

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION**

**ET**

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

**GROUPE : INSPECTIONS TECHNIQUES, PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**

**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.....	3
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.....	6
ARTICLE 13 - ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 14 - DISCIPLINE .....	8
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ .....	10
ARTICLE 16 - CONCOURS ET NOMINATIONS .....	10
ARTICLE 17 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS .....	11
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL .....	13
ARTICLE 19 - SURTEMPS .....	14
ARTICLE 20 - SALAIRE MAJORÉ.....	14
ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS .....	15
ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS .....	18
ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS.....	19
ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE .....	21
ARTICLE 25 - CONGÉS DE MATERNITÉ.....	22
ARTICLE 26 - CONGÉS DE DEUIL.....	25
ARTICLE 27 - CONGÉS D'AUDIENCE.....	26
ARTICLE 28 - CONGÉS D'ÉTUDES .....	26
ARTICLE 29 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT .....	28
ARTICLE 30 - AUTRES CONGÉS.....	31
ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE .....	32
ARTICLE 32 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS .....	32
ARTICLE 33 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL .....	35
ARTICLE 34 - TRANSFERT D'AVANTAGES.....	36
ARTICLE 35 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	36
ARTICLE 36 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION .....	36
ARTICLE 37 - DURÉE ET CESSATION .....	37
ARTICLE 38 - RÉTROACTIVITÉ.....	37
ANNEXE A-1 .....	39
ANNEXE A-2 .....	51
ANNEXE A-3 .....	63
ANNEXE B.....	69
ANNEXE C .....	70
LETTRE D'ENTENTE - CONCERNANT L'ÉQUITÉ SALARIALE .....	72
LETTRE D'ENTENTE - CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE CONJOINTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS .....	74
LETTRE D'INTENTION - CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE CONJOINTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS – CLASSIFICATION D'ÉVALUATEUR III .....	77
LETTRE D'ENTENTE - CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION POUR LE SERVICE EN ATTENTE.....	79

<b>LETTRE D'ENTENTE - CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION POUR LE PERSONNEL DE CASINO NOUVEAU-BRUNSWICK QUI EFFECTUE UN TRAVAIL EN ATTENTE AU TÉLÉPHONE .....</b>	<b>81</b>
<b>PROTOCOLE D'ENTENTE - CONCERNANT LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS ANCIENNEMENT EXCLUS.....</b>	<b>83</b>

LA PRÉSENTE CONVENTION a été conclue le 23 mars 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 le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, qui est l'agent négociateur accrédité des unités.

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 026 PS 2e, Inspections techniques, et numéro 016 PS 2a Personnel médical et de laboratoire.

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, en excluant une personne qui n'est pas ordinairement tenue de travailler plus d'un 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 pendant une période continue de six (6) 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 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 ou aux taux de rémunération applicables aux employés des unités.

### **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 numéros 026 PS 2e et 016 PS 2a.

### **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 a) 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. **(Inspections techniques seulement)**

b) 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. L'Employeur reconnaît qu'il exerce ses fonctions, droits, attributions et pouvoirs de façon juste et raisonnable, ce dont il convient. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

### **ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT**

7.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire revenant à tout employé de ces unités 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 a) Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises dans un format électronique mutuellement convenu au représentant désigné du Syndicat avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois qui suit le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat fournira à l'Employeur le nom et l'adresse de son représentant désigné.

b) Le paiement mensuel des retenues doit être accompagné de la liste complète dans un format électronique mutuellement convenu, comme Excel ou CSV, comprenant les renseignements suivants pour chaque employé : nom, adresse, numéro de téléphone (si disponible), ministère, lieu de travail, date d'ancienneté, montant des cotisations au SESPPNB prélevées, échelle salariale et classification, soit :

1. Employées à temps plein;
2. Employés à temps partiel;
3. Employés temporaires;
4. Employés saisonniers;
5. Employés occasionnels;
6. Employés détachés dans 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 Exemplaires de la convention

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

b) Le Bureau de traduction du gouvernement du Nouveau-Brunswick fournira la traduction de la convention collective, qui sera soumise à 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 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 :

<b>PALIER</b>	<b>DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF</b>	<b>LE GRIEF DOIT ÊTRE PRÉSENTÉ À</b>	<b>DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF</b>
<b>PREMIER</b>	<b>20 jours ouvrables</b> après la naissance du prétendu grief ou la constatation du grief par l'employé	Personne désignée par l'Employeur	<b>10 jours ouvrables</b> à partir de la date à laquelle le grief écrit a été reçu
<b>DEUXIÈME</b>	<b>10 jours ouvrables</b> 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	<b>10 jours ouvrables</b> à partir de la date à laquelle le grief écrit a été reçu
<b>TROISIÈME</b>	<b>10 jours ouvrables</b> 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, <b>20 jours ouvrables.</b>	Personne désignée par l'Employeur	<b>15 jours ouvrables</b> 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 a) 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.

b) Un membre de l'unité de négociation à qui l'on demande d'assumer les fonctions par intérim d'un poste en dehors de l'unité de négociation pendant une période de moins de dix-huit (18) mois doit conserver son ancienneté et continuer d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupe ce poste. Après une période de dix-huit (18) mois à ce poste, l'employé conservera son ancienneté, mais n'en accumulera pas. Pendant qu'il assume les fonctions par intérim du poste en dehors de l'unité de négociation, l'employé doit continuer à verser ses cotisations syndicales.

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 chaque unité de négociation visée par la convention collective par ministère ou corporation et doit mettre ces listes à la disposition du Syndicat, dans un format électronique mutuellement convenu, 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 électroniquement ou dans les bâtiments où les

employés qui y travaillent peuvent être admissibles au concours. 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.

16.05 Si un employé de l'unité de négociation est promu ou muté à un autre poste visé par la présente convention collective et qu'il démontre pendant son stage qu'il n'est pas à la hauteur de la tâche, l'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour réintégrer cet employé dans son ancien poste ou dans un poste équivalent à son ancien taux de traitement. **(Inspections techniques seulement)**

16.06 a) Tous les postes vacants d'évaluateur commercial, de spécialistes principaux en évaluation, de spécialistes de l'industrie lourde et de gestionnaires adjoints de l'unité, que l'Employeur a décidé de pourvoir, doivent être pourvus dans le cadre d'un concours. Lorsque les compétences, les aptitudes et les habiletés des candidats sont relativement semblables, la préférence doit être accordée aux employés de l'unité de négociation. S'il peut être démontré qu'aucun des candidats inscrits au concours interne ne possède les qualités requises, le concours peut devenir un concours public. **(Inspections techniques seulement)**

b) Avant d'afficher un concours pour remplir un poste vacant des postes classés comme évaluateur I et évaluateur résidentiel I et II, l'Employeur doit, lorsque les exigences du service le permettent, donner droit de priorité à un employé sur place pour une mutation au poste vacant, à condition que **(Inspections techniques seulement)** :

- (i) la mutation se fasse dans la même classe ou dans une classe inférieure et dans le même ministère ou organisme; et **(Inspections techniques seulement)**
- (ii) que l'employé ait versé au dossier de l'Employeur un avis écrit disant explicitement qu'il désire être muté là où le poste est vacant; et **(Inspections techniques seulement)**
- (iii) le coût de la mutation soit assumé par l'employé sans que l'Employeur n'encoure aucun frais; **(Inspections techniques seulement)**
- (iv) dans le cas où plus d'un employé au sein de l'unité demande d'être muté là où le poste est vacant, la nomination soit fondée sur le mérite. **(Inspections techniques seulement)**

## 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 Lorsqu'il survient des mises en disponibilité au sein de l'unité de négociation, les employés de l'unité de négociation doivent bénéficier des droits et protections prévus dans la *Loi sur la Fonction publique* et ses règlements.

17.04 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* prévaut.

17.05 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 du district ou de la région du ministère ou de l'organisme où survient le manque de travail ou la suppression d'une fonction.

17.06 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.

17.07 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.

17.08 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 17.08 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 .

17.09 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 le bureau central ou le district.

## **ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL**

18.01 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.

18.02 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). Les problèmes attribuables aux horaires de travail flexibles sont traités au cours des réunions du Comité des relations Employeur-employés.

18.03 Les heures de travail applicables aux employés qui travaillent sans surveillance immédiate ne doivent pas être limitées, mais le volume de travail de ces employés ne doit pas dépasser ce qui peut normalement s'accomplir en une semaine de travail de trente-six heures et quart. **(Inspections techniques seulement)**

18.04 Lorsque les exigences du service le permettent, les horaires de travail actuels ne doivent pas être changés sans préavis suffisant aux employés. **(Inspections techniques seulement)**

18.05 Nonobstant le paragraphe 18.01, des employés de certaines classifications pourraient travailler des heures irrégulières. **(Inspections techniques seulement)**

18.06 Les employés ont droit à deux pauses de quinze minutes par relais. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

18.07 Les employés ont droit à deux (2) pauses de dix minutes par relais. **(Inspections techniques seulement)**

## ARTICLE 19 - SURTEMPS

19.01 Le surtemps doit comprendre :

a) sauf pour les employés visés par le paragraphe 18.02, toutes les heures de travail autorisées au-delà de sept heures et quart (7 1/4) dans toute période de 24 heures;

b) 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 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.

## ARTICLE 20 - SALAIRE MAJORÉ

20.01 Attente

a) « Attente » désigne toute période durant laquelle, sur les directives de la direction, un employé est tenu d'être disponible pour le travail. **(Personnel médical et de laboratoire, et Inspecteurs en hygiène publique seulement)**

b) Un employé tenu d'être en attente autorisée doit être rémunéré au taux de 2.00 \$ l'heure pour chaque heure passée en attente. **(Personnel médical et de laboratoire, et Inspecteurs en hygiène publique seulement)**

20.02 Lorsqu'un employé :

a) est en attente et est appelé au travail, ou

b) n'est pas en attente et est appelé au travail, ou

c) est tenu, selon l'horaire, de travailler en surtemps et que ce surtemps ne précède ou ne suit pas immédiatement l'horaire normal de travail de l'employé,

cet employé doit être rémunéré pour un minimum de trois heures au taux de surtemps pour chaque rappel au travail. Toutefois, le maximum d'heures rémunérées pour chaque relais de huit heures doit être de huit heures au taux de surtemps. **(Personnel médical et de laboratoire et Inspecteur en hygiène publique seulement)**

20.03 Travail au téléphone – Lorsqu'un employé en attente utilise le téléphone pour offrir un service exigé par l'Employeur, il doit être rémunéré pour deux (2) heures au taux de surtemps ou pour le nombre réel d'heures

travaillées au taux de surtemps, selon la période la plus longue. Une telle rémunération ne peut être réclamée plus d'une fois durant chaque période en attente de vingt-quatre (24) heures. Les appels téléphoniques qui entraînent un rappel sont dispensés de cette disposition. Les employés doivent conserver un registre des appels reçus et du temps consacré à chacun. **(Inspecteurs de la santé publique seulement)**

20.04 Un employé qui est appelé au travail en vertu de l'alinéa 20.02 a) ou b) doit recevoir une allocation de transport pour les frais réels de taxi d'un maximum de 5 \$ pour chaque trajet entre sa résidence et son lieu de travail. Un employé qui utilise son propre véhicule peut aussi réclamer cette allocation en fonction de l'équivalent des frais réels de taxi entre sa résidence et son lieu de travail pour un maximum de 5 \$ par trajet. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

20.05 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après minuit un jour où il est censé travailler pendant un relais normal de jour et que l'employé est tenu de travailler trois heures ou plus pendant ce rappel, il faut permettre à l'employé de retourner chez lui une fois le travail terminé, pour se reposer pendant cinq (5) heures après le relais en attente, avant de se présenter à son relais normal de jour. Dans la mesure où la période de cinq (5) heures susmentionnée chevauche le relais normal de l'employé, celui-ci ne doit pas perdre de salaire pour les heures de son relais normal où il n'a pas travaillé à cause de la période de chevauchement. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

## **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 jointes qui font partie de la présente convention.

21.02 Si une nouvelle classification 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 classification existante, le traitement sera déterminé par rapport aux points alloués à la classification dans le processus d'évaluation, tel que l'ont convenu l'Employeur et le Syndicat.

21.03 a) Lorsqu'un employé estime qu'il n'a pas été placé dans la bonne classification, il peut soumettre la question à l'examen du Comité conjoint pour le maintien de la classification aux fins de détermination. La 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.

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

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. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

- (i) 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 jusqu'à ce que le point de contrôle de la nouvelle classe corresponde au taux de traitement actuel de l'employé. (**Inspections techniques**)

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, tels que modifiés par le Conseil de gestion de temps à autre, s'appliquent.

## 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. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

b) L'Employeur consent à maintenir sa politique actuelle concernant le versement de droits de certification professionnelle, de cotisations et de droits d'adhésion à des sociétés et organisations professionnelles. **(Inspections techniques seulement)**

c) Aux fins d'application de l'alinéa 21.11 b) ci-dessus, lorsque, de l'avis de l'Employeur, un employé omet de poursuivre des cours approuvés ou d'autres programmes d'études financés par de telles sociétés ou organisations professionnelles ou ne participe pas activement à d'autres programmes financés par de telles sociétés ou organisations professionnelles, l'Employeur peut, après en avoir informé l'employé, cesser le versement des cotisations et des droits d'adhésion. Une telle cessation pourrait faire l'objet d'un grief et être renvoyée à l'arbitrage. **(Inspections techniques seulement)**

d) 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 demi (1 1/2) son taux horaire, en plus de son salaire au taux réglementaire pour la journée. **(Inspections techniques seulement)**

- (i) 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, et reçoit un autre congé rémunéré au lieu du jour férié. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

b) Lorsque l'Employeur prévoit qu'un employé doit travailler pendant un relais normal ou demeurer en attente lors d'un jour férié, l'employé doit être rémunéré au taux de surtemps pour les heures où il aura travaillé et son jour libre doit être reporté à un autre jour. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

c) 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. **(Inspections techniques seulement)**

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 (1-1/4) 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 congés annuels sont accordés selon l'ancienneté. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

c) 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 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 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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. Cette demande ne sera pas refusée sans motif raisonnable.

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 débuter 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 reçus.

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 Un employé a droit à un congé de paternité d'une journée sans perte de traitement dans un délai raisonnable de la naissance de son enfant.

25.18 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 25.18a) 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 25.18a) 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 postdatés au montant des primes; (**Personnel médical et de laboratoire**);
- 3) lorsque l'employé participe aux régimes d'assurance-collective de l'Employeur, l'employé et l'Employeur continuent de verser les primes établies en vertu de ces régimes. (**Inspections techniques seulement**);

- 4) 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 25.18a) 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.

25.19 Sous réserve de l'alinéa 25.18a) 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.

25.20 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.

25.21 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.

25.22 Sous réserve du paragraphe 25.18, 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 sans traitement 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 trente (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.

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, mais avec le maintien du salaire et un remboursement par le Syndicat 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, mais avec le maintien du salaire et un remboursement par le Syndicat.

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. Si l'agent de liaison travaille habituellement au même lieu de travail que le nouvel employé, l'Employeur doit lui accorder du temps raisonnable, jusqu'à concurrence de trente (30) minutes, pour présenter le nouvel employé au syndicat. Dans le cas de plusieurs nouveaux employés dans le lieu de travail de l'agent de liaison, ce dernier mettra tout en œuvre pour rencontrer les nouveaux employés en groupe, auquel cas la durée totale de la réunion ne dépassera pas trente (30) minutes. La présentation des nouveaux employés se fera lorsque les exigences du service le permettent.

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 seront 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'acquittement des dépenses raisonnables de l'employé conformément à l'article 21.10.

### 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 ou 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 Détachement provisoire

a) Avant qu'un employé soit détaché à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation du groupe Inspections techniques, personnel médical et de laboratoire, ou qu'un employé dans une unité de négociation différente soit détaché à un poste dans l'unité de négociation du groupe Inspections techniques, personnel médical et de laboratoire, l'Employeur et le Syndicat doivent conclure une lettre d'entente précisant les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi se rattachant la période de détachement. Ces conditions d'emploi doivent comprendre, 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 et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage.

L'employé détaché doit signer la lettre d'entente pour reconnaître qu'il comprend et accepte les modalités du détachement.

b) Lorsque le détachement de l'employé peut toucher 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 qui ne fait pas partie d'une unité de négociation ou est détaché 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 membres de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé de soignant non payé sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* modifiée de temps à autre.

## ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

31.01 a) L'Employeur doit continuer de prendre les mesures raisonnables pour la sécurité et l'hygiène 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) 90 \$ par année financière; ou
- ii) 180 \$ sur une période de deux années financières consécutives.

Cela entrerait en vigueur à la date de signature.

b) L'Employeur consent à rembourser à chaque employé les achats d'uniformes et de sarraus ou d'autres vêtements et chaussures ou bottes appropriés jusqu'à concurrence de 125 \$ par employé par année financière, pourvu que les vêtements et les chaussures ou les bottes achetées soient conformes à l'aspect professionnel et que l'employé présente à l'Employeur une preuve d'achat acceptable. L'Employeur fera blanchir les uniformes et les sarraus. **(Personnel médical et de laboratoire seulement)**

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

d) 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.

e) 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 approuvées 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 de soins médicaux 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 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 sur les 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 la Commission des accidents du travail 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 la Commission des accidents du travail.

#### 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 au paragraphe 32.05 ci-dessous, quand un employé dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 mars 2016 et qui compte 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 d'ancienneté et 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 plein temps.

b) Un employé « prenant sa retraite » désigne un employé qui :

(i) prend sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans (ou plus tard) ; ou

(ii) reçoit, en vertu du Régime à risques partagés dans les services publics  
- une allocation annuelle (pension réduite sur une base actuarielle); ou

- une pension à jouissance immédiate.

c) Lorsqu'un employé dont la date de service ininterrompu est antérieure au 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 supprimée à compter du 31 mars 2016, comme suit :

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

(ii) Les employés dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 mars 2016 conserveront les années complètes de service continu et les crédits calculés au prorata pour les années partielles de service accumulé 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.

#### 32.05 Paiement de l'allocation de retraite

a) Tout employé dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 mars 2016 et qui demeure donc admissible à une allocation de retraite peut choisir l'une 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 ininterrompu de l'employé, du montant calculé au prorata pour chaque année partielle de service ininterrompu et de son taux réglementaire de traitement au 31 mars 2016; ou

(iii) un seul versement d'une somme globale reporté au moment où l'employé prendra sa retraite, basé sur les années complètes de service ininterrompu de l'employé et sur les montants calculés au prorata pour chaque année partielle de service ininterrompu au 31 mars 2016, ainsi que sur son taux réglementaire de traitement au moment de la retraite. Le versement de la somme globale doit être fait au plus tard vingt-quatre (24) mois après la date de la retraite.

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

c) Un employé qui opte pour le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, en vertu du sous-alinéa a)(i) ne sera admissible à aucun 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 partielles de service ininterrompu 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.

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, il sera réputé avoir reporté son paiement jusqu'à sa retraite.

f) À la demande écrite de l'employé, la totalité ou une partie du paiement 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 versée. Il ne doit pas y avoir plus d'un paiement au cours de chacune des deux (2) années d'imposition.

### 32.06 Allocation de mise en disponibilité

a) Tous les employés continueront à accumuler des années de service aux fins du calcul de l'allocation de mise en disponibilité après le 31 mars 2016.

b) Quand un employé est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé une allocation égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu et les crédits calculés au prorata pour les années partielles de service ininterrompu, 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 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.

32.08 Un employé saisonnier accumule les crédits de service pour l'allocation de retraite au prorata de ses heures normales de travail par rapport aux heures normales effectuées par les employés à plein temps.

## **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 21.06, 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 quatre virgule cinq pour cent (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 deux cent quarante (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<sup>er</sup> 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 23 mars 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Ed Doherty

L'hon. Denis Landry

Megan Kervin

Yves Levesque

Chantal Goguen

Rose O'Grady

Mélanie Roussel

Paula Derrah

Stéphane Melanson

Troy Richardson

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Shawn Dubé

Eric Nowlan

Joël – André Hachey

Lesley Wilbur

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2014 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
<b>Groupe Salariale 1</b>	1181	1196	1210	1224	1238	1252	1267	1283	1299	1315	1331	1346	1362	1378	1395	1413	1429	1445	1462	<b>1480</b>	1498	1518	1535	1553
<b>Groupe Salariale 2</b>	1286	1310	1332	1355	1379	1404	1428	1452	1477	1504	1531	1557	1584	1613	1640	1668	1698	1728	1758	<b>1788</b>	1810	1833	1854	1875
<b>Groupe Salariale 3</b>	1519	1544	1570	1599	1627	1654	1683	1715	1744	1773	1805	1837	1868	1901	1935	1968	2003	2038	2073	<b>2111</b>	2136	2162	2188	2214
<b>Groupe Salariale 4</b>	1840	1861	1884	1905	1929	1948	1973	1998	2022	2050	2071	2098	2128	2155	2176	2205	2231	2254	2284	<b>2307</b>	2334	2367	2394	2423
<b>Groupe Salariale 5</b>	2011	2038	2061	2085	2114	2145	2167	2191	2217	2243	2272	2296	2324	2355	2384	2411	2442	2470	2504	<b>2529</b>	2559	2596	2624	2659
<b>Groupe Salariale 6</b>	2195	2220	2245	2274	2298	2326	2358	2387	2414	2444	2472	2507	2531	2563	2600	2627	2662	2695	2727	<b>2757</b>	2786	2824	2854	2891

Point  
de  
contrôle  
max.

Taux  
max.

**Groupe Salariale 1**

Estimateur I  
Évaluateur I

**Groupe Salariale 2**

Inspecteur du poisson I  
Technicien en hygiène publique

**Groupe Salariale 3**

Estimateur II  
Inspecteur du poisson II  
Évaluateur(trice) résidentiel I

**Groupe Salariale 4**

Évaluateur(trice) résidentiel II  
Évaluateur III

**Groupe Salariale 5**

Inspecteur de l'hygiène publique\*\*  
Évaluateur(trice) commercial

**Groupe Salariale 6**

Agent de la gestion immobilière  
Gestionnaire adjoint(e)  
Spécialiste de l'industrie lourde  
Spécialiste principal(e) en évaluation

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2015 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de contrôle max.	Taux max.			
<b>Groupe Salariale 1</b>	1187	1202	1216	1230	1244	1258	1273	1289	1305	1322	1338	1353	1369	1385	1402	1420	1436	1452	1469	<b>1487</b>	1505	1526	1543	1561
<b>Groupe Salariale 2</b>	1292	1317	1339	1362	1386	1411	1435	1459	1484	1512	1539	1565	1592	1621	1648	1676	1706	1737	1767	<b>1797</b>	1819	1842	1863	1884
<b>Groupe Salariale 3</b>	1527	1552	1578	1607	1635	1662	1691	1724	1753	1782	1814	1846	1877	1911	1945	1978	2013	2048	2083	<b>2122</b>	2147	2173	2199	2225
<b>Groupe Salariale 4</b>	1849	1870	1893	1915	1939	1958	1983	2008	2032	2060	2081	2108	2139	2166	2187	2216	2242	2265	2295	<b>2319</b>	2346	2379	2406	2435
<b>Groupe Salariale 5</b>	2021	2048	2071	2095	2125	2156	2178	2202	2228	2254	2283	2307	2336	2367	2396	2423	2454	2482	2517	<b>2542</b>	2572	2609	2637	2672
<b>Groupe Salariale 6</b>	2206	2231	2256	2285	2309	2338	2370	2399	2426	2456	2484	2520	2544	2576	2613	2640	2675	2708	2741	<b>2771</b>	2800	2838	2868	2905
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>								
	Estimateur I					Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évalueur(trice) résidentiel II								
	Évalueur I					Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évalueur III								
											Évalueur(trice) résidentiel I													
<b>Groupe Salariale 5</b>						<b>Groupe Salariale 6</b>																		
	Inspecteur de l'hygiène publique**					Agent de la gestion immobilière																		
	Évalueur(trice) commercial					Gestionnaire adjoint(e)																		
						Spécialiste de l'industrie lourde																		
						Spécialiste principal(e) en évaluation																		

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2015 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de de contrôle max.	21	22	23	Taux max.	24
<b>Groupe Salariale 1</b>	1193	1208	1222	1236	1250	1264	1279	1295	1312	1329	1345	1360	1376	1392	1409	1427	1443	1459	1476	<b>1494</b>	1513	1534	1551	1569	
<b>Groupe Salariale 2</b>	1298	1324	1346	1369	1393	1418	1442	1466	1491	1520	1547	1573	1600	1629	1656	1684	1715	1746	1776	<b>1806</b>	1828	1851	1872	1893	
<b>Groupe Salariale 3</b>	1535	1560	1586	1615	1643	1670	1699	1733	1762	1791	1823	1855	1886	1921	1955	1988	2023	2058	2093	<b>2133</b>	2158	2184	2210	2236	
<b>Groupe Salariale 4</b>	1858	1879	1902	1925	1949	1968	1993	2018	2042	2070	2091	2119	2150	2177	2198	2227	2253	2276	2306	<b>2331</b>	2358	2391	2418	2447	
<b>Groupe Salariale 5</b>	2031	2058	2081	2105	2136	2167	2189	2213	2239	2265	2294	2319	2348	2379	2408	2435	2466	2494	2530	<b>2555</b>	2585	2622	2650	2685	
<b>Groupe Salariale 6</b>	2217	2242	2267	2296	2321	2350	2382	2411	2438	2468	2496	2533	2557	2589	2626	2653	2688	2722	2755	<b>2785</b>	2814	2852	2882	2920	
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>									
Estimateur I						Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II									
Évaluateur I						Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III									
<b>Groupe Salariale 5</b>					<b>Groupe Salariale 6</b>																				
Inspecteur de l'hygiène publique**					Agent de la gestion immobilière																				
Évaluateur(trice) commercial					Gestionnaire adjoint(e)																				
					Spécialiste de l'industrie lourde																				
					Spécialiste principal(e) en évaluation																				

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2016 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de de contrôle max.	21	22	23	Taux max.	24
<b>Groupe Salariale 1</b>	1199	1214	1228	1242	1256	1270	1285	1301	1319	1336	1352	1367	1383	1399	1416	1434	1450	1466	1483	<b>1501</b>	1521	1542	1559	1577	
<b>Groupe Salariale 2</b>	1304	1331	1353	1376	1400	1425	1449	1473	1498	1528	1555	1581	1608	1637	1664	1692	1724	1755	1785	<b>1815</b>	1837	1860	1881	1902	
<b>Groupe Salariale 3</b>	1543	1568	1594	1623	1651	1678	1707	1742	1771	1800	1832	1864	1895	1931	1965	1998	2033	2068	2103	<b>2144</b>	2169	2195	2221	2247	
<b>Groupe Salariale 4</b>	1867	1888	1912	1935	1959	1978	2003	2028	2052	2080	2101	2130	2161	2188	2209	2238	2264	2287	2318	<b>2343</b>	2370	2403	2430	2459	
<b>Groupe Salariale 5</b>	2041	2068	2091	2116	2147	2178	2200	2224	2250	2276	2305	2331	2360	2391	2420	2447	2478	2506	2543	<b>2568</b>	2598	2635	2663	2698	
<b>Groupe Salariale 6</b>	2228	2253	2278	2307	2333	2362	2394	2423	2450	2480	2508	2546	2570	2602	2639	2666	2701	2736	2769	<b>2799</b>	2828	2866	2896	2935	
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>									
Estimateur I						Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II									
Évaluateur I						Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III									
											Évaluateur(trice) résidentiel I														
<b>Groupe Salariale 5</b>						<b>Groupe Salariale 6</b>																			
Inspecteur de l'hygiène publique**						Agent de la gestion immobilière																			
Évaluateur(trice) commercial						Gestionnaire adjoint(e)																			
						Spécialiste de l'industrie lourde																			
						Spécialiste principal(e) en évaluation																			

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2016 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de contrôle max.	21	22	23	Taux max.	24
<b>Groupe Salariale 1</b>	1205	1220	1234	1248	1262	1276	1291	1308	1326	1343	1359	1374	1390	1406	1423	1441	1457	1473	1490	<b>1509</b>	1529	1550	1567	1585	
<b>Groupe Salariale 2</b>	1311	1338	1360	1383	1407	1432	1456	1480	1505	1536	1563	1589	1616	1645	1672	1700	1733	1764	1794	<b>1824</b>	1846	1869	1890	1912	
<b>Groupe Salariale 3</b>	1551	1576	1602	1631	1659	1686	1716	1751	1780	1809	1841	1873	1904	1941	1975	2008	2043	2078	2114	<b>2155</b>	2180	2206	2232	2258	
<b>Groupe Salariale 4</b>	1876	1897	1922	1945	1969	1988	2013	2038	2062	2090	2112	2141	2172	2199	2220	2249	2275	2298	2330	<b>2355</b>	2382	2415	2442	2471	
<b>Groupe Salariale 5</b>	2051	2078	2101	2127	2158	2189	2211	2235	2261	2287	2317	2343	2372	2403	2432	2459	2490	2519	2556	<b>2581</b>	2611	2648	2676	2711	
<b>Groupe Salariale 6</b>	2239	2264	2289	2319	2345	2374	2406	2435	2462	2492	2521	2559	2583	2615	2652	2679	2715	2750	2783	<b>2813</b>	2842	2880	2910	2950	
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>									
Estimateur I						Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II									
Évaluateur I						Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III									
										Évaluateur(trice) résidentiel I															
<b>Groupe Salariale 5</b>					<b>Groupe Salariale 6</b>																				
Inspecteur de l'hygiène publique**					Agent de la gestion immobilière																				
Évaluateur(trice) commercial					Gestionnaire adjoint(e)																				
					Spécialiste de l'industrie lourde																				
					Spécialiste principal(e) en évaluation																				

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2017 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de contrôle max.	21	22	23	Taux max.	24
<b>Groupe Salariale 1</b>	1211	1226	1240	1254	1268	1282	1297	1315	1333	1350	1366	1381	1397	1413	1430	1448	1464	1480	1497	<b>1517</b>	1537	1558	1575	1593	
<b>Groupe Salariale 2</b>	1318	1345	1367	1390	1414	1439	1463	1487	1513	1544	1571	1597	1624	1653	1680	1709	1742	1773	1803	<b>1833</b>	1855	1878	1899	1922	
<b>Groupe Salariale 3</b>	1559	1584	1610	1639	1667	1694	1725	1760	1789	1818	1850	1882	1914	1951	1985	2018	2053	2088	2125	<b>2166</b>	2191	2217	2243	2269	
<b>Groupe Salariale 4</b>	1885	1906	1932	1955	1979	1998	2023	2048	2072	2100	2123	2152	2183	2210	2231	2260	2286	2309	2342	<b>2367</b>	2394	2427	2454	2483	
<b>Groupe Salariale 5</b>	2061	2088	2112	2138	2169	2200	2222	2246	2272	2298	2329	2355	2384	2415	2444	2471	2502	2532	2569	<b>2594</b>	2624	2661	2689	2725	
<b>Groupe Salariale 6</b>	2250	2275	2300	2331	2357	2386	2418	2447	2474	2504	2534	2572	2596	2628	2665	2692	2729	2764	2797	<b>2827</b>	2856	2894	2925	2965	
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>									
Estimateur I						Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II									
Évaluateur I						Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III									
											Évaluateur(trice) résidentiel I														
<b>Groupe Salariale 5</b>						<b>Groupe Salariale 6</b>																			
Inspecteur de l'hygiène publique**						Agent de la gestion immobilière																			
Évaluateur(trice) commercial						Gestionnaire adjoint(e)																			
						Spécialiste de l'industrie lourde																			
						Spécialiste principal(e) en évaluation																			

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2017 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Point de contrôle max.	Taux max.
<b>Groupe Salariale 1</b>	1217	1232	1246	1260	1274	1288	1303	1322	1340	1357	1373	1388	1404	1420	1437	1455	1471	1487	1504	<b>1525</b>	1545	1566	1583	1601		
<b>Groupe Salariale 2</b>	1325	1352	1374	1397	1421	1446	1470	1494	1521	1552	1579	1605	1632	1661	1688	1718	1751	1782	1812	<b>1842</b>	1864	1887	1908	1932		
<b>Groupe Salariale 3</b>	1567	1592	1618	1647	1675	1702	1734	1769	1798	1827	1859	1891	1924	1961	1995	2028	2063	2098	2136	<b>2177</b>	2202	2228	2254	2280		
<b>Groupe Salariale 4</b>	1894	1916	1942	1965	1989	2008	2033	2058	2082	2111	2134	2163	2194	2221	2242	2271	2297	2321	2354	<b>2379</b>	2406	2439	2466	2495		
<b>Groupe Salariale 5</b>	2071	2098	2123	2149	2180	2211	2233	2257	2283	2309	2341	2367	2396	2427	2456	2483	2515	2545	2582	<b>2607</b>	2637	2674	2702	2739		
<b>Groupe Salariale 6</b>	2261	2286	2312	2343	2369	2398	2430	2459	2486	2517	2547	2585	2609	2641	2678	2705	2743	2778	2811	<b>2841</b>	2870	2908	2940	2980		
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>										
	Estimateur I					Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II										
	Évaluateur I					Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III										
											Évaluateur(trice) résidentiel I															
<b>Groupe Salariale 5</b>						<b>Groupe Salariale 6</b>																				
	Inspecteur de l'hygiène publique**					Agent de la gestion immobilière																				
	Évaluateur(trice) commercial					Gestionnaire adjoint(e)																				
						Spécialiste de l'industrie lourde																				
						Spécialiste principal(e) en évaluation																				

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2018 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de contrôle max.	21	22	23	24	Taux max.
<b>Groupe Salariale 1</b>	1223	1238	1252	1266	1280	1294	1310	1329	1347	1364	1380	1395	1411	1427	1444	1462	1478	1494	1512	<b>1533</b>	1553	1574	1591	1609	
<b>Groupe Salariale 2</b>	1332	1359	1381	1404	1428	1453	1477	1501	1529	1560	1587	1613	1640	1669	1696	1727	1760	1791	1821	<b>1851</b>	1873	1896	1918	1942	
<b>Groupe Salariale 3</b>	1575	1600	1626	1655	1683	1711	1743	1778	1807	1836	1868	1900	1934	1971	2005	2038	2073	2108	2147	<b>2188</b>	2213	2239	2265	2291	
<b>Groupe Salariale 4</b>	1903	1926	1952	1975	1999	2018	2043	2068	2092	2122	2145	2174	2205	2232	2253	2282	2308	2333	2366	<b>2391</b>	2418	2451	2478	2507	
<b>Groupe Salariale 5</b>	2081	2108	2134	2160	2191	2222	2244	2268	2294	2321	2353	2379	2408	2439	2468	2495	2528	2558	2595	<b>2620</b>	2650	2687	2716	2753	
<b>Groupe Salariale 6</b>	2272	2297	2324	2355	2381	2410	2442	2471	2498	2530	2560	2598	2622	2654	2691	2719	2757	2792	2825	<b>2855</b>	2884	2923	2955	2995	
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>									
	Estimateur I					Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II									
	Évaluateur I					Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III									
											Évaluateur(trice) résidentiel I														
<b>Groupe Salariale 5</b>						<b>Groupe Salariale 6</b>																			
	Inspecteur de l'hygiène publique**					Agent de la gestion immobilière																			
	Évaluateur(trice) commercial					Gestionnaire adjoint(e)																			
						Spécialiste de l'industrie lourde																			
						Spécialiste principal(e) en évaluation																			

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2018 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de contrôle max.	21	22	23	Taux max.	24
<b>Groupe Salariale 1</b>	1229	1244	1258	1272	1286	1300	1317	1336	1354	1371	1387	1402	1418	1434	1451	1469	1485	1501	1520	<b>1541</b>	1561	1582	1599	1617	
<b>Groupe Salariale 2</b>	1339	1366	1388	1411	1435	1460	1484	1509	1537	1568	1595	1621	1648	1677	1704	1736	1769	1800	1830	<b>1860</b>	1882	1905	1928	1952	
<b>Groupe Salariale 3</b>	1583	1608	1634	1663	1691	1720	1752	1787	1816	1845	1877	1910	1944	1981	2015	2048	2083	2119	2158	<b>2199</b>	2224	2250	2276	2302	
<b>Groupe Salariale 4</b>	1913	1936	1962	1985	2009	2028	2053	2078	2102	2133	2156	2185	2216	2243	2264	2293	2320	2345	2378	<b>2403</b>	2430	2463	2490	2520	
<b>Groupe Salariale 5</b>	2091	2119	2145	2171	2202	2233	2255	2279	2305	2333	2365	2391	2420	2451	2480	2507	2541	2571	2608	<b>2633</b>	2663	2700	2730	2767	
<b>Groupe Salariale 6</b>	2283	2308	2336	2367	2393	2422	2454	2483	2510	2543	2573	2611	2635	2667	2704	2733	2771	2806	2839	<b>2869</b>	2898	2938	2970	3010	
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>									
	Estimateur I					Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II									
	Évaluateur I					Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III									
											Évaluateur(trice) résidentiel I														
<b>Groupe Salariale 5</b>						<b>Groupe Salariale 6</b>																			
	Inspecteur de l'hygiène publique**					Agent de la gestion immobilière																			
	Évaluateur(trice) commercial					Gestionnaire adjoint(e)																			
						Spécialiste de l'industrie lourde																			
						Spécialiste principal(e) en évaluation																			

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2019 (0,50%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de contrôle max.	Taux max.			
<b>Groupe Salariale 1</b>	1235	1250	1264	1278	1292	1307	1324	1343	1361	1378	1394	1409	1425	1441	1458	1476	1492	1509	1528	<b>1549</b>	1569	1590	1607	1625
<b>Groupe Salariale 2</b>	1346	1373	1395	1418	1442	1467	1491	1517	1545	1576	1603	1629	1656	1685	1713	1745	1778	1809	1839	<b>1869</b>	1891	1915	1938	1962
<b>Groupe Salariale 3</b>	1591	1616	1642	1671	1699	1729	1761	1796	1825	1854	1886	1920	1954	1991	2025	2058	2093	2130	2169	<b>2210</b>	2235	2261	2287	2314
<b>Groupe Salariale 4</b>	1923	1946	1972	1995	2019	2038	2063	2088	2113	2144	2167	2196	2227	2254	2275	2304	2332	2357	2390	<b>2415</b>	2442	2475	2502	2533
<b>Groupe Salariale 5</b>	2101	2130	2156	2182	2213	2244	2266	2290	2317	2345	2377	2403	2432	2463	2492	2520	2554	2584	2621	<b>2646</b>	2676	2714	2744	2781
<b>Groupe Salariale 6</b>	2294	2320	2348	2379	2405	2434	2466	2495	2523	2556	2586	2624	2648	2680	2718	2747	2785	2820	2853	<b>2883</b>	2912	2953	2985	3025
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>								
	Estimateur I					Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II								
	Évaluateur I					Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III								
											Évaluateur(trice) résidentiel I													
	<b>Groupe Salariale 5</b>					<b>Groupe Salariale 6</b>																		
	Inspecteur de l'hygiène publique**					Agent de la gestion immobilière																		
	Évaluateur(trice) commercial					Gestionnaire adjoint(e)																		
						Spécialiste de l'industrie lourde																		
						Spécialiste principal(e) en évaluation																		

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2019 (0,25%)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Point de contrôle max.	21	22	23	Taux max.	24
<b>Groupe Salariale 1</b>	1238	1253	1267	1281	1295	1310	1327	1346	1364	1381	1397	1413	1429	1445	1462	1480	1496	1513	1532	<b>1553</b>	1573	1594	1611	1629	
<b>Groupe Salariale 2</b>	1349	1376	1398	1422	1446	1471	1495	1521	1549	1580	1607	1633	1660	1689	1717	1749	1782	1814	1844	<b>1874</b>	1896	1920	1943	1967	
<b>Groupe Salariale 3</b>	1595	1620	1646	1675	1703	1733	1765	1800	1830	1859	1891	1925	1959	1996	2030	2063	2098	2135	2174	<b>2216</b>	2241	2267	2293	2320	
<b>Groupe Salariale 4</b>	1928	1951	1977	2000	2024	2043	2068	2093	2118	2149	2172	2201	2233	2260	2281	2310	2338	2363	2396	<b>2421</b>	2448	2481	2508	2539	
<b>Groupe Salariale 5</b>	2106	2135	2161	2187	2219	2250	2272	2296	2323	2351	2383	2409	2438	2469	2498	2526	2560	2590	2628	<b>2653</b>	2683	2721	2751	2788	
<b>Groupe Salariale 6</b>	2300	2326	2354	2385	2411	2440	2472	2501	2529	2562	2592	2631	2655	2687	2725	2754	2792	2827	2860	<b>2890</b>	2919	2960	2992	3033	
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>						<b>Groupe Salariale 3</b>						<b>Groupe Salariale 4</b>							
	Estimateur I						Inspecteur du poisson I						Estimateur II						Évaluateur(trice) résidentiel II						
	Évaluateur I						Technicien en hygiène publique						Inspecteur du poisson II						Évaluateur III						
													Évaluateur(trice) résidentiel I												
<b>Groupe Salariale 5</b>						<b>Groupe Salariale 6</b>																			
	Inspecteur de l'hygiène publique**						Agent de la gestion immobilière																		
	Évaluateur(trice) commercial						Gestionnaire adjoint(e)																		
							Spécialiste de l'industrie lourde																		
							Spécialiste principal(e) en évaluation																		

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1  
INSPECTIONS TECHNIQUES**

**EN VIGUEUR LE 29 FÉVRIER 2020 (2,50%) (DERNIER JOUR DE CONTRAT)**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Point de contrôle max.	Taux max.
<b>Groupe Salariale 1</b>	1269	1284	1299	1313	1327	1343	1360	1380	1398	1416	1432	1448	1465	1481	1499	1517	1533	1551	1570	<b>1592</b>	1612	1634	1651	1670		
<b>Groupe Salariale 2</b>	1383	1410	1433	1458	1482	1508	1532	1559	1588	1620	1647	1674	1702	1731	1760	1793	1827	1859	1890	<b>1921</b>	1943	1968	1992	2016		
<b>Groupe Salariale 3</b>	1635	1661	1687	1717	1746	1776	1809	1845	1876	1905	1938	1973	2008	2046	2081	2115	2150	2188	2228	<b>2271</b>	2297	2324	2350	2378		
<b>Groupe Salariale 4</b>	1976	2000	2026	2050	2075	2094	2120	2145	2171	2203	2226	2256	2289	2317	2338	2368	2396	2422	2456	<b>2482</b>	2509	2543	2571	2602		
<b>Groupe Salariale 5</b>	2159	2188	2215	2242	2274	2306	2329	2353	2381	2410	2443	2469	2499	2531	2560	2589	2624	2655	2694	<b>2719</b>	2750	2789	2820	2858		
<b>Groupe Salariale 6</b>	2358	2384	2413	2445	2471	2501	2534	2564	2592	2626	2657	2697	2721	2754	2793	2823	2862	2898	2932	<b>2962</b>	2992	3034	3067	3109		
<b>Groupe Salariale 1</b>						<b>Groupe Salariale 2</b>					<b>Groupe Salariale 3</b>					<b>Groupe Salariale 4</b>										
	Estimateur I					Inspecteur du poisson I					Estimateur II					Évaluateur(trice) résidentiel II										
	Évaluateur I					Technicien en hygiène publique					Inspecteur du poisson II					Évaluateur III										
											Évaluateur(trice) résidentiel I															
<b>Groupe Salariale 5</b>						<b>Groupe Salariale 6</b>																				
	Inspecteur de l'hygiène publique**					Agent de la gestion immobilière																				
	Évaluateur(trice) commercial					Gestionnaire adjoint(e)																				
						Spécialiste de l'industrie lourde																				
						Spécialiste principal(e) en évaluation																				

\*\* Seuls les employés classés inspecteurs en santé publique recevront un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8% au-delà des taux prévus au échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2014 (0,50%)**

	Min																			Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1840	1861	1884	1905	1929	1948	1973	1998	2022	2050	2071	2098	2128	2155	2176	2205	2231	2254	2284	<b>2307</b>	2334	2367	2394	2423				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	2011	2038	2061	2085	2114	2145	2167	2191	2217	2243	2272	2296	2324	2355	2384	2411	2442	2470	2504	<b>2529</b>	2559	2596	2624	2659	2688	2719	2753	2781
Inspecteur des services techniques IV	2195	2220	2245	2274	2298	2326	2358	2387	2414	2444	2472	2507	2531	2563	2600	2627	2662	2695	2727	<b>2757</b>	2786	2824	2854	2891				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2015 (0,50%)**

	Min																			Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1849	1870	1893	1915	1939	1958	1983	2008	2032	2060	2081	2108	2139	2166	2187	2216	2242	2265	2295	<b>2319</b>	2346	2379	2406	2435				
Inspecteur des services techniques II	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24*	25	26	27	28
Inspecteur des services techniques II-F	2021	2048	2071	2095	2125	2156	2178	2202	2228	2254	2283	2307	2336	2367	2396	2423	2454	2482	2517	<b>2542</b>	2572	2609	2637	2672	2701	2733	2767	2795
Inspecteur des services techniques III																												
Inspecteur des services techniques IV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
	2206	2231	2256	2285	2309	2338	2370	2399	2426	2456	2484	2520	2544	2576	2613	2640	2675	2708	2741	<b>2771</b>	2800	2838	2868	2905				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2015 (0,50%)**

	Min																			Pointe de	Taux											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Contrôle	21	22	23	24	max	discr					
Inspecteur des services techniques I	1858	1879	1902	1925	1949	1968	1993	2018	2042	2070	2091	2119	2150	2177	2198	2227	2253	2276	2306	<b>2331</b>	2358	2391	2418	2447								
Inspecteur des services techniques II	2031	2058	2081	2105	2136	2167	2189	2213	2239	2265	2294	2319	2348	2379	2408	2435	2466	2494	2530	<b>2555</b>	2585	2622	2650	2685	2715	2747	2781	2809				
Inspecteur des services techniques II-F																																
Inspecteur des services techniques III																																
Inspecteur des services techniques IV	2217	2242	2267	2296	2321	2350	2382	2411	2438	2468	2496	2533	2557	2589	2626	2653	2688	2722	2755	<b>2785</b>	2814	2852	2882	2920								

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2016 (0,50%)**

	Min																				Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1867	1888	1912	1935	1959	1978	2003	2028	2052	2080	2101	2130	2161	2188	2209	2238	2264	2287	2318	<b>2343</b>	2370	2403	2430	2459				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	2041	2068	2091	2116	2147	2178	2200	2224	2250	2276	2305	2331	2360	2391	2420	2447	2478	2506	2543	<b>2568</b>	2598	2635	2663	2698	2729	2761	2795	2823
Inspecteur des services techniques IV	2228	2253	2278	2307	2333	2362	2394	2423	2450	2480	2508	2546	2570	2602	2639	2666	2701	2736	2769	<b>2799</b>	2828	2866	2896	2935				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2016 (0,50%)**

	Min																				Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1876	1897	1922	1945	1969	1988	2013	2038	2062	2090	2112	2141	2172	2199	2220	2249	2275	2298	2330	<b>2355</b>	2382	2415	2442	2471				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	2051	2078	2101	2127	2158	2189	2211	2235	2261	2287	2317	2343	2372	2403	2432	2459	2490	2519	2556	<b>2581</b>	2611	2648	2676	2711	2743	2775	2809	2837
Inspecteur des services techniques IV	2239	2264	2289	2319	2345	2374	2406	2435	2462	2492	2521	2559	2583	2615	2652	2679	2715	2750	2783	<b>2813</b>	2842	2880	2910	2950				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2017 (0,50%)**

	Min																				Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1885	1906	1932	1955	1979	1998	2023	2048	2072	2100	2123	2152	2183	2210	2231	2260	2286	2309	2342	<b>2367</b>	2394	2427	2454	2483				
Inspecteur des services techniques II	2061	2088	2112	2138	2169	2200	2222	2246	2272	2298	2329	2355	2384	2415	2444	2471	2502	2532	2569	<b>2594</b>	2624	2661	2689	2725	2757	2789	2823	2851
Inspecteur des services techniques II-F																												
Inspecteur des services techniques III																												
Inspecteur des services techniques IV	2250	2275	2300	2331	2357	2386	2418	2447	2474	2504	2534	2572	2596	2628	2665	2692	2729	2764	2797	<b>2827</b>	2856	2894	2925	2965				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2017 (0,50%)**

	Min																			Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1894	1916	1942	1965	1989	2008	2033	2058	2082	2111	2134	2163	2194	2221	2242	2271	2297	2321	2354	2379	2406	2439	2466	2495				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	2071	2098	2123	2149	2180	2211	2233	2257	2283	2309	2341	2367	2396	2427	2456	2483	2515	2545	2582	2607	2637	2674	2702	2739	2771	2803	2837	2865
Inspecteur des services techniques IV	2261	2286	2312	2343	2369	2398	2430	2459	2486	2517	2547	2585	2609	2641	2678	2705	2743	2778	2811	2841	2870	2908	2940	2980				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2018 (0,50%)**

	Min																			Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1903	1926	1952	1975	1999	2018	2043	2068	2092	2122	2145	2174	2205	2232	2253	2282	2308	2333	2366	<b>2391</b>	2418	2451	2478	2507				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>20</b>	21	22	23	24*	25	26	27	28
	2081	2108	2134	2160	2191	2222	2244	2268	2294	2321	2353	2379	2408	2439	2468	2495	2528	2558	2595	<b>2620</b>	2650	2687	2716	2753	2785	2817	2851	2879
Inspecteur des services techniques IV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>20</b>	21	22	23	24				
	2272	2297	2324	2355	2381	2410	2442	2471	2498	2530	2560	2598	2622	2654	2691	2719	2757	2792	2825	<b>2855</b>	2884	2923	2955	2995				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2018 (0,50%)**

	Min																			Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1913	1936	1962	1985	2009	2028	2053	2078	2102	2133	2156	2185	2216	2243	2264	2293	2320	2345	2378	<b>2403</b>	2430	2463	2490	2520				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24*	25	26	27	28
	2091	2119	2145	2171	2202	2233	2255	2279	2305	2333	2365	2391	2420	2451	2480	2507	2541	2571	2608	<b>2633</b>	2663	2700	2730	2767	2799	2831	2865	2893
Inspecteur des services techniques IV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
	2283	2308	2336	2367	2393	2422	2454	2483	2510	2543	2573	2611	2635	2667	2704	2733	2771	2806	2839	<b>2869</b>	2898	2938	2970	3010				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER JUIN 2019 (0,50%)**

	Min																			Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1923	1946	1972	1995	2019	2038	2063	2088	2113	2144	2167	2196	2227	2254	2275	2304	2332	2357	2390	<b>2415</b>	2442	2475	2502	2533				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24*	25	26	27	28
	2101	2130	2156	2182	2213	2244	2266	2290	2317	2345	2377	2403	2432	2463	2492	2520	2554	2584	2621	<b>2646</b>	2676	2714	2744	2781	2813	2845	2879	2907
Inspecteur des services techniques IV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
	2294	2320	2348	2379	2405	2434	2466	2495	2523	2556	2586	2624	2648	2680	2718	2747	2785	2820	2853	<b>2883</b>	2912	2953	2985	3025				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 1ER DÉCEMBRE 2019 (0,25%)**

	Min																			Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1928	1951	1977	2000	2024	2043	2068	2093	2118	2149	2172	2201	2233	2260	2281	2310	2338	2363	2396	<b>2421</b>	2448	2481	2508	2539				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>20</b>	21	22	23	24*	25	26	27	28
	2106	2135	2161	2187	2219	2250	2272	2296	2323	2351	2383	2409	2438	2469	2498	2526	2560	2590	2628	<b>2653</b>	2683	2721	2751	2788	2820	2852	2886	2914
Inspecteur des services techniques IV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>20</b>	21	22	23	24				
	2300	2326	2354	2385	2411	2440	2472	2501	2529	2562	2592	2631	2655	2687	2725	2754	2792	2827	2860	<b>2890</b>	2919	2960	2992	3033				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**EN VIGUEUR LE 29 FÉVRIER 2020 (2,50%) (DERNIER JOUR DE CONTRAT)**

	Min																			Pointe de Contrôle Max	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				
Inspecteur des services techniques I	1976	2000	2026	2050	2075	2094	2120	2145	2171	2203	2226	2256	2289	2317	2338	2368	2396	2422	2456	<b>2482</b>	2509	2543	2571	2602				
Inspecteur des services techniques II Inspecteur des services techniques II-F Inspecteur des services techniques III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24*	25	26	27	28
	2159	2188	2215	2242	2274	2306	2329	2353	2381	2410	2443	2469	2499	2531	2560	2589	2624	2655	2694	<b>2719</b>	2750	2789	2820	2858	2891	2923	2958	2987
Inspecteur des services techniques IV	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
	2358	2384	2413	2445	2471	2501	2534	2564	2592	2626	2657	2697	2721	2754	2793	2823	2862	2898	2932	<b>2962</b>	2992	3034	3067	3109				

\* Seules les personnes classées Inspecteur des services techniques III ou II qui possèdent le "National Board of Boiler Inspector Nuclear certification" peuvent, accéder à l'échelon 24.

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2014 (0,50%)**

	Min																		Point de contrôle max.	Taux max.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1508	1526	1546	1564	1581	1603	1626	1646	1663	1682	1703	1721	1744	1764	1786	1805	1834	1854	1874	<b>1895</b>	1921	1941	1964	1990
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1826	1849	1870	1890	1914	1936	1959	1985	2006	2032	2057	2083	2111	2139	2161	2187	2215	2237	2265	<b>2291</b>	2318	2350	2375	2402
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1914	1939	1961	1982	2006	2028	2053	2079	2102	2130	2156	2184	2212	2241	2264	2291	2322	2345	2374	<b>2401</b>	2428	2463	2489	2518
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	1996	2021	2046	2070	2096	2129	2151	2174	2201	2227	2252	2280	2307	2338	2367	2394	2423	2451	2483	<b>2513</b>	2541	2577	2604	2637

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2015 (0,50%)**

	Min																		Point de contrôle max.	Taux max.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1516	1534	1554	1572	1589	1611	1634	1654	1671	1690	1712	1730	1753	1773	1795	1814	1843	1863	1883	<b>1904</b>	1931	1951	1974	2000
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1835	1858	1879	1899	1924	1946	1969	1995	2016	2042	2067	2093	2122	2150	2172	2198	2226	2248	2276	<b>2302</b>	2330	2362	2387	2414
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1924	1949	1971	1992	2016	2038	2063	2089	2113	2141	2167	2195	2223	2252	2275	2302	2334	2357	2386	<b>2413</b>	2440	2475	2501	2531
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2006	2031	2056	2080	2106	2140	2162	2185	2212	2238	2263	2291	2319	2350	2379	2406	2435	2463	2495	<b>2526</b>	2554	2590	2617	2650

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2015 (0,50%)**

	Min																			Point de contrôle max.	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1524	1542	1562	1580	1597	1619	1642	1662	1679	1698	1721	1739	1762	1782	1804	1823	1852	1872	1892	<b>1914</b>	1941	1961	1984	2010
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1844	1867	1888	1908	1934	1956	1979	2005	2026	2052	2077	2103	2133	2161	2183	2209	2237	2259	2287	<b>2314</b>	2342	2374	2399	2426
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1934	1959	1981	2002	2026	2048	2073	2099	2124	2152	2178	2206	2234	2263	2286	2314	2346	2369	2398	<b>2425</b>	2452	2487	2514	2544
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2016	2041	2066	2090	2117	2151	2173	2196	2223	2249	2274	2302	2331	2362	2391	2418	2447	2475	2507	<b>2539</b>	2567	2603	2630	2663

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2016 (0,50%)**

	Min																			Point de contrôle max.	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1532	1550	1570	1588	1605	1627	1650	1670	1687	1706	1730	1748	1771	1791	1813	1832	1861	1881	1901	<b>1924</b>	1951	1971	1994	2020
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1853	1876	1897	1918	1944	1966	1989	2015	2036	2062	2087	2114	2144	2172	2194	2220	2248	2270	2298	<b>2326</b>	2354	2386	2411	2438
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1944	1969	1991	2012	2036	2058	2083	2109	2135	2163	2189	2217	2245	2274	2297	2326	2358	2381	2410	<b>2437</b>	2464	2499	2527	2557
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2026	2051	2076	2100	2128	2162	2184	2207	2234	2260	2285	2314	2343	2374	2403	2430	2459	2487	2520	<b>2552</b>	2580	2616	2643	2676

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2016 (0,50%)**

	Min																			Point de contrôle max.					Taux max.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1540	1558	1578	1596	1613	1635	1658	1678	1695	1715	1739	1757	1780	1800	1822	1841	1870	1890	1911	<b>1934</b>	1961	1981	2004	2030	
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1862	1885	1906	1928	1954	1976	1999	2025	2046	2072	2097	2125	2155	2183	2205	2231	2259	2281	2309	<b>2338</b>	2366	2398	2423	2450	
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1954	1979	2001	2022	2046	2068	2093	2120	2146	2174	2200	2228	2256	2285	2308	2338	2370	2393	2422	<b>2449</b>	2476	2511	2540	2570	
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2036	2061	2086	2111	2139	2173	2195	2218	2245	2271	2296	2326	2355	2386	2415	2442	2471	2499	2533	<b>2565</b>	2593	2629	2656	2689	

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2017 (0,50%)**

	Min																			Point de contrôle max.					Taux max.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1548	1566	1586	1604	1621	1643	1666	1686	1703	1724	1748	1766	1789	1809	1831	1850	1879	1899	1921	<b>1944</b>	1971	1991	2014	2040	
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1871	1894	1916	1938	1964	1986	2009	2035	2056	2082	2107	2136	2166	2194	2216	2242	2270	2292	2321	<b>2350</b>	2378	2410	2435	2462	
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1964	1989	2011	2032	2056	2078	2103	2131	2157	2185	2211	2239	2267	2296	2320	2350	2382	2405	2434	<b>2461</b>	2488	2524	2553	2583	
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2046	2071	2096	2122	2150	2184	2206	2229	2256	2282	2307	2338	2367	2398	2427	2454	2483	2511	2546	<b>2578</b>	2606	2642	2669	2702	

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2017 (0,50%)**

	Min																			Point de contrôle max.	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1556	1574	1594	1612	1629	1651	1674	1694	1712	1733	1757	1775	1798	1818	1840	1859	1888	1908	1931	<b>1954</b>	1981	2001	2024	2050
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1880	1903	1926	1948	1974	1996	2019	2045	2066	2092	2118	2147	2177	2205	2227	2253	2281	2303	2333	<b>2362</b>	2390	2422	2447	2474
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1974	1999	2021	2042	2066	2088	2114	2142	2168	2196	2222	2250	2278	2307	2332	2362	2394	2417	2446	<b>2473</b>	2500	2537	2566	2596
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2056	2081	2106	2133	2161	2195	2217	2240	2267	2293	2319	2350	2379	2410	2439	2466	2495	2524	2559	<b>2591</b>	2619	2655	2682	2716

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2018 (0,50%)**

	Min																			Point de contrôle max.	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1564	1582	1602	1620	1637	1659	1682	1702	1721	1742	1766	1784	1807	1827	1849	1868	1897	1918	1941	<b>1964</b>	1991	2011	2034	2060
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1889	1913	1936	1958	1984	2006	2029	2055	2076	2102	2129	2158	2188	2216	2238	2264	2292	2315	2345	<b>2374</b>	2402	2434	2459	2486
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1984	2009	2031	2052	2076	2098	2125	2153	2179	2207	2233	2261	2289	2319	2344	2374	2406	2429	2458	<b>2485</b>	2513	2550	2579	2609
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2066	2091	2117	2144	2172	2206	2228	2251	2278	2304	2331	2362	2391	2422	2451	2478	2507	2537	2572	<b>2604</b>	2632	2668	2695	2730

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2018 (0,50%)**

	Min																			Point de contrôle max.	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1572	1590	1610	1628	1645	1667	1690	1711	1730	1751	1775	1793	1816	1836	1858	1877	1906	1928	1951	<b>1974</b>	2001	2021	2044	2070
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1898	1923	1946	1968	1994	2016	2039	2065	2086	2113	2140	2169	2199	2227	2249	2275	2303	2327	2357	<b>2386</b>	2414	2446	2471	2498
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	1994	2019	2041	2062	2086	2108	2136	2164	2190	2218	2244	2272	2300	2331	2356	2386	2418	2441	2470	<b>2497</b>	2526	2563	2592	2622
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2076	2101	2128	2155	2183	2217	2239	2262	2289	2316	2343	2374	2403	2434	2463	2490	2520	2550	2585	<b>2617</b>	2645	2681	2708	2744

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> JUIN 2019 (0,50%)**

	Min																			Point de contrôle max.	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1580	1598	1618	1636	1653	1675	1698	1720	1739	1760	1784	1802	1825	1845	1867	1886	1916	1938	1961	<b>1984</b>	2011	2031	2054	2080
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1907	1933	1956	1978	2004	2026	2049	2075	2096	2124	2151	2180	2210	2238	2260	2286	2315	2339	2369	<b>2398</b>	2426	2458	2483	2510
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	2004	2029	2051	2072	2096	2119	2147	2175	2201	2229	2255	2283	2312	2343	2368	2398	2430	2453	2482	<b>2509</b>	2539	2576	2605	2635
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2086	2112	2139	2166	2194	2228	2250	2273	2300	2328	2355	2386	2415	2446	2475	2502	2533	2563	2598	<b>2630</b>	2658	2694	2722	2758

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2019 (0,25%)**

	Min																			Point de contrôle max.	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1584	1602	1622	1640	1657	1679	1702	1724	1743	1764	1788	1807	1830	1850	1872	1891	1921	1943	1966	<b>1989</b>	2016	2036	2059	2085
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1912	1938	1961	1983	2009	2031	2054	2080	2101	2129	2156	2185	2216	2244	2266	2292	2321	2345	2375	<b>2404</b>	2432	2464	2489	2516
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	2009	2034	2056	2077	2101	2124	2152	2180	2207	2235	2261	2289	2318	2349	2374	2404	2436	2459	2488	<b>2515</b>	2545	2582	2612	2642
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2091	2117	2144	2171	2199	2234	2256	2279	2306	2334	2361	2392	2421	2452	2481	2508	2539	2569	2604	<b>2637</b>	2665	2701	2729	2765

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**EN VIGUEUR LE 29 FÉVRIER 2020 (2,50%) (DERNIER JOUR DE CONTRAT)**

	Min																			Point de contrôle max.	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		20	21	22	23
<b>Technologiste de laboratoire I</b>	1624	1642	1663	1681	1698	1721	1745	1767	1787	1808	1833	1852	1876	1896	1919	1938	1969	1992	2015	<b>2039</b>	2066	2087	2110	2137
<b>Technologiste de laboratoire II</b>	1960	1986	2010	2033	2059	2082	2105	2132	2154	2182	2210	2240	2271	2300	2323	2349	2379	2404	2434	<b>2464</b>	2493	2526	2551	2579
<b>Technologiste de laboratoire III</b>	2059	2085	2107	2129	2154	2177	2206	2235	2262	2291	2318	2346	2376	2408	2433	2464	2497	2520	2550	<b>2578</b>	2609	2647	2677	2708
<b>Technologiste de laboratoire IV</b>	2143	2170	2198	2225	2254	2290	2312	2336	2364	2392	2420	2452	2482	2513	2543	2571	2602	2633	2669	<b>2703</b>	2732	2769	2797	2834

## 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'ENTENTE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION**

**ET**

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

**Groupe : Inspections techniques, personnel médical et de laboratoire**

**Objet: Équité salariale**

Les parties sont d'avis que le poste de technologiste de laboratoire II est la seule classification du groupe de négociation qui répond à la définition de « classification à prédominance féminine » conformément à la *Loi sur l'équité salariale, L. N.-B. 2990, c. P-5.05*.

Les parties acceptent les résultats de l'étude d'évaluation conjointe des emplois pour le groupe Inspections techniques, personnel médical et de laboratoire et la structure de rémunération qui en résulte.

Les parties sont d'avis qu'aucune inégalité salariale n'existe entre la classification à prédominance féminine et les classifications à prédominance masculine où le travail est de valeur égale ou comparable. Par conséquent, les exigences énoncées aux paragraphes 13(1) et 13(2) de la *Loi sur l'équité salariale, 2009*, et les obligations des parties en matière d'équité salariale sont respectées.

FAIT à Fredericton le 23 mars 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Ed Doherty

L'hon. Denis Landry

Megan Kervin

Yves Levesque

Chantal Goguen

Rose O'Grady

Mélanie Roussel

Paula Derrah

Stéphane Melanson

Troy Richardson

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Shawn Dubé

Eric Nowlan

Joël – André Hachey

Lesley Wilbur

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **LETTRE D'ENTENTE**

### **ENTRE**

### **LE CONSEIL DE GESTION**

### **ET**

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

### **LES GROUPES D'INSPECTION TECHNIQUE, PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**

#### **Objet : Mise en œuvre des résultats de l'étude conjointe d'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 des études conjointes sur l'évaluation des emplois seront mis en œuvre à partir de la date de la signature de la convention collective, en fonction de ce qui suit :

#### **1. Traitement à la mise en œuvre**

a) Le déplacement d'un groupe de traitement à un autre, dans le cadre de la mise en œuvre, ne constitue pas une promotion. À partir de la date de signature, les employés seront placés à l'échelon dont la valeur se rapproche le plus du taux de traitement de l'employé en vigueur immédiatement après la date de la signature.

b) 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) La mise en œuvre de la méthode de classification du barème et du profil Hay entre en vigueur à partir de la date de la signature de la convention collective.

b) À partir de la date de la signature, les employés peuvent soumettre des demandes de reclassification en vertu de la nouvelle structure de classification.

#### **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 de deux (2) représentants de chaque partie.

- e) Chaque partie est responsable des frais engagés par ses membres.
- f) Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, 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 ait approuvé le mandat.
- 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.

FAIT à Fredericton le 23 mars 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Ed Doherty

L'hon. Denis Landry

Megan Kervin

Yves Levesque

Chantal Goguen

Rose O'Grady

Mélanie Roussel

Paula Derrah

Stéphane Melanson

Troy Richardson

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Shawn Dubé

Eric Nowlan

Joël – André Hachey

Lesley Wilbur

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION**

**ET**

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

**Objet : Mise en œuvre d'une étude conjointe d'évaluation des emplois – Classification d'évaluateur III**

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'étude conjointe d'évaluation des emplois, les parties conviennent de placer les trois (3) employés suivants : Paul Chiasson, Bradley G. Belyea et Jane Huntjens, auparavant classés évaluateurs III, au sein de la nouvelle classification d'évaluateur commercial, nonobstant qu'ils effectuent présentement des évaluations résidentielles. Le placement de ces trois (3) employés est fait en vertu des conditions suivantes :

1. Ce placement est fait sous toutes réserves.
2. Dans l'éventualité où un travail d'évaluation commerciale se présente à son bureau, l'employé est tenu assumer les tâches d'évaluation commerciale.

Dans le cas où l'employé refuse d'assumer les tâches d'évaluation commerciale, l'article 21.07 s'appliquera et l'employé sera placé à l'échelle de traitement d'évaluateur résidentiel II à un taux de rémunération ne dépassant pas le point de contrôle maximal d'évaluateur résidentiel II.

FAIT à Fredericton le 23 mars 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Ed Doherty

L'hon. Denis Landry

Megan Kervin

Yves Levesque

Chantal Goguen

Rose O'Grady

Mélanie Roussel

Paula Derrah

Stéphane Melanson

Troy Richardson

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Shawn Dubé

Eric Nowlan

Joël – André Hachey

Lesley Wilbur

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION**

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

**GROUPE : UNITÉ DE NÉGOCIATION DES INSPECTIONS TECHNIQUES**

La présente lettre d'entente s'applique à tous les employés du ministère de la Sécurité publique embauchés à titre du prévôt régional des incendies.

- 1) Les parties conviennent que la pratique actuelle relative à l'attente (intervenir en cas d'urgence et fournir un service aux services bénévoles) qui touche les employés susmentionnés restera en vigueur pendant la durée de la convention collective de l'unité de négociation des inspections techniques, qui expire le 29 février 2020.
- 2) Indépendamment de ce qui précède, le ministère de la Sécurité publique examinera ladite pratique pendant la durée de la convention collective.
- 3) Afin de reconnaître le service « en attente » fourni par les employés susmentionnés, le Ministère accepte les rémunérations suivantes :
  - a) versement d'une somme globale de 2 750 \$ tous les six (6) mois à tous les employés embauchés à titre du prévôt régional des incendies;
  - b) un employé en attente qui est appelé au travail et qui se présente au travail doit être rémunéré conformément aux dispositions de l'article 19 (surtemps) de la convention collective applicable à ces employés.

Les versements de la somme globale sont effectués le 31 juillet et le 31 janvier de chaque année civile et visent à reconnaître les services en attente fournis au cours des six (6) mois précédents.

Les parties conviennent que le versement de la somme globale sera établi au prorata mensuellement pour couvrir les périodes de moins de six (6) mois, le cas échéant.

FAIT à Fredericton le 23 mars 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Ed Doherty

L'hon. Denis Landry

Megan Kervin

Yves Levesque

Chantal Goguen

Rose O'Grady

Mélanie Roussel

Paula Derrah

Stéphane Melanson

Troy Richardson

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Shawn Dubé

Eric Nowlan

Joël – André Hachey

Lesley Wilbur

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE REPRÉSENTÉE PAR LE CONSEIL DE GESTION  
(« l'Employeur »)**

**ET**

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

**GROUPE : INSPECTIONS TECHNIQUES, PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**

**Objet : Salaire pour le personnel de Casino Nouveau-Brunswick en « attente » et qui effectue un travail au téléphone**

ATTENDU QUE le ministère de la Sécurité publique est responsable, par l'entremise de la Direction de la réglementation des jeux, d'assurer l'intégrité technique des appareils de jeux électroniques de Casino Nouveau-Brunswick, à Moncton, au Nouveau-Brunswick;

ATTENDU QUE fournir ces services exige des employés, sur les directives de la direction, qu'ils soient disponibles pour travailler pendant certaines périodes de temps (p.ex. : être en attente) et qu'ils utilisent le téléphone lorsqu'ils sont en attente pour fournir un service requis par l'employeur;

ATTENDU QUE les dispositions de la convention collective concernant « l'attente » (articles 20.01 et 20.02) s'appliquent seulement au personnel médical et de laboratoire et aux inspecteurs en hygiène publique du groupe d'inspections techniques et que la disposition concernant le groupe de « travail au téléphone » (article 20.03) s'applique seulement aux inspecteurs de la santé publique;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les articles 20.01, 20.02 et 20.03 de la convention collective s'appliquent aux employés embauchés à titre d'inspecteurs des services techniques qui fournissent des services à Casino Nouveau-Brunswick.
2. Les parties conviennent que les dispositions de la convention collective relatives à l'attente et au travail au téléphone s'appliquent aux employés susmentionnés aussi longtemps que l'employeur a besoin qu'ils effectuent le travail ou jusqu'à ce que la nouvelle convention collective soit signée, selon la date qui vient en premier.

FAIT à Fredericton le 23 mars 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Ed Doherty

L'hon. Denis Landry

Megan Kervin

Yves Levesque

Chantal Goguen

Rose O'Grady

Mélanie Roussel

Paula Derrah

Stéphane Melanson

Troy Richardson

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Shawn Dubé

Eric Nowlan

Joël – André Hachey

Lesley Wilbur

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 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 : INSPECTIONS TECHNIQUES, PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE (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 :

Seules les conditions d'emploi suivantes s'appliquent aux employés occasionnels comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu.

### **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 comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics.

### **Ancienneté**

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

À compter de la date de signature du présent protocole d'entente, un employé occasionnels comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu 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 doit la mettre à la disposition du Syndicat au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année.

### **Rappel saisonnier**

Sous réserve de la disponibilité du travail, un employé occasionnel comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu 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 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 comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu 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 comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu 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 travaille;  
ou
- b) au taux que l'employé occasionnel recevait immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente entente.

Le taux de traitement d'un employé occasionnel comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu 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 qui comptent moins de six (6) mois de service ininterrompu et qui comptent moins de huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.
- b) Les employés occasionnels qui comptent moins de six (6) mois de service ininterrompu et qui comptent au moins huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à six pour cent (6 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.

## **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 comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu recevra une indemnité de jours fériés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

## **Griefs**

Un employé occasionnel comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu 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 23 jour de mars 2016.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Ed Doherty

L'hon. Denis Landry

Megan Kervin

Yves Levesque

Chantal Goguen

Rose O'Grady

Mélanie Roussel

Paula Derrah

Stéphane Melanson

Troy Richardson

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Shawn Dubé

Eric Nowlan

Joël – André Hachey

Lesley Wilbur

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_