

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

GROUPE : CONTREMAÎTRES DE LA VOIRIE

DATE D'EXPIRATION : le 29 février 2020

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 2 – APPLICATION DE LA CONVENTION.....	2
ARTICLE 3 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE	2
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE.....	3
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	3
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT	3
ARTICLE 8 – COMMUNICATIONS	4
ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION.....	4
ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT.....	5
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	5
ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	5
ARTICLE 13 – ARBITRAGE.....	7
ARTICLE 14 – DISCIPLINE.....	8
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ	9
ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS.....	9
ARTICLE 17 – MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS	10
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL.....	11
ARTICLE 19 – SURTEMPS.....	11
ARTICLE 20 – INDEMNITÉ DE RAPPEL	12
ARTICLE 21 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS.....	12
ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS.....	15
ARTICLE 23 – CONGÉS ANNUELS	16
ARTICLE 24 – CONGÉS DE MALADIE.....	17
ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ	18
ARTICLE 26 – CONGÉS DE DEUIL	21
ARTICLE 27 – CONGÉS D'AUDIENCE	22
ARTICLE 28 – CONGÉS D'ÉTUDES	22
ARTICLE 29 – CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT.....	24
ARTICLE 30 – AUTRES CONGÉS	26
ARTICLE 31 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	27
ARTICLE 32 – PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS.....	28
ARTICLE 33 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.....	30
ARTICLE 34 – TRANSFERT D'AVANTAGES	31
ARTICLE 35 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	31
ARTICLE 36 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION	31
ARTICLE 37 – DURÉE ET CESSATION.....	32
ARTICLE 38 – RÉTROACTIVITÉ	32
ANNEXE A.....	34
ANNEXE B.....	46
ANNEXE C.....	47
LETTRE D'ENTENTE - MILIEU DE TRAVAIL <u>LIBRE DE HARCÈLEMENT</u>	49
LETTRE D'INTENTION - PAIE SUPPLÉMENTAIRE APPLICABLE AUX POSTES CLASSÉS COMME CONTREMAÎTRE DE LA VOIRIE	50
LETTRE D'INTENTION - PAIE APPLICABLE AUX POSTES CLASSÉS COMME CONTREMAÎTRE DE LA VOIRIE I DURANT LA PÉRIODE D'ENTRETIEN HIVERNAL	51
<u>LETTRE D'INTENTION</u> - AU SUJET DE L'ÉTUDE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS POUR LES CONTREMAÎTRES DE LA VOIRIE	52
<u>LETTRE D'INTENTION</u> - AU SUJET DES CAMIONS ET DE LA DISPONIBILITÉ AUX FINS D'INTERVENTION APRÈS LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL	54
PROTOCOLE D'ENTENTE	55
LETTRE D'INTENTION - CLASSE SOUPLE, CONTREMAÎTRES DE LA VOIRIE I – II.....	59

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 20 janvier 2016.

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

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

PRÉAMBULE

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

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

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.01 « Syndicat » désigne 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 « Unité de négociation » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 018 PS 5c.1, Contremaîtres de la voirie.

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'englobe la présente unité, en excluant :

a) 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(e) occasionnel(le) » 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(e) employé(e) absent(e); ou

(c) sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour 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

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 – APPLICATION DE LA CONVENTION

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

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

ARTICLE 3 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

3.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie substantiellement une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente convention doivent négocier lorsque cela s'applique une disposition

acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou substantiellement modifiée.

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

ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'appliquent les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 018 PS 5c.1.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

5.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter de façon à astreindre l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

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

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

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

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

1. des employés à temps plein
2. des employés à temps partiel
3. des employés temporaires
4. des employés saisonniers
5. des employés surnuméraires
6. des employés détachés à 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, 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 bilingue, 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 durée de la période d'application de la convention collective, le comité se composera de l'équipe de négociation de chaque partie. On mettra tout 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. De plus, avant que le Syndicat présente un grief à partir du dernier palier, conformément au paragraphe 12.06, les deux parties seront encouragées à discuter de l'affaire 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, par courriel, ou 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 vingt (20) 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 l'étape finale.

ÉTAPE FINALE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de vingt (20) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne, par courriel, ou 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 étape et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de sa présentation au dernier 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 dernier palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13 de la présente convention dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

Procédure applicable aux griefs :

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

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

12.04 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, dimanches et jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sous réserve du paragraphe 12.05 de la présente convention.

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

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

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

ARTICLE 13 – ARBITRAGE

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

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

b) à une mesure disciplinaire entraînant congédiement, suspension ou peine pécuniaire,

et que son grief n'a pas été traité d'une manière qui lui soit satisfaisante, il peut, sous réserve du paragraphe .02 du présent article, soumettre le grief à l'arbitrage.

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

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

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

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

13.04 Un arbitre n'a pas le pouvoir de changer ou modifier l'une des dispositions de la présente convention, ni de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 14 – DISCIPLINE

14.01 Les mesures disciplinaires dont un employé peut faire l'objet sont la réprimande orale ou écrite, la suspension avec traitement, la suspension sans traitement ou le congédiement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ

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

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

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

- a) s'il est en congé autorisé;
- b) s'il est absent du travail alors qu'il retire des indemnités pour accident de travail;
- c) s'il a été congédié ou suspendu sans rémunération et réintégré; ou
- d) s'il a été mis en disponibilité pour une période ne dépassant pas douze mois.

15.04 Un employé qui

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

n'accumule pas d'ancienneté pendant cette période.

15.05 L'Employeur doit dresser une liste d'ancienneté des employés dans l'unité de négociation visée par la convention collective par ministère et doit mettre cette liste à la disposition du Syndicat pendant le mois de janvier de chaque année. Cette liste doit inclure la classe, la date de service ininterrompu, le statut de l'employé, l'ancienneté accumulée en jours pour chaque employé et 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 par voie électronique 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.

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 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.

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

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

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

17.06 Sous réserve du paragraphe 63(2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, les employés doivent être rappelés dans l'ordre inverse où ils ont été mis en disponibilité. Pour être rappelé, l'employé doit avoir les compétences, les aptitudes et les habiletés pour remplir les fonctions du poste. Les employés mis en disponibilité doivent avoir la préférence pour les possibilités d'emploi, avant l'embauche de nouvelles personnes, dans d'autres classes s'ils ont les compétences, les aptitudes et les habiletés pour remplir les fonctions du poste vacant.

17.07 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 district.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 Les heures réglementaires de travail sont de quarante (40) heures par semaine, de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi inclusivement, y compris une heure de temps libre chaque jour pour le repas du midi.

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 quarante (40) heures par semaine. Les problèmes attribuables aux horaires de travail flexibles sont traités au cours des réunions du Comité des relations Employeur-employés.

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

ARTICLE 19 – SURTEMPS

19.01 Le surtemps doit comprendre :

- a) toutes les heures de travail autorisées au-delà de huit (8) heures 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 a) À la demande de l'employé, le surtemps accumulé peut être utilisé chaque trimestre – le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre.

b) Nonobstant le sous-alinéa a) ci-dessus, au 31 mars de chaque année, tout le surtemps accumulé pour l'année civile précédente – du 1^{er} janvier au 31 décembre (moins le temps libre demandé à titre compensatoire) doit être rémunéré au taux où il a été accompli.

c) Dans des circonstances spéciales ou inhabituelles, le surtemps accumulé peut être utilisé sur commun accord des parties.

19.05 Un contremaître de la voirie qui a accumulé (40) heures de travail dans une semaine ne sera pas remplacé dans l'exercice de ses fonctions par un autre employé d'une autre classe afin que l'Employeur évite de rétribuer les services de surtemps.

ARTICLE 20 – INDEMNITÉ DE RAPPEL

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

b) Le présent article ne s'applique :

- (i) ni au surtemps prévu à l'horaire régulier;
- (ii) ni au surtemps qui suit les heures normales de travail de l'employé;
- (iii) ni aux rappels qui surviennent lorsque l'employé reçoit une paie supplémentaire de 7.5% durant la période de déneigement;
- (iv) ni aux rappels qui proviennent de sources autres que le Centre mobile de communication de la province.

c) Le nombre maximum d'heures qui peuvent être rémunérées au taux de surtemps en vertu du présent paragraphe ne doit pas excéder huit (8) pour toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf si plus de huit (8) heures sont travaillées en réalité, auquel cas le nombre réel d'heures travaillées sera rémunéré au taux de surtemps.

ARTICLE 21 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS

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

21.02 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention, ou qu'il survient un changement important quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, qui a des répercussions sur un membre quelconque de l'unité de négociation, la rémunération applicable à cette classe doit être fixée par négociations entre l'Employeur et le Syndicat.

21.03 Si l'Employeur et le Syndicat ne peuvent s'entendre sur le taux de traitement applicable à cette classe (en application du paragraphe 21.02 ci-dessus), le différend doit être soumis à un arbitrage définitif par l'une ou l'autre des parties. Dans un délai de cinq (5) jours après la date à laquelle l'une des parties aura reçu un avis à cet effet de l'autre partie, les parties doivent se nommer des représentants comme membres d'un tribunal d'arbitrage, et ceux-ci doivent nommer un président dans un délai de dix (10) jours après cette période de cinq (5) jours. Si les représentants ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président, le président de la Commission du travail et de l'emploi doit nommer un président.

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. Un appel interjeté par un employé concernant la classification de son poste sera soumis au processus d'appel en matière de classification et des autres procédures connexes telles que modifiées de temps à autre.

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 jusqu'à ce que le point de contrôle de la nouvelle classe corresponde au taux de traitement actuel de l'employé.

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.

e) Lorsqu'une affectation provisoire doit se faire pour une période de plus de deux (2) mois, l'Employeur doit faire afficher des avis concernant une telle affectation provisoire, conformément aux paragraphes 16.01, 16.02 et 16.03.

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 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.

21.12 Appels téléphoniques

Quand un employé doit faire un appel téléphonique interurbain en vue de remplir ses fonctions pour l'Employeur, il faut lui rembourser les frais de l'appel interurbain.

21.13 L'Employeur peut recommander qu'un employé qui a suivi avec succès un programme de formation technique approuvé par celui-ci soit promu de contremaître de la voirie I à contremaître de la voirie II.

ARTICLE 22 – JOURS FÉRIÉS

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

- a) le jour de l'An;
- b) le Vendredi saint;
- c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
- e) la fête du Canada;
- f) la fête du Nouveau-Brunswick;
- g) la fête du Travail;
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces;
- i) le jour du Souvenir;
- j) le jour de Noël;
- k) le lendemain de Noël;
- l) tout autre jour que l'on célèbre dûment comme fête provinciale ou nationale.

b) Les employés bénéficient d'un congé les jours suivants sans perte de traitement, pour le jour de Noël et le lendemain de Noël;

(i) quand le jour de Noël est un lundi, les 25 et 26 décembre; ou

(ii) quand le jour de Noël est un mardi, les 24, 25 et 26 décembre; ou

(iii) quand le jour de Noël est un mercredi ou jeudi, l'après-midi du 24 ainsi que les 25 et 26 décembre; ou

(iv) quand le jour de Noël est un vendredi, samedi ou dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

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

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

22.04 a) Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler lors d'un jour férié ou d'une partie d'un jour férié, l'employé doit être rémunéré pour les heures où il aura travaillé, à raison d'une fois et demie (1½) son taux horaire, en plus de son salaire au taux réglementaire pour la journée.

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

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

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

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

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 ($1\frac{1}{4}$) par mois civil;

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

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

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

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

a) des jours où l'employé est en congés annuels;

b) des jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;

c) des jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et

d) des jours où l'employé est absent du travail et qu'il retire des indemnités pour accident de travail.

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

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

b) Les employés doivent aviser l'Employeur par écrit avant le 15 avril de leur préférence à l'égard des dates qu'ils veulent pour les congés annuels. Lorsque deux employés ou plus choisissent la même période de congés annuels, ce qui crée un conflit, les exigences du service 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 (7¼) 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 (1¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

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

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

24.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé, d'une période d'inactivité saisonnière ou de suspension des fonctions dépasse la moitié (½) 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 ministre où travaille cet employé peut lui imposer une directive permanente l'obligeant à soumettre un certificat médical pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé.

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

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

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

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

b) Les parties conviennent que le défaut de se conformer à l'alinéa 24.11 a) 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 24.11 a).

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

ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ

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

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

25.03 Durée du congé

Le congé doit débiter six (6) semaines avant la date prévue de l'accouchement sauf si le congé a été accordé plus tôt à moins de six (6) semaines ou qu'il a été différé. L'Employeur peut ordonner à une employée d'aller en congé, seulement si à ce moment-là l'employée, à cause de sa grossesse, ne peut pas de manière

raisonnable et sécuritaire remplir ses fonctions. Un certificat médical peut être exigé. Le congé de maternité doit prendre fin au plus tard onze (11) semaines après la date de l'accouchement, sauf si la période de six (6) semaines à laquelle elle avait droit avant l'accouchement a été différée, auquel cas le nombre de jours non utilisés doit être ajouté à la période d'onze (11) semaines après la date de l'accouchement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

25.17 Congé pour soin d'enfant

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1) l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu sur la base de ses heures de travail réglementaires;
- 2) lorsque l'employé adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, il peut, si les régimes auxquels il participe le lui permettent, continuer de verser les primes, y compris

celles de l'Employeur. L'employé doit fournir à l'Employeur des chèques postdatés au montant des primes;

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

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

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

25.19 Un employé doit se faire accorder un congé de paternité deux (2) jours sans perte de traitement dans un délai raisonnable entourant la naissance de son enfant.

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

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

ARTICLE 26 - CONGÉS DE DEUIL

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

26.02 Sur demande, un employé doit obtenir un congé dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'une bru, d'un gendre, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint, ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employé, sans perte de traitement ni d'avantages, un congé de cinq (5) jours civils consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles. Un jour supplémentaire de congé de deuil peut être accordé en vertu du paragraphe 26.04.

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

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

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

26.05 Congés de porteur

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

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

ARTICLE 27 – CONGÉS D'AUDIENCE

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

- a) de faire partie d'un jury; ou
- b) d'être présent à titre de témoin à une audience tenue :
 - (i) dans l'enceinte ou sur mandat d'un tribunal;
 - (ii) devant un tribunal, un juge ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou une chambre d'assemblée ou l'un de leurs comités qui est autorisé de par la loi à exiger la comparution de témoins devant lui; ou
 - (iv) devant un arbitre ou devant une personne ou un corps de personnes autorisés de par la loi à effectuer une enquête et à exiger la comparution de témoins devant eux.

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

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

- a) à un employé lorsque la cour ou autre audience de semblable nature a été engagée par lui;
- b) à un employé pour assister à une cour ou à une audience de semblable nature où l'employé représente une partie et qui n'est pas associée avec son emploi;
- c) à un employé en congé sans traitement ou frappé de suspension.

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

ARTICLE 28 – CONGÉS D'ÉTUDES

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

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

28.01.01 Un employé en congé d'études peut se voir accorder une aide financière qui peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé, les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription ou d'examen et toutes autres dépenses connexes légitimes.

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

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

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

28.01.05 Un employé qui ne termine pas le cours ou la formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais il est encore tenu de respecter son engagement financier et l'engagement de service compensatoire sur une base proportionnelle. Cette exigence peut être annulée si le défaut de terminer le cours ou le programme de formation n'était pas imputable à l'employé.

28.01.06 (1) Un employé en congé d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit de reporter des crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de douze mois ou plus.

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

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

28.01.07(2) Lorsqu'un employé en congé d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il n'est pas tenu de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique de congé peuvent être réduites proportionnellement.

28.01.08(1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un employé de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique. Il s'agit d'un congé pendant lequel l'employé sera absent du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.

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

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

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

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

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

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

- a) les frais de scolarité si la réclamation est appuyée d'un reçu;
- b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant le congé d'études, conformément aux règlements sur les voyages;
- c) les manuels;

- d) les autres dépenses autorisées se rattachant directement au cours ou à la formation proposée.

28.01.11 (1) Un employé peut se voir accorder un congé d'études spécial s'il est choisi par le gouvernement en vue de fréquenter l'École nationale d'administration, l'École nationale d'administration publique, le Collège de la défense nationale ou un autre établissement semblable.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 29 – CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

29.01 Réunions au cours de la procédure applicable aux griefs

- a) Temps libre pour les agents de liaison

Un agent de liaison doit obtenir l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son travail pour faire enquête auprès de collègues sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale en vue de traiter de griefs et pour assister à des réunions locales convoquées par la direction. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison.

- b) Employé qui présente un grief

Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera à un employé :

- (i) lorsque l'Employeur convoque une réunion avec l'employé qui a présenté le grief, du temps libre payé;
- (ii) lorsqu'un employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, du temps libre payé à l'employé, quand la réunion se tient dans son district, et un congé non payé, quand la réunion se tient à l'extérieur de son district.
- (iii) lorsqu'un employé a présenté un grief et qu'une audition se tient au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, il faut accorder à l'employé du temps libre payé pour assister à cette audition.

c) Employé qui fait fonction de représentant

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

d) Enquêtes sur les griefs

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

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

- (i) la signification des plaintes ou des griefs au nom des membres de l'unité de négociation;
- (ii) la réception, de l'Employeur et au nom des membres en milieu de travail, d'information concernant les directives de l'Employeur, et autres, qui concernent les employés.

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

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

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

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

29.06 Séances de négociation de contrats

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

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 affiliée. Ce congé peut être renouvelé pour une durée supplémentaire de deux (2) ans ou plus à la demande de l'employé. Une telle demande ne doit pas être refusée déraisonnablement. Le congé sera assujéti aux conditions suivantes :

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

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

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

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

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

ARTICLE 30 – AUTRES CONGÉS

30.01 Congés d'examen

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

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

30.02 Envois à une conférence

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

30.03 Congés pour d'autres raisons

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

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

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

30.05 Détachements

a) Avant qu'un employé soit détaché à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation des contremaîtres de la voirie, ou qu'un employé dans une unité de négociation différente soit détaché à un poste dans l'unité de négociation des contremaîtres de la voirie, l'Employeur et le Syndicat doivent tenter de conclure une lettre d'entente précisant les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi se rattachant à 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 dans l'unité de négociation ont le droit de demander un congé non payé conformément aux dispositions relatives au congé de soignant de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, 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 L'Employeur doit rembourser à un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité 100 \$ le 1^{er} avril de chaque année.

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

ARTICLE 32 – PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

32.01 Régimes de soins médicaux et de soins dentaires

a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux existant 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 d'un régime de soins dentaires existant 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 prélevées par le 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 du régime.

32.02 Blessures au travail

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

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

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

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

32.03 Assurance-vie collective

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

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

32.04 Abandon de l'allocation de retraite

a) Sous réserve des restrictions énoncées aux alinéas 32.04(c)(d) et au paragraphe 32.05 ci-dessous, quand un employé dont la date de service continu est avant le 31 mars 2016 et comptant cinq (5) années ou plus de service ininterrompu au sein des services publics de la province du Nouveau-Brunswick prend sa retraite par suite d'incapacité d'âge ou de décès, l'Employeur doit verser à cet(te) employé(e) ou à son(sa) bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, et au prorata de chaque année partielle de service ininterrompu mais ne dépassant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours, qui doit être versée en une somme globale au taux réglementaire de traitement de l'employé(e) au moment où celui-ci (celle-ci) prend sa retraite.

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

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

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

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

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

32.05 Versement de l'allocation de retraite

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

(i) un seul paiement d'une somme globale à verser sur-le-champ et établi en fonction des années complètes et les années partielles de service continu et de son taux normal de traitement au 31 mars 2016;

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

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

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

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

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

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

- (i) L'employé informera l'Employeur par écrit de sa décision d'abandonner son allocation de retraite de façon hâtive et confirmera la date qu'il a choisie pour la prise d'effet de l'abandon;
- (ii) Le versement de la somme globale unique sera basé sur les années complètes et les années partielles de service continu de l'employé et sur son taux réglementaire de traitement à la date qu'il a choisie;
- (iii) Un employé qui choisit le versement hâtif d'une somme globale ne sera pas admissible, à sa retraite, à tout autre versement de son allocation de retraite.

32.06 Allocation de mise en disponibilité

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

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

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

32.07 Retraite

L'âge normal de la retraite est soixante-cinq (65) ans, ou selon la définition du régime de pension applicable. Un employé peut travailler au-delà de l'âge normal de la retraite.

32.08 Couverture du risque

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

32.09 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 21.05, un employé à temps partiel a droit à une augmentation d'anniversaire après avoir effectué le nombre total d'heures de travail normalement travaillées par les employés à plein temps.

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

33.05 Les employés à temps partiel peuvent choisir de participer au régime de pensions des employés à temps partiel dont les cotisations égales de l'Employeur et de l'employé peuvent atteindre jusqu'à 4,5 %.

ARTICLE 34 – TRANSFERT D'AVANTAGES

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

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

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

c) un employé a droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu au sein des services publics aux fins du calcul des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite. Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus, quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne renfermaient pas une disposition relative à l'allocation de retraite;

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

ARTICLE 35 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

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

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

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

ARTICLE 36 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

36.01 Sauf en cas d'urgence, si la province fusionne, réunit ou combine l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions, ou si la province se charge de l'une ou l'autre des activités ou fonctions d'un autre organisme qui a pour

effet de modifier considérablement les fonctions exercées par les employés de l'unité de négociation, l'Employeur consent à donner aux employés et au Syndicat un préavis d'au moins cent vingt jours civils de la mise en œuvre d'une telle modification.

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

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

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

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

ARTICLE 37 – DURÉE ET CESSATION

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

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

ARTICLE 38 – RÉTROACTIVITÉ

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

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

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

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

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

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

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Roger Melanson

Michelle Losier

Bruno LaPlante

Michael Robichaud

Sylvie Daigle - McConnell

Arthur Ames

Rose O'Grady

Kim Mabie

Kevin McLean

Charles Boudreau

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie
En vigueur le 1^{er} décembre, 2014
(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1509	1526	1546	1566	1584	1606	1627	1646	1663	1682	1703	1721	1743	1763	1787	1806	1834	1855	1875

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	1895	1921	1942	1965	1992														

Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1661	1680	1700	1719	1741	1761	1785	1801	1831	1853	1873	1893	1918	1939	1963	1990	2012	2036	2065

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	2089	2116	2141	2164	2189														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie

En vigueur le 1^{er} juin, 2015

(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1517	1534	1554	1574	1592	1614	1635	1654	1671	1690	1712	1730	1752	1772	1796	1815	1843	1864	1884
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	1904	1931	1952	1975	2002														
Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1669	1688	1709	1728	1750	1770	1794	1810	1840	1862	1882	1902	1928	1949	1973	2000	2022	2046	2075
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	2099	2127	2152	2175	2200														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie
En vigueur le 1^{er} décembre, 2015
(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1525	1542	1562	1582	1600	1622	1643	1662	1679	1698	1721	1739	1761	1781	1805	1824	1852	1873	1893
	Point de contrôle max.					Taux max. discr.													
	20	21	22	23	24														
	1914	1941	1962	1985	2012														
Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1677	1696	1718	1737	1759	1779	1803	1819	1849	1871	1891	1912	1938	1959	1983	2010	2032	2056	2085
	Point de contrôle max.					Taux max. discr.													
	20	21	22	23	24														
	2109	2138	2163	2186	2211														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie
En vigueur le 1^{er} juin, 2016
(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	1533	1550	1570	1590	1608	1630	1651	1670	1687	1706	1730	1748	1770	1790	1814	1833	1861	1882	1902	
	Point de contrôle max.																			
	20	21	22	23	24															
	1924	1951	1972	1995	2022															
Contremaîtres de la voirie II	Min																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	1685	1704	1727	1746	1768	1788	1812	1828	1858	1880	1900	1922	1948	1969	1993	2020	2042	2066	2095	
	Point de contrôle max.																			
	20	21	22	23	24															
	2120	2149	2174	2197	2222															

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie

En vigueur le 1^{er} décembre, 2016

(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1541	1558	1578	1598	1616	1638	1659	1678	1695	1715	1739	1757	1779	1799	1823	1842	1870	1891	1912
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	1934	1961	1982	2005	2032														
Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1693	1713	1736	1755	1777	1797	1821	1837	1867	1889	1910	1932	1958	1979	2003	2030	2052	2076	2105
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	2131	2160	2185	2208	2233														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie

En vigueur le 1^{er} juin, 2017

(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1549	1566	1586	1606	1624	1646	1667	1686	1703	1724	1748	1766	1788	1808	1832	1851	1879	1900	1922
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	1944	1971	1992	2015	2042														
Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1701	1722	1745	1764	1786	1806	1830	1846	1876	1898	1920	1942	1968	1989	2013	2040	2062	2086	2116
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	2142	2171	2196	2219	2244														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie
En vigueur le 1^{er} décembre, 2017
(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1557	1574	1594	1614	1632	1654	1675	1694	1712	1733	1757	1775	1797	1817	1841	1860	1888	1910	1932

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	1954	1981	2002	2025	2052														

Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1710	1731	1754	1773	1795	1815	1839	1855	1885	1907	1930	1952	1978	1999	2023	2050	2072	2096	2127

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	2153	2182	2207	2230	2255														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie

En vigueur le 1^{er} juin, 2018

(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1565	1582	1602	1622	1640	1662	1683	1702	1721	1742	1766	1784	1806	1826	1850	1869	1897	1920	1942
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	1964	1991	2012	2035	2062														
Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1719	1740	1763	1782	1804	1824	1848	1864	1894	1917	1940	1962	1988	2009	2033	2060	2082	2106	2138
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	2164	2193	2218	2241	2266														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie
En vigueur le 1^{er} décembre, 2018
(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1573	1590	1610	1630	1648	1670	1691	1711	1730	1751	1775	1793	1815	1835	1859	1878	1906	1930	1952

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	1974	2001	2022	2045	2072														

Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1728	1749	1772	1791	1813	1833	1857	1873	1903	1927	1950	1972	1998	2019	2043	2070	2092	2117	2149

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	2175	2204	2229	2252	2277														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie

En vigueur le 1^{er} juin, 2019

(0,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1581	1598	1618	1638	1656	1678	1699	1720	1739	1760	1784	1802	1824	1844	1868	1887	1916	1940	1962
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	1984	2011	2032	2055	2082														
Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1737	1758	1781	1800	1822	1842	1866	1882	1913	1937	1960	1982	2008	2029	2053	2080	2102	2128	2160
	Point de contrôle max.																		
	20	21	22	23	24														
	2186	2215	2240	2263	2288														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie
En vigueur le 1^{er} décembre, 2019
(0,25%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1585	1602	1622	1642	1660	1682	1703	1724	1743	1764	1788	1807	1829	1849	1873	1892	1921	1945	1967

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	1989	2016	2037	2060	2087														

Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1741	1762	1785	1805	1827	1847	1871	1887	1918	1942	1965	1987	2013	2034	2058	2085	2107	2133	2165

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	2191	2221	2246	2269	2294														

ANNEXE A

Contremaîtres de la voirie
En vigueur le 29 février, 2020
(2,50%)

Contremaîtres de la voirie I	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1625	1642	1663	1683	1702	1724	1746	1767	1787	1808	1833	1852	1875	1895	1920	1939	1969	1994	2016

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	2039	2066	2088	2112	2139														

Contremaîtres de la voirie II	Min																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	1785	1806	1830	1850	1873	1893	1918	1934	1966	1991	2014	2037	2063	2085	2109	2137	2160	2186	2219

	Point de contrôle max.				Taux max. discr.														
	20	21	22	23	24														
	2246	2277	2302	2326	2351														

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 parts égales	L'employé doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques
3. Très particulièrement rattachée à la plupart des fonctions de l'employé	L'organisation surtout	Des fonctions ou responsabilités nouvelles ou éventuelles exigent cette formation pour le bon fonctionnement du programme

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

ANNEXE 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 des surveillants de la voirie

Objet : Milieu de travail libre de harcèlement

Par la présente, il est convenu et entendu que l'Employeur et le Syndicat se sont engagés à maintenir un milieu de travail libre de harcèlement et d'abus au sens que lui donne la Directive sur le harcèlement au travail du Conseil de gestion. Il est entendu également que les deux parties, de même que les employés, sont tenues, en vertu de la directive, de collaborer afin de prévenir le harcèlement et de tenter de reconnaître et de régler ces problèmes, s'ils devaient se présenter. Si possible, une résolution officieuse sera encouragée.

Un employé qui dépose une plainte en vertu de la présente directive peut être aidé par un représentant du Syndicat.

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

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Roger Melanson

Michelle Losier

Bruno LaPlante

Michael Robichaud

Sylvie Daigle - McConnell

Arthur Ames

Rose O'Grady

Kim Mabie

Kevin McLean

Charles Boudreau

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

Objet : Paie supplémentaire applicable aux postes classés comme contremaître de la voirie

Les parties conviennent qu'en reconnaissance que les employés actuellement classés comme contremaîtres de la voirie et affectés à une division de la voirie doivent effectuer du travail supplémentaire pendant l'hiver, l'Employeur offrira un supplément salarial de 7.5 % qui sera versé pendant la période de dix-neuf (19) semaines normalement désignée par le ministère des Transports comme la période de déneigement.

Le supplément salarial ~~n'est pas~~ rétroactif et prend effet au début de la saison d'hiver 2015-2016 et demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention, qui expire le 29 février 2020.

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

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Roger Melanson

Michelle Losier

Bruno LaPlante

Michael Robichaud

Sylvie Daigle - McConnell

Arthur Ames

Rose O'Grady

Kim Mabie

Kevin McLean

Charles Boudreau

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DE GESTION
ET

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

Objet : Paie applicable aux postes classés comme contremaître de la voirie I durant la période d'entretien hivernal

Attendu qu'il existe une similitude entre les fonctions des classes de contremaîtres de la voirie I et des contremaîtres de la voirie II durant la période d'entretien hivernal ;

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

Les contremaîtres de la voirie I doivent recevoir la rémunération des contremaîtres de la voirie II pour la période d'entretien hivernal de dix-neuf (19) semaines. Donc, ils recevront une rémunération correspondant à un taux de quatre (4) échelons de traitement de plus que leur taux de traitement actuel pendant la période d'entretien hivernal.

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

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Roger Melanson

Michelle Losier

Bruno LaPlante

Michael Robichaud

Sylvie Daigle - McConnell

Arthur Ames

Rose O'Grady

Kim Mabie

Kevin McLean

Charles Boudreau

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

Lettre d'intention au sujet de l'étude d'évaluation des emplois pour les contremaîtres de la voirie

1. Attendu que la classification des postes de contremaîtres de la voirie est la seule classification des postes dans l'unité de négociation et que, par conséquent, il n'y a aucun autre poste interne à évaluer et à utiliser comme comparateur;
2. Attendu que le Syndicat a exprimé des préoccupations au sujet de l'évaluation de la classification des postes de contremaîtres de la voirie précisément compte tenu du fait qu'il n'existe aucune autre classification des postes dans l'unité de négociation pouvant servir de comparateur;
3. Les parties conviennent donc que l'Employeur mènera une étude d'évaluation des emplois de la classification des postes de contremaîtres de la voirie en effectuant la comparaison avec la classification des postes dans l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie.
4. L'étude d'évaluation des emplois utilisera l'outil d'évaluation des emplois, la méthode, les échelles des valeurs numériques et la répartition en classes de niveaux qui ont été appliqués à l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie en 2011.
5. L'étude ne réévaluera pas la classification des postes de l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie. Les résultats de la dernière étude d'évaluation des emplois de l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie serviront de comparateurs à la classification des postes de contremaîtres de la voirie.
6. L'étude de la classification des postes de contremaîtres de la voirie ne changera en rien la mise en œuvre de la récente étude d'évaluation des emplois dans l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie.
7. L'étude d'évaluation des emplois vise uniquement à déterminer la relativité de la classification des postes de contremaîtres de la voirie en fonction de la classification des postes dans l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie. Par souci de clarté, le regroupement ou le salaire de la classification des postes dans l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie ne changera pas à la suite de l'étude d'évaluation des emplois de la classification des postes de contremaîtres de la voirie.
8. Les recommandations formeront la base des négociations durant la prochaine ronde de négociation.
9. L'étude prendra fin quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective.

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

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Roger Melanson

Bruno LaPlante

Sylvie Daigle - McConnell

Rose O'Grady

Kevin McLean

Charles Boudreau

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Michelle Losier

Michael Robichaud

Arthur Ames

Kim Mabie

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

Lettre d'intention au sujet des camions et de la disponibilité aux fins d'intervention après les heures normales de travail

Les contremaîtres de la voirie affectés à une division de la voirie seront autorisés à apporter le véhicule du ministère qui leur a été assigné à la maison après les heures normales de travail, et ce, pendant toute l'année. Les conditions suivantes s'appliqueront :

- Les véhicules du ministère doivent être utilisés uniquement pour exécuter les fonctions liées au poste de contremaître de la voirie.
- Les contremaîtres de la voirie doivent être disponibles pour répondre aux appels et aux urgences en dehors des heures normales de travail pendant toute l'année.
- Aucune rémunération supplémentaire ne sera versée en dehors de ce que prévoit la convention collective.
- Les contremaîtres de la voirie seront dispensés de payer des frais de déplacement pendant toute l'année.

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

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Roger Melanson

Michelle Losier

Bruno LaPlante

Michael Robichaud

Sylvie Daigle - McConnell

Arthur Ames

Rose O'Grady

Kim Mabie

Kevin McLean

Charles Boudreau

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 : CONTREMAITRES DE LA VOIRIE
(le « Syndicat »)**

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

PARTIE I - Définitions

« Convention collective » s'entend de la convention collective actuellement en vigueur entre les parties à l'égard de l'unité de négociation du groupe Contremaitres de la voirie.

« Employé occasionnel anciennement exclu » s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par le Syndicat conformément à l'ordonnance d'accréditation no 018 PS 5c.1, qui occupe un poste :

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

qui, immédiatement avant le 17 juin 2010, aurait été exclue de la définition d'« employé » visée à l'article 1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, L. R.N.-B. 1973, ch. P-25, du fait qu'elle était employée à titre occasionnel ou temporaire et qu'elle n'avait pas été ainsi employée pour une période continue de six mois.

PARTIE II - Modifications à la convention collective

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

Article 1 - Définitions

Paragraphe 1.04

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

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

Paragraphe 1.05

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

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

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

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

Statut d'emploi

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

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

Ancienneté

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

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

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

Rappel saisonnier

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

Cotisations syndicales

L'Employeur doit procéder à une retenue des cotisations syndicales de tous les employés occasionnels anciennement exclus dans les trente (30) jours à partir de la date de signature du présent protocole d'entente, ou dans un délai raisonnable, selon ce que permet le système de la paie.

Taux de traitement

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

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

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

Congés annuels

En plus du taux de traitement applicable,

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

Jours fériés

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

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

Griefs

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

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

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Roger Melanson

Bruno LaPlante

Sylvie Daigle - McConnell

Rose O'Grady

Kevin McLean

Charles Boudreau

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx - Daigle

Michelle Losier

Michael Robichaud

Arthur Ames

Kim Mabie

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DE GESTION
ET

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

Objet : Classe souple, Contremaîtres de la voirie I – II

À compter de la date de signature de la convention collective, le ministère des Transports mettra en vigueur une norme progressive pour la série de classification souple de contremaître de la voirie en vertu de laquelle les employés qui n'ont pas suivi avec succès un cours en technologie du génie, mais qui comptent six (6) années d'expérience en qualité de contremaître de la voirie I seront réputés satisfaire les exigences relatives à une classification de contremaître de la voirie II. Par conséquent, un contremaître de la voirie I qui satisfait cette norme de progression et qui est affecté à un poste de contremaître de la voirie II et qui exerce les tâches rattachées à ce poste à la date de signature de la convention collective, sera promu contremaître de la voirie II conformément à l'article 21.07 de ladite convention.

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

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx - Daigle

L'hon. Roger Melanson

Michelle Losier

Bruno LaPlante

Michael Robichaud

Sylvie Daigle - McConnell

Arthur Ames

Rose O'Grady

Kim Mabie

Kevin McLean

Charles Boudreau
