. Traitement à la mise en œuvre

- a) Les résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois seront mis en œuvre en deux phases. La première phase entrera en vigueur le 1^{er} décembre 2012 et la deuxième, le 1^{er} décembre 2013.
- b) Au cours de la première phase, à compter du 1^{er} décembre 2012 les employés admissibles sont limités à au plus un déplacement dans le groupe de traitement.
- c) Au cours de la deuxième phase, à compter du 1^{er} décembre 2013, les employés jugés admissibles à un autre déplacement dans le groupe de traitement, en plus de celui qui a déjà été appliqué au cours de la première phase, auront droit à tout déplacement qui reste dans le groupe aux fins de la mise en œuvre complète des résultats de l'étude.
- d) Le déplacement d'un groupe de traitement à un autre au cours de la première ou de la deuxième phase, aux fins de la mise en œuvre, ne constitue pas une promotion. Le 1^{er} décembre, les employés seront placés à l'échelon dont la valeur se rapproche le plus du taux de traitement de l'employé en vigueur le 30 novembre précédent sans le dépasser.
- e) Lorsque les employés sont placés à un échelon dans le nouveau groupe de traitement au cours des première et deuxième phases, le placement doit être effectué avant toute augmentation économique générale au barème qui pourrait survenir le 1^{er} décembre.

- f) Nonobstant l'alinéa 21.07d), si, à la suite de la mise en œuvre des résultats de l'étude, un employé occupe un poste qui a été jugé faire partie d'un groupe de traitement inférieur à celui qu'occupait l'employé le 30 novembre 2012, cet employé sera placé à l'échelon dans le nouveau groupe de traitement dont la valeur se rapproche le plus du taux de traitement de l'employé en vigueur le 30 novembre 2012 sans le dépasser. Si le taux de traitement de l'employé en vigueur le 30 novembre 2012 dépasse le taux maximum de traitement discrétionnaire du nouveau groupe de traitement, alors l'employé sera considéré comme un employé dont le taux de traitement est bloqué jusqu'à ce que le taux maximum du nouveau groupe de traitement atteigne le taux de traitement de l'employé dont le taux de traitement est bloqué.
- g) La mise en œuvre des résultats de l'étude n'aura aucun effet sur la date d'anniversaire d'un employé.

2. Structure de la classification à la mise en œuvre

- a) Entre la date de signature de la présente convention collective et le 30 novembre 2012, les employés classés à l'intérieur d'une classe souple des techniciens des travaux de génie I à III ou des techniciens des travaux de génie I à IV peuvent continuer à avancer dans la classe souple.
- b) À l'exception du déplacement à l'extérieur d'une classe souple décrite au point 1) ci-dessus, entre la date de mise en œuvre de la présente convention collective et le 30 novembre 2012, les employés ne sont pas admissibles à une reclassification.
- c) La mise en œuvre de la méthode de classification du barème d'évaluation et du profil Hay entre en vigueur le 1^{er} décembre 2012.
- d) Les descriptions d'emploi en vigueur le 30 novembre 2012 sont supprimées et remplacées par les nouvelles descriptions d'emploi génériques des techniciens et technologistes des travaux de génie, niveaux 1 à 8.
- e) À compter du 1^{er} décembre 2012, les employés peuvent soumettre des demandes de reclassification en vertu de la nouvelle structure de classification. Les changements à la classification découlant des demandes soumises entre le 1^{er} décembre 2012 et le 30 novembre 2013 seront jugés comme faisant partie de la mise en œuvre de l'étude et seront mis en œuvre en fonction de l'approche graduelle décrite ci-dessus (c'est-à-dire qu'ils ne constituent pas une promotion, mais au plus un déplacement dans le groupe de traitement entre le 1^{er} décembre 2012 et le 30 novembre 2013). La date d'entrée en vigueur du changement dans la classification correspondra au début de la période de paie au cours de laquelle la Direction des ressources humaines du ministère employeur a apposé le tampon de la date à la réception des documents dûment remplis relatifs au poste. La date d'entrée en vigueur ne sera jamais antérieure au 1^{er} décembre 2012.

3. Maintien de la classification

- a) Les décisions en matière de classification sont basées sur l'application de la méthode de classification du barème d'évaluation et du profil Hay.
- b) Les parties conviennent d'établir un Comité conjoint pour le maintien de la classification et un Comité directeur conjoint pour la classification.
- c) Le Comité conjoint pour le maintien de la classification est formé d'au plus trois (3) représentants de chaque partie.
- d) Le Comité directeur conjoint est formé d'au plus un (1) représentant de chaque partie.

- e) Chaque partie est responsable des frais engagés par ses membres.
- f) Avant le 1^{er} décembre 2012, le Comité conjoint pour le maintien de la classification doit se réunir et élaborer un mandat aux fins d'approbation par le Comité directeur conjoint. Sur accord mutuel des parties, le Comité conjoint pour le maintien de la classification peut faire appel à des ressources supplémentaires pour traiter de questions précises dans l'élaboration du mandat.
- g) Le Comité conjoint pour le maintien de la classification est autorisé à examiner et à trancher les demandes de classification présentées par les employés après que le Comité directeur conjoint a approuvé le mandat, à une date qui ne doit pas être antérieure, toutefois, au 1^{er} décembre 2012.
- h) Le Comité conjoint pour le maintien de la classification se réunit au besoin. Une décision du Comité conjoint pour le maintien de la classification est définitive et obligatoire.
- i) Si le Comité conjoint pour le maintien de la classification est incapable d'arriver à un consensus sur toute question qui lui a été soumise, la question sera renvoyée au Comité directeur conjoint.
- j) Le Comité directeur conjoint examine toute question que lui renvoie le Comité conjoint pour le maintien de la classification et rend une décision qui est définitive et obligatoire.
- k) À compter du 1^{er} décembre 2012, le libellé suivant remplacera les paragraphes 21.02, 21.03 et 21.04 de la convention collective en vigueur:

Article 21 – Paiement des salaires et des allocations

21.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit exclusif d'assigner les tâches et d'effectuer la classification des postes des employés.

21.03 Si une nouvelle classe entre en vigueur pendant la durée de la convention ou si un changement important est apporté au niveau des fonctions, des responsabilités ou encore aux exigences en matière de qualifications d'une classe existante, le traitement sera déterminé par rapport aux points alloués à la classe dans le processus d'évaluation, tel que l'ont convenu l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut établir un taux de traitement provisoire pour une telle classe.

21.04 a) Lorsqu'un employé estime qu'il n'a pas été placé dans la bonne classe, il peut soumettre la question à l'examen du Comité conjoint pour le maintien de la classification aux fins de détermination. Une décision du Comité conjoint pour le maintien de la classification est définitive et obligatoire.

21.04 b) Si le Comité conjoint pour le maintien de la classification est incapable d'arriver à un consensus sur toute question qui lui a été soumise, la question sera renvoyée au Comité directeur conjoint.

21.04 c) Le Comité directeur conjoint examine toute question que lui renvoie le Comité conjoint pour le maintien de la classification et rend une décision qui est définitive et obligatoire.

Fait à Fredericton le 20 janvier 2016.

POUR LE SYNDICAT :

Susie Proulx - Daigle

Michelle Losier

Terry Richard

Joanne McCarthy

Alain Chiasson

POUR L'EMPLOYEUR :

L'hon. Denis Landry

Anne Craik

Joanie McGraw

Kathy Walker

Sylvie Daigle – McConnell

Rian Hogan

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

GRUPE DES TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE

Objet : Employés dont le taux de traitement est bloqué comme résultat direct de la mise en œuvre de l'évaluation conjointe des emplois.

Nonobstant l'alinéa 21.07*d*), l'Employeur accepte de verser à chaque employé dont le taux de traitement est bloqué comme résultat direct de la mise en œuvre de l'évaluation conjointe des emplois un paiement forfaitaire correspondant à l'augmentation économique générale générale et un paiement forfaitaire équivalent à un ajustement du salaire de 2,5 % pour la suppression des prestations de retraite. Le calcul des paiements forfaitaires sera basé sur le taux de traitement bloqué de l'employé touché. Les paiements forfaitaires seront effectués le 1^{er} décembre 2014 (0,5%) 1^{er} juin 2015 (0,5%), 1^{er} décembre 2015 (0,5%), 1^{er} juin 2016 (0,5%), 1^{er} décembre 2016 (0,5%), 1^{er} juin 2017 (0,5%), 1^{er} décembre 2017 (0,5%), 1^{er} juin 2018 (0,5%), 1^{er} décembre 2018 (0,5%), 1^{er} juin 2019 (0,5%), 1^{er} décembre 2019 (0,25%) et le 29 février 2020 (2,5%).

Lorsque le taux de traitement du taux du poste applicable rattrapera le taux de traitement bloqué de l'employé touché avant l'expiration de la présente convention, l'employé touché sera placé à « un échelon » et ne sera plus admissible aux paiements forfaitaires. Dans tous les cas, ces paiements forfaitaires cesseront au plus tard le 29 février 2020.

La présente lettre d'entente expirera à la date de signature d'une nouvelle convention collective et chaque employé dont le taux de traitement est bloqué sera alors placé à un échelon au taux du poste applicable.

Fait à Fredericton le 20 janvier 2016.

POUR LE SYNDICAT :

Susie Proulx - Daigle

Michelle Losier

Terry Richard

Joanne McCarthy

Alain Chiasson

POUR L'EMPLOYEUR :

L'hon. Denis Landry

Anne Craik

Joanie McGraw

Kathy Walker

Sylvie Daigle – McConnell

Rian Hogan

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

LE CONSEIL DE GESTION DU NOUVEAU-BRUNSWICK (l'« Employeur »)

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK,
GROUPE: TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE (le « Syndicat »)

À la suite de la *Loi modifiant la Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L.N.-B. 2010, ch. 20 (la « Loi »), sanctionnée le 16 avril 2010, les parties, en application de l'article 10 de la *Loi*, concluent le présent protocole d'entente et établissent les dispositions ci-après, lesquelles lient l'Employeur, le Syndicat et les employés des unités de négociation à l'égard desquelles le Syndicat a été accrédité :

PARTIE I - Définitions

« Convention collective » s'entend de la convention collective actuellement en vigueur entre les parties à l'égard de l'unité de négociation du groupe Techniciens et technologistes des travaux de génie.

« Employé occasionnel anciennement exclu » s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par le Syndicat conformément à l'ordonnance d'accréditation no 013 PS 2c, qui occupe un poste :

- a) à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
- b) à titre temporaire pour remplacer un employé absent; ou
- c) sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six mois; et

qui, immédiatement avant le 17 juin 2010, aurait été exclue de la définition d'« employé » visée à 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 ou temporaire et qu'elle n'avait pas été ainsi employée pour une période continue de six mois.

PARTIE II - Modifications à la convention collective

La présente partie du protocole d'entente modifie la convention collective, et ces modifications s'appliqueront à tous les employés représentés par le Syndicat.

Article 1 - Définitions

Paragraphe 1.04

La définition d'« employé » est par les présentes modifiée par la suppression de « b) une personne embauchée en tant que surnuméraire ou à titre temporaire, à moins qu'elle n'ait été ainsi embauchée pendant une période continue de six mois ou plus ». La définition d'« employé » devient donc :

1.04 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur pour remplir les fonctions normalement accomplies par les employés affectés à chacune des classes qu'englobent les présentes unités, autre qu'une personne qui n'est pas tenue ordinairement de travailler plus du tiers (1/3) du nombre d'heures prévues comme la semaine normale de travail.

Paragraphe 1.05

La définition d'« employé surnuméraire ou temporaire » est par les présentes supprimée et est remplacée par la définition suivante d'« employé occasionnel » :

1.05 « Employé occasionnel » désigne une personne employée :

- a) à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
- b) à titre temporaire pour remplacer un employé absent; ou
- c) sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six mois.

PARTIE III – Conditions d'emploi des employés occasionnels anciennement exclus

Seules les conditions suivantes s'appliquent aux employés occasionnels anciennement exclus.

Statut d'emploi

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

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés occasionnels anciennement exclus n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics.

Ancienneté

L'ancienneté des employés occasionnels anciennement exclus correspond au nombre d'heures de service dans un emploi occasionnel, excluant les heures supplémentaires, dans la Partie I des services publics depuis le 17 juin 2010. Le service comprendra seulement les heures effectivement travaillées par l'employé occasionnel anciennement exclu.

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

L'Employeur doit préparer une liste des employés occasionnels anciennement exclus et doit la mettre à la disposition du Syndicat au plus tard le 1^{er} février de chaque année.

Rappel saisonnier

Sous réserve de la disponibilité du travail, un employé occasionnel anciennement exclu est admissible au rappel à un travail occasionnel sur une base saisonnière pour lequel il a déjà été embauché. Le rappel est basé sur l'ancienneté et sur le rendement satisfaisant. Lorsque l'Employeur détermine que plus d'un employé occasionnel anciennement exclu a obtenu un rendement satisfaisant, il accorde la préférence, pour le rappel saisonnier, à l'employé comptant le plus d'ancienneté.

Cotisations syndicales

L'Employeur doit procéder à une retenue des cotisations syndicales de tous les employés occasionnels anciennement exclus 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.

Taux de traitement

Un employé occasionnel anciennement exclu est rémunéré au plus élevé des taux de traitement ci-dessous :

- a) à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour la classification dans laquelle l'employé occasionnel anciennement exclu travaille;
- ou
- b) au taux que l'employé occasionnel anciennement exclu recevait immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente entente.

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

Congés annuels

En plus du taux de traitement applicable,

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

Jours fériés

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

Un employé occasionnel anciennement exclu recevra une indemnité de jours fériés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

Griefs

Un employé occasionnel anciennement exclu a le droit de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu du présent protocole d'entente.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick), le 20 janvier 2016.

POUR L'EMPLOYEUR :

Susie Proulx - Daigle

Michelle Losier

Terry Richard

Joanne McCarthy

Alain Chiasson

POUR LE SYNDICAT :

L'hon. Denis Landry

Anne Craik

Joanie McGraw

Kathy Walker

Sylvie Daigle – McConnell

Rian Hogan

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

GROUPE DES TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE

OBJET: Entente de transfert

Les parties conviennent que l'entente de transfert de FacilicorpNB, qui est entrée en vigueur le octobre 2015, restera en vigueur pendant la durée de la convention.

Fait à Fredericton le 20 janvier 2016.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Susie Proulx - Daigle _____

L'hon. Denis Landry _____

Michelle Losier _____

Anne Craik _____

Terry Richard _____

Joanie McGraw _____

Joanne McCarthy _____

Kathy Walker _____

Alain Chiasson _____

Sylvie Daigle – McConnell _____

Rian Hogan _____
