

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION**

**ET**

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

**GROUPE : INSPECTIONS TECHNIQUES, PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE,  
TECHNICIENS ET TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE & CONTREMAÎTRES DE LA  
VOIRIE**

**DATE D'EXPIRATION : le 31 mars 2024**

## Table des Matières

PRÉAMBULE.....	3
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION .....	5
ARTICLE 3 - LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE.....	5
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE.....	5
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE.....	5
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION .....	5
ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT .....	5
ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS .....	7
ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION .....	7
ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT.....	7
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS .....	8
ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS .....	8
ARTICLE 13 – ARBITRAGE.....	10
ARTICLE 14 – DISCIPLINE.....	11
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ.....	12
ARTICLE 16 - CONCOURS ET NOMINATIONS .....	13
ARTICLE 17 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS .....	14
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 19 – SURTEMPS.....	18
ARTICLE 20 - SALAIRE MAJORÉ .....	19
ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS .....	20
ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS.....	24
ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS.....	26
ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE .....	28
ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ, CONGÉ POUR SOIN D’ENFANT, CONGÉ D’ADOPTION.....	29
ARTICLE 26 - CONGÉS DE DEUIL.....	33
ARTICLE 27 – CONGÉS D’AUDIENCE .....	33
ARTICLE 28 – CONGÉS D’ÉTUDES .....	34
ARTICLE 29 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT .....	34
ARTICLE 30 - AUTRES CONGÉS.....	37
ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	38
ARTICLE 32 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS .....	39
ARTICLE 33 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL .....	41
ARTICLE 34 – TRANSFERT D'AVANTAGES.....	42
ARTICLE 35 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	42

ARTICLE 36 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION .....	43
ARTICLE 37 – DURÉE ET CESSATION .....	43
ARTICLE 38 – RÉTROACTIVITÉ.....	43
ANNEXE A-1 .....	45
ANNEXE A-2 .....	51
ANNEXE A-3.....	54
ANNEXE A-4.....	57
ANNEXE A-5 .....	60
ANNEXE A-6.....	63
ANNEXE A-7.....	65
ANNEXE B.....	67
ANNEXE C.....	69
LETTRE D'ENTENTE - Équité salariale.....	70
LETTRE D'ENTENTE - Prévôt régional des incendies.....	71
LETTRE D'ENTENTE - Salaire pour le personnel de Casino Nouveau-Brunswick et de Grey Rock Entertainment Centre en « attente » et qui effectue un travail au téléphone .....	72
PROTOCOLE D'ENTENTE - Employés occasionnels comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu .....	73
LETTRE D'INTENTION - Service de permanence des employés du ministère de l'Environnement et Gouvernements Locaux .....	77
LETTRE D'ENTENTE - Lieu de travail libre de harcèlement .....	79
LETTRE D'INTENTION - Paie supplémentaire applicable aux postes classés comme contremaître de la voirie .....	80
LETTRE D'INTENTION - Paie applicable aux postes classés comme contremaître de la voirie i durant la période d'entretien hivernal.....	81
LETTRE D'INTENTION - Camions et disponibilité aux fins d'intervention après les heures normales de travail ...	82
LETTRE D'INTENTION - Classe souple .....	83
LETTRE D'INTENTION - Étude conjointe d'évaluation des emplois – rémunération des technologistes de laboratoire .....	84
LETTRE D'INTENTION - Mise en œuvre de l'étude d'évaluation des emplois pour les contremaîtres de la voirie.	85
LETTRE D'INTENTION - Prime de service pendant la pandémie.....	87
PROTOCOLE D'ENTENTE - Employés de FacilicorpNB transférés à la division des Services de Santé de Service Nouveau- Brunswick .....	88

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 8 février 2024.

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 quatre (4) unités de négociations.

1.02 « Employeur » désigne Sa Majesté du chef de la province représenté 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 026 PS 2e, Inspections techniques, 016 PS 2a, Personnel médical et de laboratoire, 018 PS 5c.1, Contremaîtres de la voirie et 013 PS 2c, Techniciens et technologistes des travaux de génie.

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

1.05 « Employé(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 (6) mois et moins de douze mois sur une base périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique. La période durant laquelle un employé saisonnier ne travaille pas ne doit pas être considérée comme une mise en disponibilité. Un employé saisonnier sera considéré en "inactivité" pendant la période où ses services ne sont pas requis. Durant sa période « d'inactivité », un employé conserve l'ancienneté qu'il a déjà accumulée,

ainsi que ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais il n'en accumule pas d'autres. L'Employeur doit donner aux employés saisonniers un avis de dix (10) jours ouvrables avant la fin de leur période de travail saisonnier.

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

1.08 « Employé » peut comprendre les catégories suivantes :

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

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

1.09 Stage

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION**

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

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

## **ARTICLE 3 - LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE**

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

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

## **ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE**

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'appliquent les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéros 013 PS 2c, 018 PS 5c.1, 026 PS 2e et 016 PS 2a.

## **ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE**

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

## **ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION**

6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention. L'Employeur reconnaît qu'il exerce ses fonctions, droits, attributions et pouvoirs de façon juste et raisonnable, ce dont il convient.

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

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

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

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

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

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

- 1) Employées à temps plein;
- 2) Employés à temps partiel;
- 3) Employés temporaires;
- 4) Employés saisonniers;
- 5) Employés occasionnels;
- 6) Employés détachés dans l'unité de négociation.

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

(c) Chaque mois, l'Employeur avisera le Syndicat du nom des employés à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation dont l'emploi a pris fin et de la raison pour laquelle il a pris fin, ainsi que du nom de tous les nouveaux employés à temps plein et à temps partiel.

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 À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 7.09, 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.

7.09 L'Employeur est responsable de toute cotisation qu'il n'a pas retenue d'un employé à l'égard du traitement versé à cet employé au cours de la période de plus de six (6) mois et de moins de trente-sept (37) mois précédant le versement de ces cotisations au Syndicat.

## **ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS**

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

### **À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR :**

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

### **À DESTINATION DU SYNDICAT :**

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

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

### **8.03 Exemplaies de la convention**

- (a) La convention doit être affichée électroniquement dans les deux langues officielles sur le site Internet du gouvernement du Nouveau-Brunswick.
- (b) Le Bureau de traduction du gouvernement du Nouveau-Brunswick fournira la traduction de la convention collective, qui sera soumise à l'approbation des parties à la présente convention.
- (c) Il est entendu que la version anglaise et la version française de la présente convention sont toutes deux officielles. Toutefois, s'il survient une différence de formulation ou d'interprétation, la langue dans laquelle aura été négociée la convention collective prévaudra.
- (d) L'impression de la convention bilingue doit être la responsabilité du Syndicat, et l'Employeur doit rembourser au Syndicat vingt-cinq pour cent (25 %) du coût d'impression.

## **ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION**

9.01 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 de négociations.

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 à 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 quinze (15) jours ouvrables à compter du jour où il a présenté son grief à son surveillant immédiat ou à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à l'étape finale.

**ÉTAPE FINALE :** Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de quinze (15) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter un 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 vingt (20) 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 vingt (20) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13 de la présente convention dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

**Procédure applicable aux griefs :**

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

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

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

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

12.06 Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être traitée à la 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 (1) 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 L'ancienneté des employés occasionnels correspond au nombre d'heures de service dans un emploi occasionnel, excluant les heures supplémentaires, dans les unités de négociation. Le service comprendra seulement les heures effectivement travaillées par l'employé occasionnel.

Si un employé occasionnel est par la suite nommé à un poste dans l'unité de négociation, l'ancienneté de cet employé, à la fin de son stage pour le poste, doit remonter à la date de son embauche dans l'unité de négociation à titre d'employé occasionnel, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de service de plus de douze (12) mois.

Un employé occasionnel perd son ancienneté s'il y a une interruption dans l'emploi occasionnel de plus de douze (12) mois.

L'Employeur doit préparer une liste des employés occasionnels et la mettre à la disposition du Syndicat pendant le mois de janvier de chaque année.

15.03 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.

15.04 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.

15.05 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.

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

## **ARTICLE 16 - CONCOURS ET NOMINATIONS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 17 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

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

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

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

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

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

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

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

- (a) Si l'Employeur a l'intention de mettre en disponibilité un employé de l'unité de négociation, il doit donner à l'employé un préavis de mise en disponibilité d'au moins deux (2) mois.
- (b) Les employés non visés par les dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* qui ont été mis en disponibilité doivent être rappelés pour combler tout poste pour lequel ils possèdent les compétences, avant qu'on embauche de nouveaux employés pour combler tout poste dans l'unité de négociation. Cette disposition demeure en vigueur pour une période qui ne dépassera pas douze (12) mois à compter de la date de mise en disponibilité.<sup>6</sup>
- (c) En plus des protections et droits prévus aux alinéas 17.07 a) et b) ci-dessus, l'ordre inverse d'ancienneté s'applique aux mises en disponibilité. Aux fins des droits de déplacement et des mises en disponibilité, l'ancienneté doit être calculée sur les années de service au sein de l'unité de négociation et, en cas d'égalité en matière d'ancienneté, sur les années de services au sein du ministère, de la corporation ou de l'organisme. Les droits de déplacement se limitent au déplacement au sein du ministère, de la corporation ou de l'organisme où travaille l'employé et à l'intérieur de la même série de classes. C'est donc dire que les employés comptant le moins d'ancienneté doivent être mis en disponibilité avant les employés comptant le plus d'ancienneté au sein de cette classe ou appartenant à une classe supérieure, par ministère, par corporation ou



par organisme, pourvu que l'employé comptant le plus d'ancienneté accepte de passer à une classe inférieure et ait la compétence voulue pour effectuer le travail.

- (d) Nonobstant l'alinéa 17.08 c) de la présente convention, lorsqu'il survient des mises en disponibilité dans l'unité de négociation, les employés surnuméraires, temporaires et les stagiaires n'ayant pas encore terminé leur stage initial doivent être mis en disponibilité les premiers, dans ce même ordre.

#### 17.09 Mise en inactivité des employés saisonniers et rappel

Lorsque des employés saisonniers de la Fonction publique sont mis en inactivité, l'ordre inverse d'ancienneté doit s'appliquer : c'est-à-dire que les employés comptant moins d'ancienneté dans une certaine classe ou une classe inférieure doivent être mis en inactivité avant les employés comptant le plus d'ancienneté dans cette classe ou une classe supérieure pourvu que l'employé comptant le plus d'ancienneté soit disposé à accepter le poste de la classe inférieure, sauf que nul ne peut invoquer son ancienneté pour exécuter les fonctions d'un poste pour lequel il n'a pas les compétences ou les habiletés voulues.

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

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

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

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

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

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

18.01 (a) Les heures réglementaires de travail applicables aux employés visés par la présente convention sont de trente-six heures et quart ( $36 \frac{1}{4}$ ) par semaine, à l'exclusion du repas du midi, cinq (5) jours par semaine, de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi inclusivement. L'Employeur mettra tout en oeuvre pour s'assurer que les employés ne sont pas tenus de travailler plus de sept (7) jours consécutifs sans bénéficier de deux (2) jours de repos consécutifs. (Unité de négociations Personnel médical et de laboratoire seulement)

(b) Les heures réglementaires de travail applicables à l'unité de négociation des contremaîtres de la voirie 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.

(c) Les heures de travail des employés classés comme technologues de génie clinique se trouvent dans l'entente de transfert jointe à la présente convention collective.

18.02 À la seule discrétion de l'Employeur, lorsque les exigences du service le permettront, on s'efforcera d'accéder aux demandes individuelles portant sur un horaire flexible à l'intérieur de la semaine de trente-six heures et quart (36 1/4) ou de quarante (40) heures par semaine, ce qui comprend une semaine de travail composée de quatre (4) jours consécutifs de durée relativement égale, suivis de trois (3) jours de repos consécutifs, ou des variations raisonnables de celle-ci afin d'assurer un meilleur équilibre travail-vie personnelle. Les problèmes attribuables aux horaires de travail flexibles sont traités au cours des réunions du Comité provincial des relations Employeur-employés.

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

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

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

(c) L'employé doit recevoir un préavis d'au moins deux semaines de son retour à une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4). **(Unité de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie seulement)**

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

(b) Lorsque les exigences du service le permettent, et lorsqu'un employé est tenu d'effectuer les heures réglementaires de travail en dehors de la période de 8 h à 17 h, du lundi au vendredi inclusivement, l'Employeur fournira à l'employé un horaire de travail modifié au moins quatorze (14) jours civils avant l'entrée en vigueur de tout changement. **(Unité de négociation des Inspections techniques seulement)**

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

18.05 (a) Les employés ont droit à deux (2) pauses de dix (10) minutes par relais.

(b) Les employés ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes par relais. **(Unité de négociations du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

## ARTICLE 19 – SURTEMPS

19.01 Le surtemps doit comprendre :

- (a) sauf pour les employés visés par le paragraphe 18.03 (Personnel médical et de laboratoire et inspections techniques seulement), toutes les heures de travail autorisées au-delà de sept heures et quart (7 1/4) dans toute période de 24 heures;
- (b) les employés de l'unité de négociation des contremaîtres de la voirie ou ceux visés par le paragraphe 18.04, toutes les heures de travail autorisées au-delà de huit (8) heures dans toute période de 24 heures;
- (c) toutes les heures de travail autorisées lors d'un jour libre d'un employé.

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

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

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

19.04 (a) Le temps libre doit être prévu à une date convenue entre l'employé et son surveillant dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la date à laquelle le surtemps a été effectué. Si le temps libre ne peut pas être prévu dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours, ou si le temps libre prévu n'est pas utilisé pour une raison quelconque, l'employé doit être rémunéré pour le surtemps accompli. (Unités de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie et Inspections techniques, personnel médical et de laboratoire seulement)

(b) À la demande de l'employé, le surtemps accumulé peut être utilisé chaque trimestre – le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre au taux auquel il a été accompli.

(c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, au 31 mars de chaque année, tout le surtemps accumulé pour l'année civile précédente – du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre (moins le temps libre demandé à titre compensatoire) doit être rémunéré au taux auquel il a été accompli. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**

(d) Dans des circonstances spéciales ou inhabituelles, le surtemps accumulé peut être utilisé sur commun accord des parties. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**

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. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**

## ARTICLE 20 - SALAIRE MAJORÉ

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

(b) Un employé tenu d'être en attente autorisée doit être rémunéré au taux de 3,25 \$ l'heure pour chaque heure passée en attente. **(Techniciens et technologistes des travaux de génie, Personnel médical et de laboratoire et Inspecteurs en hygiène publique seulement)**

### 20.02 Rappel au travail

(a) Lorsqu'un employé :

- 1) est en attente et est appelé au travail, ou
- 2) n'est pas en attente et est appelé au travail, ou
- 3) est tenu, selon l'horaire, de travailler en surtemps et que ce surtemps ne précède ou ne suit pas immédiatement l'horaire normal de travail de l'employé,

Cet employé doit être rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps pour chaque rappel au travail. Toutefois, le maximum d'heures rémunérées pour chaque relais de huit heures doit être de huit heures au taux de surtemps, sauf si plus de huit heures sont travaillées en réalité, auquel cas le nombre réel d'heures travaillées sera rémunéré au taux de surtemps. **(Unité de négociations du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

(i) Un employé qui est appelé au travail en vertu des points 1 ou 2 de l'alinéa 20.02a) doit recevoir une allocation de transport pour les frais réels de taxi d'un maximum de 5 \$ pour chaque trajet entre sa résidence et son lieu de travail. Un employé qui utilise son propre véhicule peut aussi réclamer cette allocation en fonction de l'équivalent des frais réels de taxi entre sa résidence et son lieu de travail pour un maximum de 5 \$ par trajet. **(Unité de négociations du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

(ii) Lorsqu'un employé est rappelé au travail après minuit un jour où il est censé travailler pendant un relais normal de jour et que l'employé est tenu de travailler trois (3) heures ou plus pendant ce rappel, il faut permettre à l'employé de retourner chez lui une fois le travail terminé, pour se reposer pendant cinq (5) heures après le relais en attente, avant de se présenter à son relais normal de jour. Dans la mesure où la période de cinq (5) heures susmentionnée chevauche le relais normal de l'employé, celui-ci ne doit pas perdre de salaire pour les heures de son relais normal où il n'a pas travaillé à cause de la période de chevauchement. **(Unité de négociations du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

(b) (i) Tout employé admissible à travailler en temps supplémentaire qui est rappelé au travail après ses heures normales de travail une fois qu'il a quitté son lieu de travail doit être rémunéré au moins trois (3) heures au taux de surtemps. **(Unité de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie seulement)**

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

précis de l'Employeur. **(Unité de négociation des Techniciens et technologistes de travaux de génie seulement)**

- (c) (i) 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. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**.
- (ii) Le présent article ne s'applique :
  - 1) ni au surtemps prévu à l'horaire régulier;
  - 2) ni au surtemps qui suit les heures normales de travail de l'employé;
  - 3) ni aux rappels qui surviennent lorsque l'employé reçoit une paie supplémentaire de 7.5% durant la période de déneigement.

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. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**

20.03 Travail au téléphone - Lorsqu'un employé en attente utilise le téléphone pour offrir un service exigé par l'Employeur, il doit être rémunéré pour deux (2) heures au taux de surtemps ou pour le nombre réel d'heures 15 travaillées au taux de surtemps, selon la période la plus longue. Une telle rémunération ne peut être réclamée plus d'une fois durant chaque période en attente de vingt-quatre (24) heures. Les appels téléphoniques qui entraînent un rappel sont dispensés de cette disposition. Les employés doivent conserver un registre des appels reçus et du temps consacré à chacun. **(Unité de négociation des Inspecteurs de la santé publique seulement)**

## **ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS**

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

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

21.03 (a) Si une nouvelle classification entre en vigueur pendant la durée de la convention ou si un changement important est apporté au niveau des fonctions, des responsabilités ou encore aux exigences en matière de qualifications d'une classification existante, le traitement sera déterminé par rapport aux points alloués à la classification dans le processus d'évaluation, tel que l'ont convenu l'Employeur et le Syndicat. **(Unités de négociation des Inspections techniques, Personnel médical et de laboratoire et Contremaîtres de la voirie seulement)**

(b) 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. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**

(c) 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. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**

(d) 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. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**

21.04 (a) Lorsqu'un employé estime qu'il n'a pas été placé dans la bonne classification, il peut soumettre la question à l'examen du Comité conjoint pour le maintien de la classification aux fins de détermination. La décision du Comité conjoint pour le maintien de la classification est définitive et obligatoire. **(Unités de négociation des Inspections techniques, Personnel médical et de laboratoire et Contremaîtres de la voirie seulement)**

(b) Si le Comité conjoint pour le maintien de la classification est incapable d'arriver à un consensus sur toute question qui lui a été soumise, la question sera renvoyée au Comité directeur conjoint. **(Unités de négociation des Inspections techniques, Personnel médical et de laboratoire et Contremaîtres de la voirie seulement)**

(c) Le Comité directeur conjoint examine toute question que lui renvoie le Comité conjoint pour le maintien de la classification et rend une décision qui est définitive et obligatoire. **(Unités de négociation des Inspections techniques, Personnel médical et de laboratoire et Contremaîtres de la voirie seulement)**

#### 21.05 Anniversaire

- (a) Les dates d'anniversaire des employés peuvent demeurer les mêmes; ou à la discrétion de l'administrateur général, il est possible de changer les dates d'anniversaire des employés au sein d'un ministère pour qu'elles soient la même.
- (b) Lorsque la pratique d'attribuer une date d'anniversaire propre à un employé est conservée, l'anniversaire d'un employé est la date à laquelle un employé est entré en fonctions ou ensuite, la date de la dernière promotion de l'employé.
- (c) Lorsqu'un anniversaire commun est choisi, l'administrateur général peut, à la première date d'anniversaire en vertu de la nouvelle procédure, calculer au prorata ou reporter le nombre d'échelons de traitement attribués à un employé aux fins d'une mise en œuvre équitable, conformément aux procédures de calcul au prorata établies.

#### 21.06 Augmentations au mérite

- (a) Sous réserve d'une évaluation et d'un examen du rendement documentés menés conformément au Système de gestion du rendement, un employé à son anniversaire peut recevoir une augmentation pouvant correspondre à cinq augmentations dans l'échelle de traitement, à condition de ne pas dépasser le point de contrôle.
- (b) L'Employeur doit signifier un avis par écrit quand une ou plusieurs augmentations annuelles ne sont pas accordées ou qu'une augmentation annuelle correspondant à moins de deux augmentations de traitement est accordée. Cet avis écrit doit contenir la ou les raisons pour laquelle l'Employeur juge que le rendement au travail de l'employé n'était pas satisfaisant.
- (c) Un employé qui n'a pas reçu une augmentation au mérite correspondant à au moins deux augmentations dans l'échelle de traitement doit avoir le droit de présenter son évaluation du

rendement au directeur des ressources humaines ou à son représentant pour qu'elle soit examinée par le comité de révision qui a été établi dans le ministère employeur. L'employé doit avoir le droit de faire une présentation par écrit au comité de révision.

- (d) À la discrétion de l'administrateur général, les augmentations au mérite à l'anniversaire, ou des fractions de celles-ci, peuvent être reportées et accordées à une date ultérieure, sans que l'anniversaire de l'employé change.
- (e) Lorsqu'un employé n'obtient pas une ou plusieurs augmentations de traitement par suite d'une omission ou d'une erreur, l'employé doit obtenir à une date ultérieure l'augmentation rétroactive à la date d'anniversaire de l'employé.
- (f) Le nombre d'augmentations de traitement à titre d'augmentation au mérite qui est accordé aux employés à temps partiel ou saisonniers devrait être calculé au prorata ou reporté en fonction de la durée ou des périodes de travail.
- (g) Les employés rémunérés au point de contrôle du traitement de base ou au-delà sont inadmissibles à des augmentations au mérite.

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

- (a) Lorsqu'un employé est promu à un poste dont le point de contrôle est supérieur à celui de son ancien poste, cet employé est rémunéré au taux de traitement le plus rapproché qui correspond à une augmentation de quatre (4) augmentations de traitement, sans toutefois dépasser le point de contrôle de la nouvelle échelle de traitement.
- (b) Lorsqu'un employé reçoit un avancement, le redressement de traitement doit entrer en vigueur le premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date d'entrée en vigueur de la nomination.
- (c) Lorsqu'un employé admissible à une augmentation au mérite est promu à la date d'anniversaire, l'employé doit recevoir une augmentation au mérite et une augmentation d'avancement.
- (d) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle est plus bas, ou que les fonctions d'un employé sont reclassées à une classe ayant un point de contrôle plus bas et que le taux de traitement de l'employé est supérieur au point de contrôle de la nouvelle classe, l'employé doit conserver son taux de traitement actuel pendant une (1) année, après quoi il sera placé, à la discrétion de l'Employeur, au point de contrôle de la nouvelle classe ou il sera maintenu à son taux de traitement actuel.
- (e) 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.
- (f) 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.
- (g) 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. Les affectations provisoires d'une durée de moins de deux (2) mois seront offertes aux employés de l'unité de négociation des contremaîtres de la voirie en premier. (Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)

#### 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

La Directive sur les frais de déplacement (AD-2801), y compris ses modifications successives, s'applique.

#### 21.11 Cotisations

- (a) 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 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.

- (b) Nonobstant l'alinéa a), les employés qui travaillent dans la Division de l'évaluation de Service Nouveau-Brunswick (SNB) comme Évaluateur résidentiel I, Évaluateur résidentiel II, Évaluateur commercial, Spécialiste principal en évaluation, Spécialiste de l'industrie lourde ou Gestionnaire adjoint devront s'efforcer de bonne foi à satisfaire aux exigences de la politique de SNB en matière de formation des évaluateurs.
- (c) L'Employeur consent à maintenir sa politique actuelle concernant le versement de droits de certification professionnelle, de cotisations et de droits d'adhésion à des sociétés et organisations professionnelles. **(Unité de négociation des Inspections techniques seulement)**
- (d) L'Employeur consent à maintenir sa politique actuelle concernant le versement de droits de certification professionnelle, de cotisations et de droits d'adhésion à des sociétés et organisations professionnelles. **(Unité de négociation des Inspections techniques seulement)**
- (e) Aux fins d'application de l'alinéa 20.11 c) ci-dessus, lorsque, de l'avis de l'Employeur, un employé omet de poursuivre des cours approuvés ou d'autres programmes d'études financés par de telles sociétés ou organisations professionnelles ou ne participe pas activement à d'autres programmes financés par de telles sociétés ou organisations professionnelles, l'Employeur peut, après en avoir informé l'employé, cesser le versement des cotisations et des droits d'adhésion. Une telle cessation pourrait faire l'objet d'un grief et être renvoyée à l'arbitrage. **(Unité de négociation des Inspections techniques seulement)**
- (f) 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. **(Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie seulement)**

## ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS

- 22.01 (a) Les employés bénéficient d'un congé aux jours fériés suivants sans perte de traitement :
- (i) le jour de l'An;
  - (ii) le Vendredi saint;
  - (iii) le jour de la famille;
  - (iv) le lundi de Pâques;
  - (v) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
  - (vi) la fête du Canada;
  - (vii) la fête du Nouveau-Brunswick;
  - (viii) la fête du Travail;
  - (ix) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces;
  - (x) le jour du Souvenir;
  - (xi) le jour de Noël;
  - (xii) le lendemain de Noël;

(xiii) tout autre jour que l'on célèbre dûment comme fête provinciale ou nationale.

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

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

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

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

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

- (i) Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler lors d'un jour férié ou d'une partie d'un jour férié, l'employé doit être rémunéré pour les heures où il aura travaillé, à raison d'une fois et demie (1 1/2) son taux horaire, en plus de son salaire au taux réglementaire pour la journée, et reçoit un autre congé rémunéré au lieu du jour férié. **(Unité de négociations du Personnel médical et de laboratoire seulement)**
- (ii) Lorsque l'Employeur prévoit qu'un employé doit travailler pendant un relais normal ou demeurer en attente lors d'un jour férié, l'employé doit être rémunéré au taux de surtemps pour les heures où il aura travaillé et son jour libre doit être reporté à un autre jour. **(Unité de négociations du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

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

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

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

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

22.07 Les employés dont les jours de repos ne tombent pas un samedi et un dimanche doivent se faire accorder du temps libre à Noël, qui correspond au temps accordé aux autres employés. **(Unités de négociation des Inspections techniques, Techniciens et technologistes des travaux de génie et Contremaîtres de la voirie)**

## ARTICLE 23 - CONGÉS ANNUELS

23.01 Les crédits de congés annuels :

- (a) les employés qui ont effectué moins de huit (8) années de service continu ont droit à des congés annuels payés, soit d'un jour et un quart (1 ¼), ou 1,25 jour, pour chaque mois civil de service, ce qui correspond à un total de 15 jours par année;
- (b) les employés qui ont effectué huit (8) années de service continu, mais moins de seize (16) années, ont droit à des congés annuels payés, soit d'un jour et deux tiers (1 2/3), ou 1,666 jour, pour chaque mois civil de service, ce qui correspond à un total de 20 jours par année;
- (c) les employés qui ont effectué seize (16) années de service continu ont droit à des congés annuels payés, soit d'un jour et trois quarts (1 ¾), ou 1,75 jour, pour chaque mois civil de service, ce qui correspond à un total de 21 jours par année;
- (d) les employés qui ont effectué dix-sept (17) années de service continu ont droit à des congés annuels payés, soit de 1,833 jour pour chaque mois civil de service, ce qui correspond à un total de 22 jours par année;
- (e) les employés qui ont effectué dix-huit (18) années de service continu ont droit à des congés annuels payés, soit de 1,916 jour pour chaque mois civil de service, ce qui correspond à un total de 23 jours par année;
- (f) les employés qui ont effectué dix-neuf (19) années de service continu ont droit à des congés annuels payés, soit de deux (2) jours pour chaque mois civil de service, ce qui correspond à un total de 24 jours par année;
- (g) les employés qui ont effectué vingt (20) années ou plus de service continu ont droit à des congés annuels payés, soit de deux jours et un douzième (2 1/12), ou 2,083 jours, pour chaque mois civil de service, ce qui correspond à un total de 25 jours par année.

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

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

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

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

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

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

(b) Les congés annuels sont accordés selon l'ancienneté.

(c) Les employés doivent aviser l'Employeur par écrit avant le 15 avril de leur préférence à l'égard des dates qu'ils veulent pour les congés annuels. Il faut donner une réponse par écrit à chaque personne le 1 mai au plus tard. Après le 1 mai, une réponse sera donnée à toute demande de congé dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 24 - CONGÉS DE MALADIE

24.01 Chaque employé de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart ( $1\frac{1}{4}$ ) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

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

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

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

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

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

24.06 Lorsqu'un système de paie permettant de déduire des heures de crédits de congé de maladie sera disponible pour tous les employés visés par cette convention collective, une déduction sera effectuée sur les crédits de congé de maladie accumulés d'un employé pour chaque heure où l'employé est absent en congé de maladie. D'ici là, une déduction sera effectuée sur les crédits de congé 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'un quart ( $1/4$ ) de journée peut être déduit comme un quart ( $1/4$ ) de journée; un congé de maladie de plus d'un quart ( $1/4$ ) de journée, mais de moins d'une demi-journée ( $1/2$ ) peut être déduit comme une demi-journée ( $1/2$ ); un congé de maladie de plus d'une demi-journée ( $1/2$ ), mais de moins de trois quarts ( $3/4$ ) de journée peut être déduit comme trois quarts ( $3/4$ ) de journée; un congé de maladie de plus de trois quarts ( $3/4$ ) de journée, mais de moins d'une (1) journée complète peut être déduit comme une (1) journée complète.

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 25 – CONGÉS DE MATERNITÉ, CONGÉ POUR SOIN D'ENFANT, CONGÉ D'ADOPTION**

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

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 Retour au travail – Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit en aviser par écrit 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 sera placée dans la classe qu'elle occupait auparavant à son lieu de travail (cité, ville ou village.).

25.05 Prestations supplémentaires de chômage

(a) Une employée ayant une (1) 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 (AE) et qu'elle pourra les retirer conformément à *la Loi sur l'assurance-emploi*, est admissible à une indemnisation supplémentaire de congé de

maternité conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage ne dépassant pas dix-sept (17) semaines, selon le tableau ci-dessous

	Quand	Alors
17 semaines	Dans le cadre d'un congé de maternité, durant la période d'attente d'une (1) semaine pour l'admissibilité à l'AE	l'employée reçoit une indemnité correspondant à 75 % de son taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période, conformément à l'alinéa 25.05b).
	Dans le cadre d'un congé de maternité, durant les quinze (15) prochaines semaines continues	<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'employée reçoit des prestations d'AE;</li> <li>• l'employeur verse à l'employée une indemnisation égale à la différence entre : le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée, et 75 % de son taux de traitement réglementaire.</li> </ul>
	Dans le cadre d'un congé pour soin d'enfant, durant la première semaine du congé uniquement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'employé reçoit des prestations d'AE;</li> <li>• l'employeur verse à l'employé une indemnisation égale à la différence entre : le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employé, et 75 % de son taux de traitement réglementaire.</li> </ul> <p>Aucune indemnisation supplémentaire n'est versée après la première semaine du congé de soin d'enfant.</p>
17 semaines	Dans le cadre d'un congé d'adoption, durant la période d'attente de une (1) semaine pour l'admissibilité à l'AE	• l'employé reçoit une indemnité correspondant à 75 % de son taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période, conformément à l'alinéa 25.05b).
	Dans le cadre d'un congé d'adoption, durant les seize (16) prochaines semaines continues	<ul style="list-style-type: none"> <li>• l'employé reçoit des prestations d'AE;</li> <li>• l'employeur verse à l'employé une indemnisation égale à la différence entre : le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employé, et 75 % de son taux de traitement réglementaire.</li> </ul>

Remarque : Si l'employé reçoit des prestations d'AE pendant une période prolongée, les versements seront équivalents à la différence entre le taux de prestations d'AE standard hebdomadaire et 75 % du taux de traitement réglementaire. Le revenu durant le congé ne sera pas calculé en fonction du taux de prestations d'AE pendant la période prolongée si l'employé choisit l'option du congé prolongé.

- (b) Les prestations versées en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'AE auxquelles l'employé est admissible et soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité ou d'adoption, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'AE auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.

25.06 « 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 temps supplémentaire ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.

25.07 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 supplémentaire reçu.

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

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

25.10 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 service continu et de l'ancienneté.
- (b) lorsque l'employée adhère 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.

25.11 Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 25.09 de la présente convention peut, si les régimes d'assurance collective auxquels elle participe le lui permettent, continuer de verser les primes, y compris celles de l'employeur pendant ce congé prolongé.

25.12 Une employée continue d'accumuler des droits ouvrant droit 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.

25.13 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.

25.14 Sous réserve du paragraphe 25.09, 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.

25.15 Une employée qui abandonne son poste pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée d'un service de la Partie 1 moins de six (6) mois après la date de sa démission à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ses avantages.

25.16 Congé pour soin d'enfant et congé d'adoption

- (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 ou congé d'adoption pour une période allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines.
- (b) Le congé de soixante-deux (62) semaines mentionnées à l'alinéa 25.16 a) 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 soixante-dix-huit (78) 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 l'autre parent 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 d'adoption 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 soixante-deux (62) semaines peut être pris par un (1) parent ou réparti entre les deux (2) parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.
- (g) Un employé qui revient d'un congé pour soin d'enfant ou congé d'adoption doit être réintégré au poste qu'il occupait auparavant à un taux de traitement équivalant ou supérieur au taux de traitement qu'il recevait immédiatement avant son départ. Si le poste que l'employé occupait auparavant a été visé par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 17 doivent s'appliquer.
- (h) Pendant la période de congé pour soin d'enfant ou congé d'adoption allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines seulement, prévue à l'alinéa 25.16a) de la présente convention :
  - (i) l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu sur la base de ses heures de travail réglementaires;
  - (ii) 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;
  - (iii) l'employé conserve mais n'accumule pas des crédits de congés de maladie ni de congés annuels pour tout mois civil durant lequel il est absent en raison d'un congé pour soin d'enfant ou congé d'adoption pour plus de la moitié (½) du nombre de jours ouvrables dans le mois;
  - (iv) l'employeur peut, sur demande écrite de l'employé, accorder un congé non payé une fois que l'employé a terminé le congé pour soin d'enfant demandé en vertu de l'alinéa 25.16a) ci-dessus. Un employé à qui est accordé un tel congé non payé peut, si les régimes auxquels il participe le lui permettent, continuer de verser les primes, y compris celles de l'employeur, durant le congé prolongé. L'employé doit fournir à l'employeur des chèques postdatés au montant des primes.

25.17 Sous réserve de l'alinéa 25.16a) ci-dessus, un employé en congé pour soin d'enfant ou congé d'adoption qui ne retourne pas au travail à la fin du congé sera considéré comme ayant démissionné de son poste.

25.18 Un employé a droit à un (1) congé d'une journée sans perte de traitement dans un délai raisonnable de la naissance de l'enfant de son conjoint.

25.19 Si les deux parents sont des employés de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, le congé peut être partagé entre les parents. Toutefois, un seul parent à la fois sera admissible aux prestations du régime de prestations supplémentaires de chômage conformément au paragraphe 25.05.

## **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, au service commémoratif, à un autre rassemblement commémoratif, à l'enterrement ou à l'inhumation. 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, au service commémoratif, à un autre rassemblement commémoratif, à l'enterrement ou à l'inhumation. 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, au service commémoratif, à un autre rassemblement commémoratif, à l'enterrement ou à l'inhumation.

(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, au service commémoratif, à un autre rassemblement commémoratif, à l'enterrement ou à l'inhumation.

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, au service commémoratif, à un autre rassemblement commémoratif, à l'enterrement ou à l'inhumation d'un des parents mentionnés dans le présent article ou pour assumer une responsabilité familiale pouvant incomber à l'employé à la suite du décès d'un de ces parents.

### **26.05 Congés de porteur**

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

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

26.07 Si l'enterrement ou l'inhumation ne suit pas immédiatement les funérailles, le service commémoratif ou un autre rassemblement commémoratif, l'employé peut demander par écrit d'utiliser à une date ultérieure l'un (1) des jours de congé sans perte de salaire au taux réglementaire qui sont prévus aux paragraphes 26.01 à 26.03 pour assister à l'enterrement ou à l'inhumation.

## **ARTICLE 27 – CONGÉS D'AUDIENCE**

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

- (a) de faire partie d'un jury; ou
- (b) d'être présent à titre de témoin à une audience tenue :

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 28 – CONGÉS D'ÉTUDES**

28.01 Le système de points, désigné comme étant l'annexe B, doit rester en vigueur et doit s'appliquer aux employés des unités de négociation.

## **ARTICLE 29 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT**

29.01 Réunions au cours de la procédure applicable aux griefs

- (a) Temps libre pour les agents de liaison

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

- (b) Employé qui présente un grief

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

- (i) lorsque l'Employeur convoque une réunion avec l'employé qui a présenté le grief, du temps libre payé;
- (ii) lorsqu'un employé qui a présenté un grief cherche à rencontrer l'Employeur, du temps libre payé à l'employé, quand la réunion se tient dans son district, et un congé non payé, mais avec le maintien du salaire et un remboursement par le Syndicat quand la réunion se tient à l'extérieur de son district.

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

- (c) Employé qui fait fonction de représentant

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

- (d) Enquêtes sur les griefs

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

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

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

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

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

29.04 (a) L'Employeur accepte d'informer un nouvel employé qui effectue le travail de l'unité de négociation du fait qu'une convention collective est en vigueur et de lui communiquer le nom et l'emplacement de son agent de liaison. Si l'agent de liaison travaille habituellement au même lieu de travail que le nouvel employé, l'Employeur doit lui accorder du temps raisonnable, jusqu'à concurrence de trente (30) minutes, pour présenter le nouvel employé au syndicat. Dans le cas de plusieurs nouveaux employés dans le lieu de travail de l'agent de liaison, ce dernier mettra tout en œuvre pour rencontrer les nouveaux employés en groupe, auquel cas la durée totale de la réunion ne dépassera pas trente (30) minutes. La présentation des nouveaux employés se fera lorsque les exigences du service le permettent. **(Unité de négociation des Inspections techniques et du personnel médical et de laboratoire seulement)**

(b) 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. **(Unité de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie et Contremaîtres de la voirie seulement)**

29.05 Cours de formation pour les agents de liaison : Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé non payé de deux (2) jours au maximum à un nombre raisonnable d'employés

qui exercent l'autorité d'un agent de liaison au nom du Syndicat pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un agent de liaison. L'Employeur maintiendra le salaire et les avantages de l'employé durant ce congé et le syndicat doit rembourser l'Employeur.

#### 29.06 Séances de négociation de contrats

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

#### 29.07 Préparatoires aux négociations de contrats

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

#### 29.08 Réunions entre les associations d'employés et la direction

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

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

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

29.10 Un congé non payé allant jusqu'à trois (3) 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 à titre de président du Syndicat. Ce congé peut être renouvelé pour une durée supplémentaire de trois (3) ans ou plus à la demande de l'employé. Une telle demande ne doit pas être refusée déraisonnablement. Le congé sera assujéti aux conditions suivantes :

- (a) Un avis d'au moins soixante (60) jours de l'intention de retourner au travail doit être remis à l'Employeur.
- (b) L'employé doit être réintégré à son ancien poste. Si le poste n'est pas disponible à son ancien lieu de travail, il est placé dans un poste comparable au même ministère. Le premier poste de même classification et statut d'emploi qui devient vacant à l'ancien lieu de travail de l'employé lui est confié sans qu'il soit nécessaire de l'afficher;
- (c) Toute période d'initiation nécessaire est payée par l'Employeur, et le syndicat rembourse l'Employeur;
- (d) Durant la période de congé, l'employé peut, si le régime visé le permet, continuer de verser ses primes de même que celles de l'Employeur;
- (e) L'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté.

## ARTICLE 30 - AUTRES CONGÉS

### 30.01 Congés d'examen

- (a) Si l'Employeur oblige un employé à passer un examen ou à participer à un concours en vue d'évaluer la compétence de l'employé et que ce dernier est obligé de s'absenter de son travail en vue de passer l'examen ou de participer au concours, l'employé ne doit subir aucune perte de traitement ni interruption de services pour le temps d'absence du travail.
- (b) Lorsqu'un employé a suivi un cours de formation autorisé, à la demande de l'Employeur, l'employé doit être remboursé pour toutes les dépenses raisonnables qu'il a effectuées pour assister aux entrevues et passer les examens nécessaires à l'accréditation par la société professionnelle, le corps d'enseignement ou l'établissement. Lorsqu'il y a plus d'une possibilité, la date et l'endroit du cours seront à la discrétion de l'Employeur.

### 30.02 Envois à une conférence

Lorsque l'Employeur envoie un employé assister à une conférence ou à un colloque, l'Employeur peut approuver l'acquittement des dépenses raisonnables de l'employé conformément à l'article 21.10

### 30.03 Congés pour d'autres raisons

À la discrétion de l'Employeur, un congé spécial payé peut être accordé:

- (a) pour accompagner un enfant ou un conjoint en cas d'urgence médicale ou rester auprès d'un membre de la famille immédiate en crise aux prises avec une maladie grave;
- (b) quand des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail;
- (c) pour des rendez-vous chez le médecin et le dentiste lorsque l'employé ne peut pas fixer ces rendez-vous en dehors des heures de travail.

Un tel congé ne devra pas être refusé ni demandé sans raison valable. Aux fins du paragraphe 30.03, «urgence» désigne une situation ou un concours de circonstances, généralement imprévu, qui survient soudainement et qui exige une attention immédiate.

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 Avant qu'un employé soit détaché à un poste à l'extérieur des unités de négociation visées par la présente convention, ou qu'un employé dans une unité de négociation différente non visée par la présente convention soit détaché à un poste dans l'unité de négociation des contremaîtres de la voirie visée par la présente convention, 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.

### 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.

### 30.07 Congé en cas de violence familiale

Les employés de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick et de ses règlements.

## **ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

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

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

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

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

- (i) 175 \$ par année financière; ou
- (ii) 350 \$ sur une période de deux (2) années financières consécutives.

(b) L'Employeur doit rembourser à un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité 175 \$ le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. **(Unité de négociation des contremaîtres de la voirie seulement)**

(c) L'Employeur consent à rembourser à chaque employé les achats d'uniformes et de sarraus ou d'autres vêtements et chaussures ou bottes appropriés jusqu'à concurrence de 175 \$ par employé par année financière, pourvu que les vêtements et les chaussures ou les bottes achetées soient conformes à l'aspect professionnel et que l'employé présente à l'Employeur une preuve d'achat acceptable. L'Employeur fera blanchir les uniformes et les sarraus. **(Unités de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie et du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

(d) Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter des uniformes particuliers, de tels uniformes seront fournis par l'Employeur. **(Unités de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie et du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

(e) On s'efforcera de fournir les vêtements d'été au plus tard le 15 mai et les vêtements d'hiver au plus tard le 15 septembre de chaque année. **(Unités de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie et du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

(f) L'Employeur consent à nettoyer et à réparer les vêtements fournis conformément aux pratiques en vigueur. **(Unités de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie et du Personnel médical et de laboratoire seulement)**

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 approuvée par l'ACNOR (secteur industriel).

## **ARTICLE 32 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS**

### 32.01 Régimes de soins médicaux et dentaires

- (a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.
- (b) L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent, comme convenu entre les parties, pour tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime est volontaire. Au moment de la mise en œuvre de ce régime, l'Employeur retiendra la part de l'employé du coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.
- (c) Si pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes qui entraînent une augmentation des primes du Comité permanent sur les régimes d'assurance, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.

### 32.02 Blessures au travail

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

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

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

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

### 32.03 Assurance-vie collective

- (a) L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat dans la mesure où il reconnaît l'autorisation de l'employé de retenir les primes de l'assurance-vie collective sur le traitement de l'employé et de les remettre au Syndicat pour la participation de l'employé dans tout autre régime que celui de l'Employeur.
- (b) L'Employeur et chaque employé doivent participer au régime existant de l'assurance-vie collective pour les employés de la Fonction publique selon les critères actuels.



#### 32.04 Allocations de retraite

- (a) Sous réserve des restrictions énoncées aux alinéas 32.04 c) et d) et au paragraphe 32.05 ci-dessous, quand un employé dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 mars 2016 et qui compte cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu, et qui a choisi de reporter le paiement de son allocation de retraite, prend sa retraite par suite d'incapacité, de décès ou d'âge, ou décède, l'Employeur doit verser à cet employé ou au bénéficiaire de l'employé une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète d'ancienneté et calculée au prorata pour chaque année partielle de service, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Cette allocation destinée aux employés saisonniers ou à temps partiels sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à plein temps.
- (b) Un employé « prenant sa retraite » désigne un employé qui :
- (i) prend sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans (ou plus tard) ; ou
  - (ii) reçoit, en vertu du régime de pension applicable :
    - une allocation annuelle (pension réduite sur une base actuarielle); ou
    - une pension à jouissance immédiate.
- (c) Lorsqu'un employé dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 mars 2016, et qui a choisi de reporter le paiement de son allocation de retraite, décède ou qu'il prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, l'allocation de retraite doit comporter le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.
- (d) L'allocation de retraite sera supprimée à compter du 31 mars 2016, comme suit :
- (i) Les employés dont la date de service ininterrompu est le 31 mars 2016 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.
  - (ii) Les employés dont la date de service ininterrompu est antérieure au 31 mars 2016, et qui ont choisi de reporter le paiement de leur allocation de retraite, conserveront les années complètes de service continu et les crédits calculés au prorata pour les années partielles de service accumulé jusqu'au 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service après le 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.
- (e) Aux fins du paragraphe 32.04, un employé qui aura été jugé comme ayant reporté le paiement de son allocation de retraite conformément à l'alinéa 32.05 e) des conventions collectives précédentes, dont la date d'expiration était le 29 février 2020, continuera d'être considéré comme un employé qui aura été jugé comme ayant reporté le paiement de son allocation de retraite, et à ce titre, sera considéré comme un employé qui a choisi de reporter le paiement de son allocation de retraite.

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

- (a) Versement d'une somme globale reporté : un seul versement d'une somme globale reporté au moment où l'employée prendra sa retraite, basé sur les années complètes de service ininterrompu de l'employé et sur les montants calculés au prorata pour chaque année partielle de service ininterrompu au 31 mars 2016, ainsi que sur son taux réglementaire de traitement au moment de la retraite. Le versement de la somme globale doit être fait au plus tard vingt-quatre (24) mois après la date de la retraite. 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) Un employé qui a choisi et reçu le versement d'une somme globale sur-le-champ en vertu du sous-alinéa 32.05 a) (i) des conventions collectives précédentes, dont la date d'expiration était le 29 février 2020, ne sera admissible à aucun autre paiement de son allocation de retraite lors de sa 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.

### **ARTICLE 33 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**

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

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

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

33.02 Nonobstant l'article 22, lorsqu'un jour férié survient un jour de travail prévu d'un employé à temps partiel, l'employé a droit au jour férié sans perte de salaire. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé

ordinaire d'un employé à temps partiel, le jour férié n'est pas remis à l'horaire et l'employé à temps partiel n'est pas indemnisé.

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

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

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

#### **ARTICLE 34 – TRANSFERT D'AVANTAGES**

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

- (a) un employé a droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence d'un crédit de 240 jours;
- (b) un employé a droit de transférer les crédits de congés annuels inutilisés;
- (c) un employé a droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu au sein des services publics aux fins du calcul des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite. Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus, quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne renfermaient pas une disposition relative à l'allocation de retraite;
- (d) un employé a droit de transférer les crédits de pension qu'il a accumulés à tout autre régime de pension applicable s'il devient employé dans une autre partie des services publics, selon les dispositions de l'entente de réciprocité en vigueur.

#### **ARTICLE 35 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

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

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

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

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

## **ARTICLE 36 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION**

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 37 – DURÉE ET CESSATION**

37.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1 mars 2020 et prenant fin le 31 mars 2024 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 Les salaires prévus par la présente convention entrent en vigueur le 29 février 2020. Le salaire rétroactif s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris le surtemps réglementaire, les heures en attente, le travail au téléphone et les heures de rappel.

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 (a) Toute personne admissible au salaire rétroactif prévu aux présentes qui n'est pas employée à la date de signature de la présente convention collective doit présenter une demande par écrit à l'Employeur dans les soixante (60) jours civils qui suivent la date de signature de la présente convention collective. Le défaut de présenter une telle demande dans le délai de soixante (60) jours entraînera le retrait de tout droit au salaire rétroactif. Il incombe exclusivement à l'ancien employé de réclamer un salaire rétroactif.

(b) L'Employeur prélèvera les cotisations syndicales conformément à l'article 7 sur tout paiement du salaire rétroactif effectué en vertu du présent article.

(c) Lorsqu'un employé ayant droit à un salaire rétroactif décède, le montant qui lui est dû est versé au conjoint ou, s'il n'y a pas de conjoint, à la succession de l'employé décédé.

38.04 Les personnes non admissibles au salaire rétroactif sont les suivantes :

(a) Les personnes qui ont été congédiées pour des questions de discipline.

(b) Les personnes qui ne sont pas considérées comme des employés au sens des paragraphes 1.04 à 1.08.

(c) Les personnes qui ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur stage.

38.05 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 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ANNEX A-1

### ANNEXE A-1 INSPECTIONS TECHNIQUES

1<sup>ER</sup> MARS 2020

2.00%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM 20	Taux max. 21	22	23	24
<b>Groupe 1</b> Estimateur(trice) I																								
Évaluateur(trice) I	1294	1310	1325	1339	1354	1370	1387	1408	1426	1444	1461	1477	1494	1511	1529	1547	1564	1582	1601	<b>1624</b>	1644	1667	1684	1703
<b>Groupe 2</b> Inspecteur(trice) du poisson I																								
Technicien(ne) en hygiène publique	1411	1438	1462	1487	1512	1538	1563	1590	1620	1652	1680	1707	1736	1766	1795	1829	1864	1896	1928	<b>1959</b>	1982	2007	2032	2056
<b>Groupe 3</b> Estimateur(trice) II																								
Inspecteur(trice) du poisson II	1668	1694	1721	1751	1781	1812	1845	1882	1914	1943	1977	2012	2048	2087	2123	2157	2193	2232	2273	<b>2316</b>	2343	2370	2397	2426
Évaluateur(trice) résidentiel(le) I ***																								
<b>Groupe 4</b> Évaluateur(trice) résidentiel(le) II ***																								
Estimateur(trice) III	2016	2040	2067	2091	2117	2136	2162	2188	2214	2247	2271	2301	2335	2363	2385	2415	2444	2470	2505	<b>2532</b>	2559	2594	2622	2654
Agent(e) chargé(e) de la sécurité des véhicules à moteur ***																								
<b>Groupe 5</b> Évaluateur(trice) commercial(e) ***																								
Inspecteur(trice) de l'hygiène publique * et **	2202	2232	2259	2287	2319	2352	2376	2400	2429	2458	2492	2518	2549	2582	2611	2641	2676	2708	2748	<b>2773</b>	2805	2845	2876	2915
<b>Groupe 6</b> Agent(e) de la gestion immobilière																								
Gestionnaire adjoint(e) ***	2405	2432	2461	2494	2520	2551	2585	2615	2644	2679	2710	2751	2775	2809	2849	2879	2919	2956	2991	<b>3021</b>	3052	3095	3128	3171
Spécialiste de l'industrie lourde ***																								
Spécialiste principal(e) en évaluation ***																								

\*Seuls les employés classés comme inspecteurs de la santé publique bénéficieront d'une adaptation temporaire au marché de 4,8 % au-dessus des taux des échelons 1 à 24.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2020**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM 20	Taux max. 21	22	23	24
<b>Groupe 1</b> Estimateur(trice) I Évaluateur(trice) I	1294	1310	1325	1339	1354	1370	1387	1408	1426	1444	1461	1477	1494	1511	1529	1547	1564	1582	1601	<b>1624</b>	1644	1667	1684	1703
<b>Groupe 2</b> Inspecteur(trice) du poisson I Technicien(ne) en hygiène publique	1411	1438	1462	1487	1512	1538	1563	1590	1620	1652	1680	1707	1736	1766	1795	1829	1864	1896	1928	<b>1959</b>	1982	2007	2032	2056
<b>Groupe 3</b> Estimateur(trice) II Inspecteur(trice) du poisson II Évaluateur(trice) résidentiel(le) I ***	1668	1694	1721	1751	1781	1812	1845	1882	1914	1943	1977	2012	2048	2087	2123	2157	2193	2232	2273	<b>2316</b>	2343	2370	2397	2426
<b>Groupe 4</b> Évaluateur(trice) résidentiel(le) II *** Estimateur(trice) III Agent(e) chargé(e) de la sécurité des véhicules à moteur ***	2016	2040	2067	2091	2117	2136	2162	2188	2214	2247	2271	2301	2335	2363	2385	2415	2444	2470	2505	<b>2532</b>	2559	2594	2622	2654
<b>Groupe 5</b> Évaluateur(trice) commercial(e) *** Inspecteur(trice) de l'hygiène publique * et **	2202	2232	2259	2287	2319	2352	2376	2400	2429	2458	2492	2518	2549	2582	2611	2641	2676	2708	2748	<b>2773</b>	2805	2845	2876	2915
<b>Groupe 6</b> Agent(e) de la gestion immobilière Gestionnaire adjoint(e) *** Spécialiste de l'industrie lourde *** Spécialiste principal(e) en évaluation ***	2405	2432	2461	2494	2520	2551	2585	2615	2644	2679	2710	2751	2775	2809	2849	2879	2919	2956	2991	<b>3021</b>	3052	3095	3128	3171

\* Les inspecteur(trice)s en santé publique bénéficient d'un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8 % pour les échelons 1 à 24 (avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le rajustement de 4,8 % n'était pas inclus dans le taux de base).

\*\* Les inspecteur(trice)s en santé publique et les agent(e)s chargé(e)s de la sécurité des véhicules à moteur bénéficieront d'un rajustement de ressources de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

\*\*\* Les évaluateur(trice)s résidentiel(le)s I et II, les évaluateur(trice)s commerciaux, les spécialistes principaux en évaluation, les gestionnaires adjoint(e)s et les spécialistes de l'industrie lourde recevront un rajustement de ressources de 10 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

**ANNEXE A-1  
INSPECTIONS TECHNIQUES**

**1<sup>ER</sup> MARS 2021**

**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM 20	Taux max.			
<b>Groupe 1</b> Estimateur(trice) I Évaluateur(trice) I	1320	1336	1352	1366	1381	1397	1415	1436	1455	1473	1490	1507	1524	1541	1560	1578	1595	1614	1633	<b>1656</b>	1677	1700	1718	1737
<b>Groupe 2</b> Inspecteur(trice) du poisson I Technicien(ne) en hygiène publique	1439	1467	1491	1517	1542	1569	1594	1622	1652	1685	1714	1741	1771	1801	1831	1866	1901	1934	1967	<b>1998</b>	2022	2047	2073	2097
<b>Groupe 3</b> Estimateur(trice) II Inspecteur(trice) du poisson II Évaluateur(trice) résidentiel(le) I ***	1701	1728	1755	1786	1817	1848	1882	1920	1952	1982	2017	2052	2089	2129	2165	2200	2237	2277	2318	<b>2362</b>	2390	2417	2445	2475
<b>Groupe 4</b> Évaluateur(trice) résidentiel(le) II *** Estimateur(trice) III Agent(e) chargé(e) de la sécurité des véhicules à moteur ***	2056	2081	2108	2133	2159	2179	2205	2232	2258	2292	2316	2347	2382	2410	2433	2463	2493	2519	2555	<b>2583</b>	2610	2646	2674	2707
<b>Groupe 5</b> Évaluateur(trice) commercial(e) *** Inspecteur(trice) de l'hygiène publique * et **	2246	2277	2304	2333	2365	2399	2424	2448	2478	2507	2542	2568	2600	2634	2663	2694	2730	2762	2803	<b>2828</b>	2861	2902	2934	2973
<b>Groupe 6</b> Agent(e) de la gestion immobilière Gestionnaire adjoint(e) *** Spécialiste de l'industrie lourde *** Spécialiste principal(e) en évaluation ***	2453	2481	2510	2544	2570	2602	2637	2667	2697	2733	2764	2806	2831	2865	2906	2937	2977	3015	3051	<b>3081</b>	3113	3157	3191	3234

\* Les inspecteur(trice)s en santé publique bénéficient d'un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8 % pour les échelons 1 à 24 (avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le rajustement de 4,8 % n'était pas inclus dans le taux de base).

\*\* Les inspecteur(trice)s en santé publique et les agent(e)s chargé(e)s de la sécurité des véhicules à moteur bénéficieront d'un rajustement de ressources de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

\*\*\*Les évaluateur(trice)s résidentiel(le)s I et II, les évaluateur(trice)s commerciaux, les spécialistes principaux en évaluation, les gestionnaires adjoint(e)s et les spécialistes de l'industrie lourde recevront un rajustement de ressources de 10 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.



**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2022**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM 20	Taux max.	21	22	23	24
<b>Groupe 1</b> Estimateur(trice) I Évaluateur(trice) I	1346	1363	1379	1393	1409	1425	1443	1465	1484	1502	1520	1537	1554	1572	1591	1610	1627	1646	1666	<b>1689</b>	1711	1734	1752	1772	
<b>Groupe 2</b> Inspecteur(trice) du poisson I Technicien(ne) en hygiène publique	1468	1496	1521	1547	1573	1600	1626	1654	1685	1719	1748	1776	1806	1837	1868	1903	1939	1973	2006	<b>2038</b>	2062	2088	2114	2139	
<b>Groupe 3</b> Estimateur(trice) II Inspecteur(trice) du poisson II Évaluateur(trice) résidentiel(le) I ***	1735	1763	1790	1822	1853	1885	1920	1958	1991	2022	2057	2093	2131	2172	2208	2244	2282	2323	2364	<b>2409</b>	2438	2465	2494	2525	
<b>Groupe 4</b> Évaluateur(trice) résidentiel(le) II *** Estimateur(trice) III Agent(e) chargé(e) de la sécurité des véhicules à moteur ***	2097	2123	2150	2176	2202	2223	2249	2277	2303	2338	2362	2394	2430	2458	2482	2512	2543	2569	2606	<b>2635</b>	2662	2699	2727	2761	
<b>Groupe 5</b> Évaluateur(trice) commercial(e) *** Inspecteur(trice) de l'hygiène publique * et **	2291	2323	2350	2380	2412	2447	2472	2497	2528	2557	2593	2619	2652	2687	2716	2748	2785	2817	2859	<b>2885</b>	2918	2960	2993	3032	
<b>Groupe 6</b> Agent(e) de la gestion immobilière Gestionnaire adjoint(e) *** Spécialiste de l'industrie lourde *** Spécialiste principal(e) en évaluation ***	2502	2531	2560	2595	2621	2654	2690	2720	2751	2788	2819	2862	2888	2922	2964	2996	3037	3075	3112	<b>3143</b>	3175	3220	3255	3299	

\* Les inspecteur(trice)s en santé publique bénéficient d'un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8 % pour les échelons 1 à 24 (avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le rajustement de 4,8 % n'était pas inclus dans le taux de base).

\*\* Les inspecteur(trice)s en santé publique et les agent(e)s chargé(e)s de la sécurité des véhicules à moteur bénéficieront d'un rajustement de ressources de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

\*\*\*Les évaluateur(trice)s résidentiel(le)s I et II, les évaluateur(trice)s commerciaux, les spécialistes principaux en évaluation, les gestionnaires adjoint(e)s et les spécialistes de l'industrie lourde recevront un rajustement de ressources de 10 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2023**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM 20	Taux max. 21	22	23	24
<b>Groupe 1</b> Estimateur(trice) I Évaluateur(trice) I	1373	1390	1407	1421	1437	1454	1472	1494	1514	1532	1550	1568	1585	1603	1623	1642	1660	1679	1699	<b>1723</b>	1745	1769	1787	1807
<b>Groupe 2</b> Inspecteur(trice) du poisson I Technicien(ne) en hygiène publique	1497	1526	1551	1578	1604	1632	1659	1687	1719	1753	1783	1812	1842	1874	1905	1941	1978	2012	2046	<b>2079</b>	2103	2130	2156	2182
<b>Groupe 3</b> Estimateur(trice) II Inspecteur(trice) du poisson II Évaluateur(trice) résidentiel(le) I ***	1770	1798	1826	1858	1890	1923	1958	1997	2031	2062	2098	2135	2174	2215	2252	2289	2328	2369	2411	<b>2457</b>	2487	2514	2544	2576
<b>Groupe 4</b> Évaluateur(trice) résidentiel(le) II *** Estimateur(trice) III Agent(e) chargé(e) de la sécurité des véhicules à moteur ***	2139	2165	2193	2220	2246	2267	2294	2323	2349	2385	2409	2442	2479	2507	2532	2562	2594	2620	2658	<b>2688</b>	2715	2753	2782	2816
<b>Groupe 5</b> Évaluateur(trice) commercial(e) *** Inspecteur(trice) de l'hygiène publique * et **	2337	2369	2397	2428	2460	2496	2521	2547	2579	2608	2645	2671	2705	2741	2770	2803	2841	2873	2916	<b>2943</b>	2976	3019	3053	3093
<b>Groupe 6</b> Agent(e) de la gestion immobilière Gestionnaire adjoint(e) *** Spécialiste de l'industrie lourde *** Spécialiste principal(e) en évaluation ***	2552	2582	2611	2647	2673	2707	2744	2774	2806	2844	2875	2919	2946	2980	3023	3056	3098	3137	3174	<b>3206</b>	3239	3284	3320	3365

\* Les inspecteur(trice)s en santé publique bénéficient d'un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8 % pour les échelons 1 à 24 (avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le rajustement de 4,8 % n'était pas inclus dans le taux de base).

\*\* Les inspecteur(trice)s en santé publique et les agent(e)s chargé(e)s de la sécurité des véhicules à moteur bénéficieront d'un rajustement de ressources de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

\*\*\* Les évaluateur(trice)s résidentiel(le)s I et II, les évaluateur(trice)s commerciaux, les spécialistes principaux en évaluation, les gestionnaires adjoint(e)s et les spécialistes de l'industrie lourde recevront un rajustement de ressources de 10 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

**ANNEXE A-1**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2024**  
**0.167%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM 20	Taux max. 21	22	23	24
<b>Groupe 1</b> Estimateur(trice) I Évaluateur(trice) I	1375	1392	1409	1423	1439	1456	1474	1496	1517	1535	1553	1571	1588	1606	1626	1645	1663	1682	1702	<b>1726</b>	1748	1772	1790	1810
<b>Groupe 2</b> Inspecteur(trice) du poisson I Technicien(ne) en hygiène publique	1500	1529	1554	1581	1607	1635	1662	1690	1722	1756	1786	1815	1845	1877	1908	1944	1981	2015	2049	<b>2082</b>	2107	2134	2160	2186
<b>Groupe 3</b> Estimateur(trice) II Inspecteur(trice) du poisson II Évaluateur(trice) résidentiel(le) I ***	1773	1801	1829	1861	1893	1926	1961	2000	2034	2065	2102	2139	2178	2219	2256	2293	2332	2373	2415	<b>2461</b>	2491	2518	2548	2580
<b>Groupe 4</b> Évaluateur(trice) résidentiel(le) II *** Estimateur(trice) III Agent(e) chargé(e) de la sécurité des véhicules à moteur ***	2143	2169	2197	2224	2250	2271	2298	2327	2353	2389	2413	2446	2483	2511	2536	2566	2598	2624	2662	<b>2692</b>	2720	2758	2787	2821
<b>Groupe 5</b> Évaluateur(trice) commercial(e) *** Inspecteur(trice) de l'hygiène publique * et **	2341	2373	2401	2432	2464	2500	2525	2551	2583	2612	2649	2675	2710	2746	2775	2808	2846	2878	2921	<b>2948</b>	2981	3024	3058	3098
<b>Groupe 6</b> Agent(e) de la gestion immobilière Gestionnaire adjoint(e) *** Spécialiste de l'industrie lourde *** Spécialiste principal(e) en évaluation ***	2556	2586	2615	2651	2677	2712	2749	2779	2811	2849	2880	2924	2951	2985	3028	3061	3103	3142	3179	<b>3211</b>	3244	3289	3326	3371

\* Les inspecteur(trice)s en santé publique bénéficient d'un rajustement salarial en fonction du marché de 4,8 % pour les échelons 1 à 24 (avant le 1<sup>er</sup> octobre 2020, le rajustement de 4,8 % n'était pas inclus dans le taux de base).

\*\* Les inspecteur(trice)s en santé publique et les agent(e)s chargé(e)s de la sécurité des véhicules à moteur bénéficieront d'un rajustement de ressources de 5 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

\*\*\*Les évaluateur(trice)s résidentiel(le)s I et II, les évaluateur(trice)s commerciaux, les spécialistes principaux en évaluation, les gestionnaires adjoint(e)s et les spécialistes de l'industrie lourde recevront un rajustement de ressources de 10 % à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2020.

## ANNEXE A-2

### ANNEXE A-2 INSPECTIONS TECHNIQUES 1<sup>ER</sup> MARS 2020 2.00%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.							
																				20	21	22	23	24	25	26	27	28
Inspecteur(trice) des services techniques I	2016	2040	2067	2091	2117	2136	2162	2188	2214	2247	2271	2301	2335	2363	2385	2415	2444	2470	2505	<b>2532</b>	2559	2594	2622	2654				
Inspecteur(trice) des services techniques II et III Inspecteur(trice) des services techniques II-F	2202	2232	2259	2287	2319	2352	2376	2400	2429	2458	2492	2518	2549	2582	2611	2641	2676	2708	2748	<b>2773</b>	2805	2845	2876	2915*	2949	2981	3017	3047
Inspecteur(trice) des services techniques IV	2405	2432	2461	2494	2520	2551	2585	2615	2644	2679	2710	2751	2775	2809	2849	2879	2919	2956	2991	<b>3021</b>	3052	3095	3128	3171				

*\* Seuls les inspectrices et les inspecteurs affectés aux postes classés comme inspecteur(trice) des services techniques III OU à ceux classés comme inspecteur(trice) des services techniques II qui possèdent la certification d'inspecteur(trice) d'installation nucléaire du National Board of Boiler Inspector peuvent passer à l'échelon 24 de l'échelle salariale.*

### ANNEXE A-2 INSPECTIONS TECHNIQUES 1<sup>ER</sup> MARS 2021 2.00%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.							
																				20	21	22	23	24	25	26	27	28
Inspecteur(trice) des services techniques I	2056	2081	2108	2133	2159	2179	2205	2232	2258	2292	2316	2347	2382	2410	2433	2463	2493	2519	2555	<b>2583</b>	2610	2646	2674	2707				
Inspecteur(trice) des services techniques II et III Inspecteur(trice) des services techniques II-F	2246	2277	2304	2333	2365	2399	2424	2448	2478	2507	2542	2568	2600	2634	2663	2694	2730	2762	2803	<b>2828</b>	2861	2902	2934	2973*	3008	3041	3077	3108
Inspecteur(trice) des services techniques IV	2453	2481	2510	2544	2570	2602	2637	2667	2697	2733	2764	2806	2831	2865	2906	2937	2977	3015	3051	<b>3081</b>	3113	3157	3191	3234				

*\* Seuls les inspectrices et les inspecteurs affectés aux postes classés comme inspecteur(trice) des services techniques III OU à ceux classés comme inspecteur(trice) des services techniques II qui possèdent la certification d'inspecteur(trice) d'installation nucléaire du National Board of Boiler Inspector peuvent passer à l'échelon 24 de l'échelle salariale.*

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2022**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM		Taux max.								
																				20	21	22	23	24	25	26	27	28		
Inspecteur(trice) des services techniques I	2097	2123	2150	2176	2202	2223	2249	2277	2303	2338	2362	2394	2430	2458	2482	2512	2543	2569	2606	<b>2635</b>	2662	2699	2727	2761						
Inspecteur(trice) des services techniques II et III	2291	2323	2350	2380	2412	2447	2472	2497	2528	2557	2593	2619	2652	2687	2716	2748	2785	2817	2859	<b>2885</b>	2918	2960	2993	3032*	3068	3102	3139	3170		
Inspecteur(trice) des services techniques II-F																														
Inspecteur(trice) des services techniques IV	2502	2531	2560	2595	2621	2654	2690	2720	2751	2788	2819	2862	2888	2922	2964	2996	3037	3075	3112	<b>3143</b>	3175	3220	3255	3299						

*\* Seuls les inspectrices et les inspecteurs affectés aux postes classés comme inspecteur(trice) des services techniques III OU à ceux classés comme inspecteur(trice) des services techniques II qui possèdent la certification d'inspecteur(trice) d'installation nucléaire du National Board of Boiler Inspector peuvent passer à l'échelon 24 de l'échelle salariale.*

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2023**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM		Taux max.								
																				20	21	22	23	24	25	26	27	28		
Inspecteur(trice) des services techniques I	2139	2165	2193	2220	2246	2267	2294	2323	2349	2385	2409	2442	2479	2507	2532	2562	2594	2620	2658	<b>2688</b>	2715	2753	2782	2816						
Inspecteur(trice) des services techniques II et III	2337	2369	2397	2428	2460	2496	2521	2547	2579	2608	2645	2671	2705	2741	2770	2803	2841	2873	2916	<b>2943</b>	2976	3019	3053	3093*	3129	3164	3202	3233		
Inspecteur(trice) des services techniques II-F																														
Inspecteur(trice) des services techniques IV	2552	2582	2611	2647	2673	2707	2744	2774	2806	2844	2875	2919	2946	2980	3023	3056	3098	3137	3174	<b>3206</b>	3239	3284	3320	3365						

*\* Seuls les inspectrices et les inspecteurs affectés aux postes classés comme inspecteur(trice) des services techniques III OU à ceux classés comme inspecteur(trice) des services techniques II qui possèdent la certification d'inspecteur(trice) d'installation nucléaire du National Board of Boiler Inspector peuvent passer à l'échelon 24 de l'échelle salariale.*

**ANNEXE A-2**  
**INSPECTIONS TECHNIQUES**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2024**  
**0.167%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	21	22	23	Taux max.				28
Inspecteur(trice) des services techniques I	2143	2169	2197	2224	2250	2271	2298	2327	2353	2389	2413	2446	2483	2511	2536	2566	2598	2624	2662	<b>2692</b>	2720	2758	2787	2821				
Inspecteur(trice) des services techniques II et III	2341	2373	2401	2432	2464	2500	2525	2551	2583	2612	2649	2675	2710	2746	2775	2808	2846	2878	2921	<b>2948</b>	2981	3024	3058	3098*	3134	3169	3207	3238
Inspecteur(trice) des services techniques II-F																												
Inspecteur(trice) des services techniques IV	2556	2586	2615	2651	2677	2712	2749	2779	2811	2849	2880	2924	2951	2985	3028	3061	3103	3142	3179	<b>3211</b>	3244	3289	3326	3371				

*\* Seuls les inspectrices et les inspecteurs affectés aux postes classés comme inspecteur(trice) des services techniques III OU à ceux classés comme inspecteur(trice) des services techniques II qui possèdent la certification d'inspecteur(trice) d'installation nucléaire du National Board of Boiler Inspector peuvent passer à l'échelon 24 de l'échelle salariale.*

### ANNEX A-3

#### ANNEXE A-3 PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE

1<sup>ER</sup> MARS 2020  
2.00%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
																				20	21	22	23	24
Technologue de laboratoire I	1656	1675	1696	1715	1732	1755	1780	1802	1823	1844	1870	1889	1914	1934	1957	1977	2008	2032	2055	<b>2080</b>	2107	2129	2152	2180
Technologue de laboratoire II	1999	2026	2050	2074	2100	2124	2147	2175	2197	2226	2254	2285	2316	2346	2369	2396	2427	2452	2483	<b>2513</b>	2543	2577	2602	2631
Technologue de laboratoire III	2100	2127	2149	2172	2197	2221	2250	2280	2307	2337	2364	2393	2424	2456	2482	2513	2547	2570	2601	<b>2630</b>	2661	2700	2731	2762
Technologue de laboratoire IV	2186	2213	2242	2270	2299	2336	2358	2383	2411	2440	2468	2501	2532	2563	2594	2622	2654	2686	2722	<b>2757</b>	2787	2824	2853	2891

#### ANNEXE A-3 PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE

1<sup>ER</sup> MARS 2021  
2.00%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
																				20	21	22	23	24
Technologue de laboratoire I	1689	1709	1730	1749	1767	1790	1816	1838	1859	1881	1907	1927	1952	1973	1996	2017	2048	2073	2096	<b>2122</b>	2149	2172	2195	2224
Technologue de laboratoire II	2039	2067	2091	2115	2142	2166	2190	2219	2241	2271	2299	2331	2362	2393	2416	2444	2476	2501	2533	<b>2563</b>	2594	2629	2654	2684
Technologue de laboratoire III	2142	2170	2192	2215	2241	2265	2295	2326	2353	2384	2411	2441	2472	2505	2532	2563	2598	2621	2653	<b>2683</b>	2714	2754	2786	2817
Technologue de laboratoire IV	2230	2257	2287	2315	2345	2383	2405	2431	2459	2489	2517	2551	2583	2614	2646	2674	2707	2740	2776	<b>2812</b>	2843	2880	2910	2949

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2022**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Technologue de laboratoire I	1723	1743	1765	1784	1802	1826	1852	1875	1896	1919	1945	1966	1991	2012	2036	2057	2089	2114	2138	<b>2164</b>	2192	2215	2239	2268
Technologue de laboratoire II	2080	2108	2133	2157	2185	2209	2234	2263	2286	2316	2345	2378	2409	2441	2464	2493	2526	2551	2584	<b>2614</b>	2646	2682	2707	2738
Technologue de laboratoire III	2185	2213	2236	2259	2286	2310	2341	2373	2400	2432	2459	2490	2521	2555	2583	2614	2650	2673	2706	<b>2737</b>	2768	2809	2842	2873
Technologue de laboratoire IV	2275	2302	2333	2361	2392	2431	2453	2480	2508	2539	2567	2602	2635	2666	2699	2727	2761	2795	2832	<b>2868</b>	2900	2938	2968	3008

**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2023**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Technologue de laboratoire I	1757	1778	1800	1820	1838	1863	1889	1913	1934	1957	1984	2005	2031	2052	2077	2098	2131	2156	2181	<b>2207</b>	2236	2259	2284	2313
Technologue de laboratoire II	2122	2150	2176	2200	2229	2253	2279	2308	2332	2362	2392	2426	2457	2490	2513	2543	2577	2602	2636	<b>2666</b>	2699	2736	2761	2793
Technologue de laboratoire III	2229	2257	2281	2304	2332	2356	2388	2420	2448	2481	2508	2540	2571	2606	2635	2666	2703	2726	2760	<b>2792</b>	2823	2865	2899	2930
Technologue de laboratoire IV	2321	2348	2380	2408	2440	2480	2502	2530	2558	2590	2618	2654	2688	2719	2753	2782	2816	2851	2889	<b>2925</b>	2958	2997	3027	3068



**ANNEXE A-3**  
**PERSONNEL MÉDICAL ET DE LABORATOIRE**

**1<sup>ER</sup> MARS 2024**

**0.167%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>PCM</b>	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>20</b>	21	22	23	24
Technologue de laboratoire I	1760	1781	1803	1823	1841	1866	1892	1916	1937	1960	1987	2008	2034	2055	2080	2102	2135	2160	2185	<b>2211</b>	2240	2263	2288	2317
Technologue de laboratoire II	2126	2154	2180	2204	2233	2257	2283	2312	2336	2366	2396	2430	2461	2494	2517	2547	2581	2606	2640	<b>2670</b>	2704	2741	2766	2798
Technologue de laboratoire III	2233	2261	2285	2308	2336	2360	2392	2424	2452	2485	2512	2544	2575	2610	2639	2670	2708	2731	2765	<b>2797</b>	2828	2870	2904	2935
Technologue de laboratoire IV	2325	2352	2384	2412	2444	2484	2506	2534	2562	2594	2622	2658	2692	2724	2758	2787	2821	2856	2894	<b>2930</b>	2963	3002	3032	3073

## ANNEXE A-4

### ANNEXE A-4 72,5 HEURES

#### RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE

1<sup>ER</sup> MARS 2020

2.00%

																				PCM	Taux max.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Technicien(ne) et technologiste 1	1269	1298	1319	1331	1345	1361	1377	1398	1416	1438	1450	1468	1483	1498	1523	1537	1556	1572	1589	<b>1611</b>	1635	1658	1673	1696	
Technicien(ne) et technologiste 2	1399	1417	1439	1452	1469	1485	1501	1524	1538	1557	1573	1590	1612	1636	1659	1675	1697	1716	1736	<b>1758</b>	1782	1802	1824	1845	
Technicien(ne) et technologiste 3	1525	1539	1558	1574	1591	1615	1637	1660	1677	1699	1717	1737	1760	1785	1804	1825	1847	1872	1891	<b>1916</b>	1936	1960	1979	2009	
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1658	1673	1696	1715	1734	1756	1781	1800	1823	1844	1869	1889	1913	1933	1958	1975	2008	2032	2056	<b>2080</b>	2106	2130	2154	2181	
Technicien(ne) et technologiste 5	1821	1841	1867	1887	1910	1931	1955	1973	2003	2029	2054	2078	2104	2127	2149	2179	2201	2228	2261	<b>2289</b>	2322	2348	2373	2398	
Technicien(ne) et technologiste 6	1999	2026	2050	2076	2101	2125	2145	2173	2199	2226	2256	2286	2314	2345	2369	2395	2428	2452	2482	<b>2514</b>	2543	2577	2603	2632	
Technicien(ne) et technologiste 7	2188	2214	2242	2272	2299	2334	2358	2382	2409	2441	2467	2501	2533	2562	2594	2622	2653	2689	2722	<b>2759</b>	2787	2820	2853	2892	
Technicien(ne) et technologiste 8	2386	2413	2443	2469	2505	2535	2564	2597	2624	2657	2691	2727	2761	2790	2826	2856	2896	2933	2967	<b>3002</b>	3030	3070	3105	3145	

### ANNEXE A-4 72,5 HEURES

#### RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE

1<sup>ER</sup> MARS 2021

2.00%

																				PCM	Taux max.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Technicien(ne) et technologiste 1	1294	1324	1345	1358	1372	1388	1405	1426	1444	1467	1479	1497	1513	1528	1553	1568	1587	1603	1621	<b>1643</b>	1668	1691	1706	1730	
Technicien(ne) et technologiste 2	1427	1445	1468	1481	1498	1515	1531	1554	1569	1588	1604	1622	1644	1669	1692	1709	1731	1750	1771	<b>1793</b>	1818	1838	1860	1882	
Technicien(ne) et technologiste 3	1556	1570	1589	1605	1623	1647	1670	1693	1711	1733	1751	1772	1795	1821	1840	1862	1884	1909	1929	<b>1954</b>	1975	1999	2019	2049	
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1691	1706	1730	1749	1769	1791	1817	1836	1859	1881	1906	1927	1951	1972	1997	2015	2048	2073	2097	<b>2122</b>	2148	2173	2197	2225	
Technicien(ne) et technologiste 5	1857	1878	1904	1925	1948	1970	1994	2012	2043	2070	2095	2120	2146	2170	2192	2223	2245	2273	2306	<b>2335</b>	2368	2395	2420	2446	
Technicien(ne) et technologiste 6	2039	2067	2091	2118	2143	2168	2188	2216	2243	2271	2301	2332	2360	2392	2416	2443	2477	2501	2532	<b>2564</b>	2594	2629	2655	2685	
Technicien(ne) et technologiste 7	2232	2258	2287	2317	2345	2381	2405	2430	2457	2490	2516	2551	2584	2613	2646	2674	2706	2743	2776	<b>2814</b>	2843	2876	2910	2950	
Technicien(ne) et technologiste 8	2434	2461	2492	2518	2555	2586	2615	2649	2676	2710	2745	2782	2816	2846	2883	2913	2954	2992	3026	<b>3062</b>	3091	3131	3167	3208	

**ANNEXE A-4 72,5 HEURES**  
**RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2022**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
																				<b>20</b>	21	22	23	24
Technicien(ne) et technologiste 1	1320	1350	1372	1385	1399	1416	1433	1455	1473	1496	1509	1527	1543	1559	1584	1599	1619	1635	1653	<b>1676</b>	1701	1725	1740	1765
Technicien(ne) et technologiste 2	1456	1474	1497	1511	1528	1545	1562	1585	1600	1620	1636	1654	1677	1702	1726	1743	1766	1785	1806	<b>1829</b>	1854	1875	1897	1920
Technicien(ne) et technologiste 3	1587	1601	1621	1637	1655	1680	1703	1727	1745	1768	1786	1807	1831	1857	1877	1899	1922	1947	1968	<b>1993</b>	2015	2039	2059	2090
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1725	1740	1765	1784	1804	1827	1853	1873	1896	1919	1944	1966	1990	2011	2037	2055	2089	2114	2139	<b>2164</b>	2191	2216	2241	2270
Technicien(ne) et technologiste 5	1894	1916	1942	1964	1987	2009	2034	2052	2084	2111	2137	2162	2189	2213	2236	2267	2290	2318	2352	<b>2382</b>	2415	2443	2468	2495
Technicien(ne) et technologiste 6	2080	2108	2133	2160	2186	2211	2232	2260	2288	2316	2347	2379	2407	2440	2464	2492	2527	2551	2583	<b>2615</b>	2646	2682	2708	2739
Technicien(ne) et technologiste 7	2277	2303	2333	2363	2392	2429	2453	2479	2506	2540	2566	2602	2636	2665	2699	2727	2760	2798	2832	<b>2870</b>	2900	2934	2968	3009
Technicien(ne) et technologiste 8	2483	2510	2542	2568	2606	2638	2667	2702	2730	2764	2800	2838	2872	2903	2941	2971	3013	3052	3087	<b>3123</b>	3153	3194	3230	3272

**ANNEXE A-4 72,5 HEURES**  
**RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2023**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
																				<b>20</b>	21	22	23	24
Technicien(ne) et technologiste 1	1346	1377	1399	1413	1427	1444	1462	1484	1502	1526	1539	1558	1574	1590	1616	1631	1651	1668	1686	<b>1710</b>	1735	1760	1775	1800
Technicien(ne) et technologiste 2	1485	1503	1527	1541	1559	1576	1593	1617	1632	1652	1669	1687	1711	1736	1761	1778	1801	1821	1842	<b>1866</b>	1891	1913	1935	1958
Technicien(ne) et technologiste 3	1619	1633	1653	1670	1688	1714	1737	1762	1780	1803	1822	1843	1868	1894	1915	1937	1960	1986	2007	<b>2033</b>	2055	2080	2100	2132
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1760	1775	1800	1820	1840	1864	1890	1910	1934	1957	1983	2005	2030	2051	2078	2096	2131	2156	2182	<b>2207</b>	2235	2260	2286	2315
Technicien(ne) et technologiste 5	1932	1954	1981	2003	2027	2049	2075	2093	2126	2153	2180	2205	2233	2257	2281	2312	2336	2364	2399	<b>2430</b>	2463	2492	2517	2545
Technicien(ne) et technologiste 6	2122	2150	2176	2203	2230	2255	2277	2305	2334	2362	2394	2427	2455	2489	2513	2542	2578	2602	2635	<b>2667</b>	2699	2736	2762	2794
Technicien(ne) et technologiste 7	2323	2349	2380	2410	2440	2478	2502	2529	2556	2591	2617	2654	2689	2718	2753	2782	2815	2854	2889	<b>2927</b>	2958	2993	3027	3069
Technicien(ne) et technologiste 8	2533	2560	2593	2619	2658	2691	2720	2756	2785	2819	2856	2895	2929	2961	3000	3030	3073	3113	3149	<b>3185</b>	3216	3258	3295	3337

**ANNEXE A-4 72,5 HEURES**  
**RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2024**  
**0.167%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
																				20	21	22	23	24
Technicien(ne) et technologiste 1	1348	1379	1401	1415	1429	1446	1464	1486	1505	1529	1542	1561	1577	1593	1619	1634	1654	1671	1689	<b>1713</b>	1738	1763	1778	1803
Technicien(ne) et technologiste 2	1487	1506	1530	1544	1562	1579	1596	1620	1635	1655	1672	1690	1714	1739	1764	1781	1804	1824	1845	<b>1869</b>	1894	1916	1938	1961
Technicien(ne) et technologiste 3	1622	1636	1656	1673	1691	1717	1740	1765	1783	1806	1825	1846	1871	1897	1918	1940	1963	1989	2010	<b>2036</b>	2058	2083	2104	2136
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1763	1778	1803	1823	1843	1867	1893	1913	1937	1960	1986	2008	2033	2054	2081	2100	2135	2160	2186	<b>2211</b>	2239	2264	2290	2319
Technicien(ne) et technologiste 5	1935	1957	1984	2006	2030	2052	2078	2096	2130	2157	2184	2209	2237	2261	2285	2316	2340	2368	2403	<b>2434</b>	2467	2496	2521	2549
Technicien(ne) et technologiste 6	2126	2154	2180	2207	2234	2259	2281	2309	2338	2366	2398	2431	2459	2493	2517	2546	2582	2606	2639	<b>2671</b>	2704	2741	2767	2799
Technicien(ne) et technologiste 7	2327	2353	2384	2414	2444	2482	2506	2533	2560	2595	2621	2658	2693	2723	2758	2787	2820	2859	2894	<b>2932</b>	2963	2998	3032	3074
Technicien(ne) et technologiste 8	2537	2564	2597	2623	2662	2695	2725	2761	2790	2824	2861	2900	2934	2966	3005	3035	3078	3118	3154	<b>3190</b>	3221	3263	3301	3343

## ANNEXE A-5

**ANNEXE A-5 80 HEURES**  
**RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2020**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
																				<b>20</b>	21	22	23	24
Technicien(ne) et technologiste 1	1400	1432	1455	1469	1484	1502	1519	1543	1562	1587	1600	1620	1636	1653	1681	1696	1717	1735	1753	<b>1778</b>	1804	1830	1846	1871
Technicien(ne) et technologiste 2	1544	1564	1588	1602	1621	1639	1656	1682	1697	1718	1736	1754	1779	1805	1831	1848	1873	1894	1916	<b>1940</b>	1966	1988	2013	2036
Technicien(ne) et technologiste 3	1683	1698	1719	1737	1756	1782	1806	1832	1850	1875	1895	1917	1942	1970	1991	2014	2038	2066	2087	<b>2114</b>	2136	2163	2184	2217
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1830	1846	1871	1892	1913	1938	1965	1986	2012	2035	2062	2084	2111	2133	2161	2179	2216	2242	2269	<b>2295</b>	2324	2350	2377	2407
Technicien(ne) et technologiste 5	2009	2031	2060	2082	2108	2131	2157	2177	2210	2239	2266	2293	2322	2347	2371	2404	2429	2458	2495	<b>2526</b>	2562	2591	2618	2646
Technicien(ne) et technologiste 6	2206	2236	2262	2291	2318	2345	2367	2398	2426	2456	2489	2522	2553	2588	2614	2643	2679	2706	2739	<b>2774</b>	2806	2844	2872	2904
Technicien(ne) et technologiste 7	2414	2443	2474	2507	2537	2575	2602	2628	2658	2694	2722	2760	2795	2827	2862	2893	2927	2967	3004	<b>3044</b>	3075	3112	3148	3191
Technicien(ne) et technologiste 8	2633	2663	2696	2724	2764	2797	2829	2866	2895	2932	2969	3009	3047	3079	3118	3151	3196	3236	3274	<b>3313</b>	3343	3388	3426	3470

**ANNEXE A-5 80 HEURES**  
**RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2021**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
																				<b>20</b>	21	22	23	24
Technicien(ne) et technologiste 1	1428	1461	1484	1498	1514	1532	1550	1574	1593	1619	1632	1652	1670	1686	1714	1730	1751	1769	1789	<b>1813</b>	1841	1866	1882	1909
Technicien(ne) et technologiste 2	1575	1594	1620	1634	1653	1672	1689	1715	1731	1752	1770	1790	1814	1842	1867	1886	1910	1931	1954	<b>1978</b>	2006	2028	2052	2077
Technicien(ne) et technologiste 3	1717	1732	1753	1771	1791	1817	1843	1868	1888	1912	1932	1955	1981	2009	2030	2055	2079	2106	2129	<b>2156</b>	2179	2206	2228	2261
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1866	1882	1909	1930	1952	1976	2005	2026	2051	2076	2103	2126	2153	2176	2204	2223	2260	2287	2314	<b>2342</b>	2370	2398	2424	2455
Technicien(ne) et technologiste 5	2049	2072	2101	2124	2150	2174	2200	2220	2254	2284	2312	2339	2368	2394	2419	2453	2477	2508	2545	<b>2577</b>	2613	2643	2670	2699
Technicien(ne) et technologiste 6	2250	2281	2307	2337	2365	2392	2414	2445	2475	2506	2539	2573	2604	2639	2666	2696	2733	2760	2794	<b>2829</b>	2862	2901	2930	2963
Technicien(ne) et technologiste 7	2463	2492	2524	2557	2588	2627	2654	2681	2711	2748	2776	2815	2851	2883	2920	2951	2986	3027	3063	<b>3105</b>	3137	3174	3211	3255
Technicien(ne) et technologiste 8	2686	2716	2750	2778	2819	2854	2886	2923	2953	2990	3029	3070	3107	3140	3181	3214	3260	3302	3339	<b>3379</b>	3411	3455	3495	3540

**ANNEXE A-5 80 HEURES**  
**RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2022**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Technicien(ne) et technologiste 1	1457	1490	1514	1528	1544	1562	1581	1606	1625	1651	1665	1685	1703	1720	1748	1764	1786	1804	1824	<b>1849</b>	1877	1903	1920	1948
Technicien(ne) et technologiste 2	1607	1626	1652	1667	1686	1705	1724	1749	1766	1788	1805	1825	1850	1878	1905	1923	1949	1970	1993	<b>2018</b>	2046	2069	2093	2119
Technicien(ne) et technologiste 3	1751	1767	1789	1806	1826	1854	1879	1906	1926	1951	1971	1994	2020	2049	2071	2095	2121	2148	2172	<b>2199</b>	2223	2250	2272	2306
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1903	1920	1948	1969	1991	2016	2045	2067	2092	2118	2145	2169	2196	2219	2248	2268	2305	2333	2360	<b>2388</b>	2418	2445	2473	2505
Technicien(ne) et technologiste 5	2090	2114	2143	2167	2193	2217	2244	2264	2300	2329	2358	2386	2415	2442	2467	2502	2527	2558	2595	<b>2628</b>	2665	2696	2723	2753
Technicien(ne) et technologiste 6	2295	2326	2354	2383	2412	2440	2463	2494	2525	2556	2590	2625	2656	2692	2719	2750	2788	2815	2850	<b>2886</b>	2920	2959	2988	3022
Technicien(ne) et technologiste 7	2513	2541	2574	2607	2639	2680	2707	2735	2765	2803	2831	2871	2909	2941	2978	3009	3046	3087	3125	<b>3167</b>	3200	3238	3275	3320
Technicien(ne) et technologiste 8	2740	2770	2805	2834	2876	2911	2943	2982	3012	3050	3090	3132	3169	3203	3245	3278	3325	3368	3406	<b>3446</b>	3479	3524	3564	3610

**ANNEXE A-5 80 HEURES**  
**RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2023**  
**2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Technicien(ne) et technologiste 1	1485	1519	1544	1559	1575	1593	1613	1638	1657	1684	1698	1719	1737	1754	1783	1800	1822	1841	1860	<b>1887</b>	1914	1942	1959	1986
Technicien(ne) et technologiste 2	1639	1658	1685	1700	1720	1739	1758	1784	1801	1823	1842	1862	1888	1916	1943	1962	1987	2009	2033	<b>2059</b>	2087	2111	2135	2161
Technicien(ne) et technologiste 3	1786	1802	1824	1843	1863	1891	1917	1944	1964	1990	2010	2034	2061	2090	2113	2137	2163	2191	2215	<b>2243</b>	2268	2295	2317	2353
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1942	1959	1986	2008	2030	2057	2086	2108	2134	2159	2188	2212	2240	2263	2293	2313	2351	2379	2408	<b>2435</b>	2466	2494	2522	2554
Technicien(ne) et technologiste 5	2132	2156	2186	2210	2237	2261	2290	2310	2346	2376	2406	2433	2464	2490	2517	2551	2578	2609	2647	<b>2681</b>	2718	2750	2777	2808
Technicien(ne) et technologiste 6	2342	2372	2401	2431	2461	2488	2513	2543	2575	2606	2642	2678	2709	2746	2773	2805	2845	2871	2908	<b>2943</b>	2978	3019	3048	3083
Technicien(ne) et technologiste 7	2563	2592	2626	2659	2692	2734	2761	2791	2820	2859	2888	2929	2967	2999	3038	3070	3106	3149	3188	<b>3230</b>	3264	3303	3340	3386
Technicien(ne) et technologiste 8	2795	2825	2861	2890	2933	2969	3001	3041	3073	3111	3151	3194	3232	3267	3310	3343	3391	3435	3475	<b>3514</b>	3549	3595	3636	3682

**ANNEXE A-5 80 HEURES**  
**RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2024**  
**0.167%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.	21	22	23	24
Technicien(ne) et technologiste 1	1487	1522	1546	1561	1577	1596	1615	1640	1661	1687	1702	1722	1740	1758	1786	1803	1825	1844	1864	<b>1890</b>	1918	1945	1962	1990	
Technicien(ne) et technologiste 2	1641	1662	1688	1704	1724	1742	1761	1788	1804	1826	1845	1865	1891	1919	1946	1965	1991	2013	2036	<b>2062</b>	2090	2114	2138	2164	
Technicien(ne) et technologiste 3	1790	1805	1827	1846	1866	1895	1920	1948	1967	1993	2014	2037	2065	2093	2116	2141	2166	2195	2218	<b>2247</b>	2271	2298	2322	2357	
Technicien(ne) et technologiste 4 Technicien en électromécanique	1945	1962	1990	2012	2034	2060	2089	2111	2137	2163	2191	2216	2243	2266	2296	2317	2356	2383	2412	<b>2440</b>	2471	2498	2527	2559	
Technicien(ne) et technologiste 5	2135	2159	2189	2214	2240	2264	2293	2313	2350	2380	2410	2438	2468	2495	2521	2556	2582	2613	2652	<b>2686</b>	2722	2754	2782	2813	
Technicien(ne) et technologiste 6	2346	2377	2406	2435	2465	2493	2517	2548	2580	2611	2646	2682	2713	2751	2777	2809	2849	2876	2912	<b>2947</b>	2984	3025	3053	3089	
Technicien(ne) et technologiste 7	2568	2596	2631	2664	2697	2739	2765	2795	2825	2863	2892	2933	2972	3005	3043	3075	3112	3155	3193	<b>3235</b>	3270	3308	3346	3392	
Technicien(ne) et technologiste 8	2799	2829	2866	2894	2937	2974	3007	3047	3079	3116	3157	3200	3238	3273	3316	3349	3396	3441	3480	<b>3520</b>	3554	3601	3642	3689	

## ANNEXE A-6

ANNEXE A-6  
RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – 75 H À LA QUINZAINE  
1<sup>ER</sup> MARS 2020  
2.00%

	PCM																			Taux max.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Technologues en génie clinique 1	22.87	23.08	23.39	23.66	23.92	24.22	24.57	24.83	25.14	25.43	25.78	26.06	26.39	26.66	27.01	27.24	27.70	28.03	28.36	<b>28.69</b>	29.05	29.38	29.71	30.08
Technologues en génie clinique 2	25.12	25.39	25.75	26.03	26.34	26.63	26.97	27.21	27.63	27.99	28.33	28.66	29.02	29.34	29.64	30.06	30.36	30.73	31.19	<b>31.57</b>	32.03	32.39	32.73	33.08
Technologues en génie clinique 3	30.18	30.54	30.92	31.34	31.71	32.19	32.52	32.86	33.23	33.67	34.03	34.50	34.94	35.34	35.78	36.17	36.59	37.09	37.54	<b>38.06</b>	38.44	38.90	39.35	39.89
Technologues en génie clinique 4	32.91	33.28	33.70	34.06	34.55	34.97	35.37	35.82	36.19	36.65	37.12	37.61	38.08	38.48	38.98	39.39	39.94	40.46	40.92	<b>41.41</b>	41.79	42.34	42.83	43.38

ANNEXE A-6  
RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – 75 H À LA QUINZAINE  
1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2020

	PCM																			Taux max.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Technologues en génie clinique 1	23.20	23.41	23.72	23.99	24.25	24.55	24.90	25.16	25.47	25.76	26.11	26.39	26.72	26.99	27.34	27.57	28.04	28.37	28.70	<b>29.03</b>	29.39	29.72	30.05	30.42
Technologues en génie clinique 2	26.80	27.09	27.47	27.77	28.10	28.41	28.77	29.03	29.48	29.86	30.22	30.57	30.95	31.29	31.61	32.06	32.38	32.77	33.26	<b>33.67</b>	34.16	34.54	34.90	35.27
Technologues en génie clinique 3	30.18	30.54	30.92	31.34	31.71	32.19	32.52	32.86	33.23	33.67	34.03	34.50	34.94	35.34	35.78	36.17	36.59	37.09	37.54	<b>38.06</b>	38.44	38.90	39.35	39.89
Technologues en génie clinique 4	32.91	33.28	33.70	34.06	34.55	34.97	35.37	35.82	36.19	36.65	37.12	37.61	38.08	38.48	38.98	39.39	39.94	40.46	40.92	<b>41.41</b>	41.79	42.34	42.83	43.38

Les TGC 1 et 2 ont été rajustés pour s'aligner sur les TGC/TGE 1 et 2 de la partie III à compter du 1er octobre 2020.

ANNEXE A-6  
RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – 75 H À LA QUINZAINE  
1<sup>ER</sup> MARS 2021  
2.00%

	PCM																			Taux max.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Technologues en génie clinique 1	23.66	23.88	24.19	24.47	24.74	25.04	25.40	25.66	25.98	26.28	26.63	26.92	27.25	27.53	27.89	28.12	28.60	28.94	29.27	<b>29.61</b>	29.98	30.31	30.65	31.03
Technologues en génie clinique 2	27.34	27.63	28.02	28.33	28.66	28.98	29.35	29.61	30.07	30.46	30.82	31.18	31.57	31.92	32.24	32.70	33.03	33.43	33.93	<b>34.34</b>	34.84	35.23	35.60	35.98
Technologues en génie clinique 3	30.79	31.14	31.54	31.96	32.34	32.84	33.17	33.52	33.89	34.34	34.70	35.19	35.64	36.04	36.50	36.88	37.32	37.83	38.29	<b>38.81</b>	39.21	39.67	40.14	40.69
Technologues en génie clinique 4	33.57	33.94	34.37	34.73	35.24	35.67	36.07	36.54	36.91	37.38	37.86	38.37	38.84	39.26	39.77	40.18	40.74	41.27	41.74	<b>42.23</b>	42.63	43.19	43.68	44.25

ANNEXE A-6  
RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – 75 H À LA QUINZAINE  
1<sup>ER</sup> MARS 2022  
2.00%

	PCM																			Taux max.				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Technologues en génie clinique 1	24.13	24.36	24.67	24.96	25.23	25.54	25.91	26.17	26.50	26.81	27.16	27.46	27.80	28.08	28.45	28.68	29.17	29.52	29.86	<b>30.20</b>	30.58	30.92	31.26	31.65
Technologues en génie clinique 2	27.89	28.18	28.58	28.90	29.23	29.56	29.94	30.20	30.67	31.07	31.44	31.80	32.20	32.56	32.88	33.35	33.69	34.10	34.61	<b>35.03</b>	35.54	35.93	36.31	36.70
Technologues en génie clinique 3	31.41	31.77	32.18	32.59	32.99	33.50	33.83	34.19	34.57	35.03	35.39	35.89	36.36	36.76	37.23	37.61	38.07	38.59	39.06	<b>39.59</b>	40.00	40.47	40.94	41.50
Technologues en génie clinique 4	34.25	34.62	35.06	35.42	35.94	36.39	36.79	37.27	37.66	38.12	38.62	39.14	39.61	40.04	40.57	40.98	41.56	42.10	42.58	<b>43.08</b>	43.49	44.06	44.55	45.13



ANNEXE A-6  
RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – 75 H À LA QUINZAINE  
1<sup>ER</sup> MARS 2023  
2.00%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	20	21	Taux max.	22	23	24
Technologues en génie clinique 1	24.61	24.85	25.16	25.46	25.73	26.05	26.43	26.69	27.03	27.35	27.70	28.01	28.36	28.64	29.02	29.25	29.75	30.11	30.46	<b>30.80</b>	31.19	31.54	31.89	32.28		
Technologues en génie clinique 2	28.45	28.74	29.15	29.48	29.81	30.15	30.54	30.80	31.28	31.69	32.07	32.44	32.84	33.21	33.54	34.02	34.36	34.78	35.30	<b>35.73</b>	36.25	36.65	37.04	37.43		
Technologues en génie clinique 3	32.04	32.40	32.83	33.24	33.66	34.18	34.51	34.88	35.26	35.74	36.10	36.61	37.09	37.49	37.97	38.37	38.83	39.37	39.85	<b>40.37</b>	40.80	41.28	41.75	42.33		
Technologues en génie clinique 4	34.94	35.31	35.77	36.12	36.66	37.12	37.52	38.01	38.41	38.88	39.39	39.93	40.40	40.84	41.38	41.79	42.39	42.94	43.43	<b>43.93</b>	44.36	44.94	45.45	46.03		

ANNEXE A-6  
RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES TECHNICIEN(NE)S ET DES TECHNOLOGISTES DES TRAVAUX DE GÉNIE – 75 H À LA QUINZAINE  
1<sup>ER</sup> MARS 2024  
0.167%

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	20	21	Taux max.	22	23	24
Technologues en génie clinique 1	24.65	24.89	25.20	25.50	25.77	26.09	26.47	26.73	27.08	27.40	27.75	28.06	28.41	28.69	29.07	29.30	29.80	30.16	30.51	<b>30.85</b>	31.24	31.59	31.94	32.33		
Technologues en génie clinique 2	28.50	28.79	29.20	29.53	29.86	30.20	30.59	30.85	31.33	31.74	32.12	32.49	32.89	33.27	33.60	34.08	34.42	34.84	35.36	<b>35.79</b>	36.31	36.71	37.10	37.49		
Technologues en génie clinique 3	32.10	32.46	32.88	33.30	33.71	34.23	34.57	34.94	35.31	35.79	36.15	36.66	37.14	37.56	38.04	38.44	38.90	39.43	39.92	<b>40.44</b>	40.87	41.35	41.82	42.40		
Technologues en génie clinique 4	34.99	35.37	35.82	36.18	36.72	37.17	37.59	38.08	38.48	38.95	39.46	40.00	40.47	40.91	41.45	41.86	42.46	43.01	43.50	<b>44.00</b>	44.43	45.01	45.53	46.11		

## ANNEX A-7

### ANNEXE A-7 CONTREMAÎTRES DE LA VOIRIE

**1<sup>ER</sup> MARS 2020  
2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>20</b>	21	22	23	24
Contremaître de la voirie I	1658	1675	1696	1717	1736	1758	1781	1802	1823	1844	1870	1889	1913	1933	1958	1978	2008	2034	2056	<b>2080</b>	2107	2130	2154	2182
Contremaître de la voirie II	1821	1842	1867	1887	1910	1931	1956	1973	2005	2031	2054	2078	2104	2127	2151	2180	2203	2230	2263	<b>2291</b>	2323	2348	2373	2398

### ANNEXE A-7 CONTREMAÎTRES DE LA VOIRIE

**1<sup>ER</sup> MARS 2021  
2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>20</b>	21	22	23	24
Contremaître de la voirie I	1691	1709	1730	1751	1771	1793	1817	1838	1859	1881	1907	1927	1951	1972	1997	2018	2048	2075	2097	<b>2122</b>	2149	2173	2197	2226
Contremaître de la voirie II	1857	1879	1904	1925	1948	1970	1995	2012	2045	2072	2095	2120	2146	2170	2194	2224	2247	2275	2308	<b>2337</b>	2369	2395	2420	2446

### ANNEXE A-7 CONTREMAÎTRES DE LA VOIRIE

**1<sup>ER</sup> MARS 2023  
2.00%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	<b>20</b>	21	22	23	24
Contremaître de la voirie I	1760	1778	1800	1822	1842	1866	1890	1913	1934	1957	1984	2005	2030	2051	2078	2099	2131	2159	2182	<b>2207</b>	2236	2260	2286	2316
Contremaître de la voirie II	1932	1955	1981	2003	2027	2049	2076	2093	2128	2155	2180	2205	2233	2257	2283	2313	2338	2367	2401	<b>2432</b>	2464	2492	2517	2545

**ANNEXE A-7**  
**CONTREMAÎTRES DE LA VOIRIE**  
**17 NOVEMBRE 2023**  
**RÉSULTATS DE L'ÉTUDE SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.	21	22	23	24
Contremaître de la voirie I	2132	2156	2186	2210	2237	2261	2290	2310	2346	2376	2406	2433	2464	2490	2517	2551	2578	2609	2647	<b>2681</b>	2718	2750	2777	2808	
Contremaître de la voirie II	2342	2372	2401	2431	2461	2488	2513	2543	2575	2606	2642	2678	2709	2746	2773	2805	2845	2871	2908	<b>2943</b>	2978	3019	3048	3083	

**ANNEXE A-7**  
**CONTREMAÎTRES DE LA VOIRIE**  
**1<sup>ER</sup> MARS 2024**  
**0.167%**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	PCM	Taux max.	21	22	23	24
Contremaître de la voirie I	2135	2159	2189	2214	2240	2264	2293	2313	2350	2380	2410	2438	2468	2495	2521	2556	2582	2613	2652	<b>2686</b>	2722	2754	2782	2813	
Contremaître de la voirie II	2346	2377	2406	2435	2465	2493	2517	2548	2580	2611	2646	2682	2713	2751	2777	2809	2849	2876	2912	<b>2947</b>	2984	3025	3053	3089	

## ANNEXE B

### CONGÉS D'ÉTUDES

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

- 1) Un employé doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.
- 2)
  - (a) 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.
  - (b) 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.
  - (c) 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.
  - (d) 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 recouvert à moins qu'il soit radié.
  - (e) 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.
- 3)
  - (a) 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.
  - (b) 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 ou l'employé retourne au travail.
- 4)
  - (a) 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.
  - (b) 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.
- 5)
  - (a) 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.

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

6) (a) 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.

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

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

7) (a) 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.

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

- (i) les frais de scolarité quand la réclamation est appuyée d'un reçu;
- (ii) 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;
- (iii) les manuels;
- (iv) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposés.

8) (a) 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.

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

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

## ANNEXE C

### 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.

**Tableau 1 : Système de points**

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

**Tableau 2: Pourcentage (%) du traitement associé aux points**

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

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unités de négociation des Inspections techniques, et du Personnel médical et de laboratoire**

**Objet: Équité salariale**

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

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

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

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unité de négociation des Inspections techniques**

**Objet : Prévôt régional des incendies**

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

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

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

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

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle



**LETTRE D'ENTENTE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unités de négociation des Inspections techniques, et Personnel médical et de laboratoire**

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

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

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

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

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit :

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

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

## PROTOCOLE D'ENTENTE

### ENTRE

**LE CONSEIL DE GESTION DU NOUVEAU-BRUNSWICK (L'« EMPLOYEUR »)**

### ET

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

**Groupe : Unités de négociation des Inspections techniques, Personnel médical et de laboratoire, Techniciens et technologistes des travaux de génie & Contremaîtres de la voirie**

**Objet : Employés occasionnels comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu**

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

#### **PARTIE I - Définitions**

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

« Employé occasionnel anciennement exclu » s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par le Syndicat conformément à l'ordonnance d'accréditation no 013 PS 2c, 018 PS 5c.1, 026 PS 2e et 016 PS 2a 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<sup>er</sup> 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 huit (8) jours fériés sont le jour de l'An, le jour de la Famille, 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.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Susie Proulx-Daigle  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## LETTRE D'INTENTION

### ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)

### ET

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

**Groupe : Unité de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie**

**Objet: Service de permanence des employés du ministère de l'Environnement et Gouvernements locaux**

La présente lettre d'intention s'applique aux employés du ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux qui doivent assurer la permanence à leur lieu de résidence ou qui doivent pouvoir être joints au moyen d'un téléphone mobile.

1. Le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux fournira un téléphone mobile aux employés qui assurent la permanence.
2. Les employés doivent s'assurer de pouvoir répondre aux appels reçus au moyen du téléphone mobile qui leur est fourni.
3. Les employés doivent s'assurer de répondre par téléphone mobile dans les 10 minutes qui suivent.
4. Les employés doivent s'assurer de pouvoir utiliser le véhicule qui leur est fourni, et ce, dans les 60 minutes suivant l'appel.
  - (a) Tout en respectant les directives établies par le ministère et par l'employeur, les employés doivent faire preuve de discrétion en ce qui concerne l'usage personnel, dans leur secteur, des véhicules de l'employeur.
  - (b) S'ils veulent utiliser le véhicule de l'employeur à l'extérieur du territoire qui leur est assigné et dans des situations autres que les cas d'urgence, les employés doivent obtenir l'autorisation du directeur régional.
5. Les employés doivent être dans une condition physique qui leur permette d'intervenir dans les situations d'urgence.
6. Les employés qui utilisent le téléphone pour répondre à un appel au moment où ils assurent une permanence doivent être rémunérés au taux de surtemps pour un minimum de trois heures ou pour les heures travaillées, selon ce qui est le plus avantageux. Une telle rémunération ne peut être accordée plus d'une fois par période de permanence de 24 heures. Les employés doivent tenir un registre des appels reçus et des heures travaillées.
7. Une prime de trois dollars et vingt-cinq cents (3,25 \$) sera versée pour chaque heure pendant laquelle un employé est demeuré en permanence.

8. Les employés qui assurent une permanence et qui sont appelés entre minuit et 5 heures doivent bénéficier d'une période de repos d'au moins 5 heures sans perte de salaire avant de commencer leur période régulière de travail. Les autres dispositions sur le rappel des employés sur appels doivent être appliquées telles qu'elles sont prévues dans la convention collective.
9. Les dispositions du présent protocole d'entente doivent demeurer en vigueur à la condition que l'employeur maintienne la directive actuelle portant sur la couverture du risque de responsabilité personnelle, qui est établie par le Conseil de gestion dans le procès-verbal de la réunion 89.0003.
10. Un employé au cours de ses heures hors travail (pas en permanence) qui offre de l'aide ou des conseils par téléphone à un employé qui est en permanence doit être rémunéré pour la durée réelle de la période travaillée au taux de surtemps. L'employé qui est en permanence doit être responsable et redevable pour ce qui est de déterminer à quel point il est nécessaire ou urgent d'appeler un employé au cours de ses heures hors travail.
11. L'employé (qui n'est pas en permanence) doit conserver un registre des appels reçus et de la durée de chaque appel.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves \_\_\_\_\_

Susie Proulx-Daigle \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DE GESTION**

**ET**

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

**Groupe : Unités de négociation des Inspections techniques, Personnel médical et de laboratoire, Techniciens et technologistes des travaux de génie & Contremaîtres de la voirie**

**Objet : Lieu de travail libre de harcèlement**

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

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

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**LETTRE D'INTENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie**

**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 vingt-et-une (21) semaines normalement désignée par le ministère des Transports et de l'Infrastructure comme la période de déneigement. Le supplément salarial est rétroactif et prend effet au début de la saison d'hiver 2020-2021 et demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention, qui expire le 31 mars 2024.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie**

**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 pour la période d'entretien hivernal de vingt-et-une (21) semaines à un taux de quatre (4) échelons de traitement de plus que leur taux de traitement actuel pendant la période d'entretien hivernal.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie**

**Objet : Camions et 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, car le véhicule est obligatoire pour l'exécution des tâches normales, qui commencent lorsque l'employé quitte son lieu de résidence.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie I – II**

**Objet : Classe souple**

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 aux exigences relatives à une classification de contremaître de la voirie II. Par conséquent, un contremaître de la voirie I qui satisfait à 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.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unité de négociation du Personnel médical et de laboratoire**

**Objet : Étude conjointe d'évaluation des emplois – rémunération des technologistes de laboratoire**

Les parties conviennent d'un exercice d'évaluation conjointe des emplois afin d'examiner la rémunération des classifications des technologistes de laboratoire au sein de l'unité de négociation du personnel médical et de laboratoire par rapport à celle des technologistes de laboratoire de la partie III.

Un comité d'évaluation sera composé d'un maximum de deux représentants de chaque partie.

Les recommandations du comité ne lieront aucune des parties, mais elles serviront de base aux négociations de la prochaine convention collective.

L'évaluation sera terminée avant l'expiration de la présente convention collective (31 mars 2024).

Le coût de l'exercice d'évaluation des emplois sera assumé à parts égales par les parties.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unité de négociation des Contremaîtres de la voirie**

**Objet : Mise en œuvre de l'étude d'évaluation des emplois pour les contremaîtres de la voirie**

Afin de mettre en œuvre les résultats de l'étude d'évaluation des emplois, l'Employeur propose que les employés classés comme contremaîtres de la voirie I reçoivent le même salaire que les employés classés comme techniciens et technologistes des travaux de génie, niveau V.

Les employés classés comme contremaîtres de la voirie II recevront le même salaire que les employés classés comme techniciens et technologistes des travaux de génie, niveau VI.

Les employés classés comme contremaîtres de la voirie I ou II continueront de travailler une semaine de travail de 40 heures.

Les employés seront rémunérés selon l'échelon salarial approprié du groupe Techniciens et technologistes des travaux de génie le plus proche de leur taux de rémunération actuel et qui ne constitue pas une diminution, à l'exception des employés suivants :

- (a) Les employés qui sont au point de contrôle maximum depuis 5 à 9,99 ans à la date de conclusion d'une entente de principe recevront une augmentation unique de 2 échelons supplémentaires lors de la mise en œuvre;
- (b) Les employés qui sont au point de contrôle maximum depuis 10 à 14,99 ans à la date de conclusion d'une entente de principe recevront une augmentation unique de 4 échelons supplémentaires lors de la mise en œuvre;
- (c) Les employés qui sont au point de contrôle maximum depuis 15 ans ou plus à la date de conclusion d'une entente de principe recevront une augmentation unique de 6 échelons supplémentaires lors de la mise en œuvre.

Cette modification à la grille des salaires des contremaîtres de la voirie entrera en vigueur à la date de conclusion d'une entente de principe. [REMARQUE : L'entente de principe a été signée le 17 novembre 2023.]

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION (« l'Employeur »)**

**ET**

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

**Groupe : Unités de négociation des Inspections techniques, Personnel médical et de laboratoire, Techniciens et technologistes des travaux de génie & Contremaîtres de la voirie**

**Objet : PRIME DE SERVICE PENDANT LA PANDÉMIE**

En reconnaissance de leur contribution à l'intervention de la province pendant la pandémie, tous les membres de cette unité de négociation recevront une somme globale unique de 500 \$ (brut) s'ils ont travaillé activement du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022. La somme globale sera calculée au prorata pour les employés à temps partiel et occasionnels en fonction des heures travaillées du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2022, jusqu'à concurrence de 500 \$.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves \_\_\_\_\_

Susie Proulx-Daigle \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# ENTENTE DE TRANSFERT DES TECHNOLOGISTES DE GÉNIE CLINIQUE

## PROTOCOLE D'ENTENTE

### TRANSFERT DES EMPLOYÉS DE FACILICORPNB À LA DIVISION DES SERVICES DE SANTÉ DE SERVICE NOUVEAU-BRUNSWICK

#### ENTRE

#### LE CONSEIL DU TRÉSOR

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

Groupe : Unités de négociation des Techniciens et technologistes des travaux de génie, Inspections techniques, Personnel médical et de laboratoire, Contremaîtres de la voirie

Objet : Employés de FacilicorpNB transférés à la division des services de santé de Service Nouveau-Brunswick

**PRÉAMBULE** : Tous les technologistes de génie clinique actuellement employés par SNB et anciennement représentés par le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (« SESPPNB ») et faisant partie de l'unité de négociation des professionnels de la science médicale et qui étaient classés comme technologistes de génie clinique 1, 2, 3 ou 4 (« TGC »), qui ont été transférés de FacilicorpNB à Service Nouveau-Brunswick (Partie I) (« SNB ») ou qui ont été embauchés ensuite en tant que TGC, font maintenant partie de l'unité de négociation des techniciens et technologistes des travaux de génie du SESPPNB dans la partie I, et pour lesquels l'entente de transfert originale concernant ces classifications a été signée le 28 septembre 2015.

#### **1. Application de la Convention Collective (la « Convention Collective ») des Techniciens et Technologistes des Travaux de Génie, du Personnel Médical et de Laboratoire, des Inspections Techniques et des Contremaîtres de la Voirie**

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente entente de transfert, les conditions d'emploi des employés travaillant comme TGC à la Division des services de santé de SNB, sont énoncées dans la convention collective, à l'exception des dispositions décrites ci-dessous.

#### **2. Période de paie**

Les anciens employés de FacilicorpNB continueront d'être rémunérés à partir du système de paie actuel tout comme les employés qui sont embauchés comme TGC à la Division des services de santé de SNB, jusqu'à ce qu'ils puissent être intégrés dans le système de paie de la partie I. L'Employeur donnera un avis de trente (30) jours à ces employés avant de mettre en œuvre des changements à la période de paie pour les anciens employés de FacilicorpNB.

### 3. Pensions

L'option de pension que l'employé a choisie le 31 décembre 2015 ou avant cette date est irrévocable.

Les employés sont des participants à l'un des régimes de pension suivants :

- (i) Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (« RRP CES »); ou
- (ii) Régime à risques partagés dans les services publics (RRPSP) de la partie I, s'ils sont admissibles.

Un employé qui n'a pas avisé la Division des pensions et des avantages sociaux des employés de l'option de son choix avant le 31 décembre 2015 est devenu un participant au RRPSP.

### 4. Ancienneté

4.01 Les anciens employés de FacilicorpNB conservent l'ancienneté qu'ils ont accumulée dans la partie III et continueront d'accumuler des heures d'ancienneté, jusqu'à concurrence de 1 957,5 heures dans une (1) année donnée. Les employés embauchés dans l'une de ces classes à la Division des services de santé de SNB accumuleront aussi des heures d'ancienneté, jusqu'à concurrence de 1 957,5 heures dans une (1) année donnée.

4.02 Si un employé qui travaille à la Division des services de santé de SNB est nommé à un autre emploi ou à une autre classification de la partie I à l'extérieur de la Division des services de santé de SNB, ses heures d'ancienneté seront converties en une équivalence de la partie I. Par conséquent, 1 957,5 heures d'ancienneté pour l'employé visé par la présente entente seront considérées comme égales à une (1) année de service dans la partie I. L'employé sera inscrit sur la liste d'ancienneté en conséquence.

La formule de conversion sera donc la suivante : le nombre d'heures d'ancienneté divisé par 7,5 heures, ce qui donne le nombre de jours, lequel sera indiqué sur la liste d'ancienneté. Par la suite, les employés accumuleront l'ancienneté conformément à l'article 15 (Ancienneté) de la convention collective.

La date d'embauche d'aucun employé ne changera en raison de ce transfert.

### 5. Heures de travail

5.01 « Relais » désigne huit (8) heures consécutives de travail, y compris une période d'une demi-heure pour le repas.

5.02 Les heures de travail normales sont de sept heures et demie (7½) par relais, ce qui ne comprend pas la période de repas. La période de repas ne durera pas moins de trente (30) minutes pour chaque relais complet et ne sera pas considérée comme des heures de travail.

5.03 Les heures de travail normales par semaine sont de trente-sept heures et demie (37½) en moyenne sur une période de quatre (4) semaines.

5.04 Les employés ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes par relais.

## **6. Le service en attente et le rappel au travail**

6.01 Un tableau et un horaire du service en attente peuvent être établis par l'Employeur dans certains établissements si l'Employeur le juge nécessaire.

6.02 Un employé désigné pour le service en attente doit être disponible durant sa période de service en attente à un numéro de téléphone connu. S'il est appelé, l'employé doit se présenter au travail dans le délai établi par l'Employeur.

6.03 Un employé désigné pour le service en attente doit être rémunéré au taux de trois dollars et vingt-cinq cents (3,25 \$) l'heure pour chaque heure de service en attente prévue à l'horaire.

6.04 Lorsque les exigences du service le permettront, un employé ne sera pas tenu d'être en attente pendant ses jours libres à moins qu'un commun accord ait été conclu. Dans l'éventualité où l'employé ne peut pas travailler un relais de service en attente prévu, l'Employeur déploiera tous les efforts raisonnables pour trouver un remplaçant d'un commun accord avant d'affecter un remplaçant.

6.05 Un employé en attente qui est rappelé au travail et qui se présente au travail doit être rémunéré conformément au paragraphe 6.06 ci-dessous. En outre, il doit recevoir la rémunération du service en attente prévue au paragraphe 6.03 ci-dessus. Aucune rémunération ne sera accordée pour toute la période de service en attente si l'employé ne peut pas se présenter au travail tel que requis.

6.06 Lorsqu'un employé qui a quitté l'établissement est rappelé au travail ou lorsqu'un employé en attente est rappelé au travail, il doit être rémunéré à raison d'un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps ou le nombre réel d'heures travaillées au taux de surtemps, soit le plus élevé des deux, jusqu'à un maximum de huit (8) heures au taux de surtemps durant toute période de relais de huit (8) heures.

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

- (a) une fois et demie (1½) le taux horaire réglementaire de l'employé pour chaque heure de travail en surtemps, ou
- (b) du temps libre au taux réglementaire (une [1] heure de temps libre pour chaque heure de travail en surtemps) plus la moitié (½) du taux horaire réglementaire de l'employé pour chaque heure de travail en surtemps, ou
- (c) du temps libre majoré de moitié (1½).

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

6.08 Un employé rappelé au travail doit recevoir une indemnité servant à couvrir les frais de déplacement comme suit :

- (i) le remboursement de la course en taxi acquittée par l'employé pour le trajet entre son domicile et l'établissement et le trajet de retour, cette somme ne devant pas excéder 11 \$ pour le trajet aller et retour, ou
- (ii) une somme équivalente à la course en taxi entre le domicile de l'employé et l'établissement pour l'usage d'un véhicule privé, cette somme ne devant pas excéder 9 \$ pour le trajet aller et retour.

6.09 Le paragraphe 6.08 ci-dessus ne s'applique pas lorsque le transport est assuré ou organisé par l'Employeur.

6.10 Quand un employé qui n'est pas en attente est rappelé lors de son jour libre et se présente au travail ce jour-là, il doit être rémunéré pour toutes les heures travaillées au taux de surtemps et doit se faire accorder, pour les heures travaillées, du temps libre de durée équivalente, jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½). Si un employé accepte un relais qu'il avait précédemment refusé, il n'aura pas droit au temps libre équivalant aux heures travaillées.

6.11 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après minuit un jour où il doit travailler un relais de jour réglementaire et qu'il doit travailler trois heures ou plus lors de ce rappel au travail, l'employé doit être autorisé à retourner chez lui après la fin du service de rappel pour se reposer durant six (6) heures avant de se présenter au travail pour travailler son relais de jour réglementaire. Si la période de six (6) heures susmentionnée empiète sur le relais normal prévu au calendrier de l'employé, ce dernier ne perdra aucune rémunération pour les heures non travaillées pendant son relais normal en conséquence de ce chevauchement. L'article ne s'applique pas aux employés dont le premier rappel au travail commence après 5 h.

## **7. Jours fériés**

7.01 (a) L'article 22 (Jours fériés) de la convention collective doit s'appliquer aux employés dans ces classes à la Division des services de santé de SNB. Lorsqu'il doit travailler le 24 décembre, nonobstant l'alinéa 22.01(b) de la convention collective, l'employé doit recevoir un congé de remplacement au taux normal d'une journée complète ou d'une demi-journée, selon le cas, qui doit être pris à une date mutuellement acceptable pour lui et pour son surveillant.

7.01 (b) Les employés qui ne travaillent pas le 24 décembre auront droit à du temps libre, tel que le prévoit l'alinéa 22.01b) de la convention collective.

Les employés qui travaillent le 24 décembre auront droit au temps libre suivant (journées entières ou demi-journées) sans perte de salaire pour le jour de Noël et le lendemain de Noël :

- (i) Lorsque Noël a lieu un vendredi ou un samedi, le 25 au 28 décembre inclusivement, plus un jour de congé en remplacement, prévu à une date ultérieure mutuellement convenue;
- (ii) Lorsque Noël a lieu un mercredi ou un jeudi, les 25 et 26 décembre, plus un demi-jour de congé en remplacement, prévu à une date ultérieure mutuellement convenue;

(iii) Lorsque Noël a lieu un mardi, les 25 et 26 décembre, plus un jour de congé en remplacement, prévu à une date ultérieure mutuellement convenue.

(iv) Les heures de travail le 24 décembre seront payées au taux normal.

7.02 (a) Lorsqu'un employé est tenu de travailler pendant un jour férié qui n'est pas prévu comme jour de travail à son horaire, il doit :

- (i) être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) son taux horaire de salaire pour les heures de travail effectuées; et
- (ii) recevoir son salaire réglementaire pour la journée et;
- (iii) obtenir un autre jour libre payé en remplacement du jour férié.

(b) Si l'on ne donne pas un préavis de ce travail au moins 48 heures avant le relais, l'employé doit alors :

- (i) recevoir le double de son taux horaire de salaire;
- (ii) recevoir son salaire réglementaire pour la journée et;
- (iii) obtenir un autre jour libre payé en remplacement du jour férié.

7.03 Lorsqu'un employé est tenu d'être en attente pendant un des jours fériés énumérés à l'article 22 et que ce jour n'était pas prévu comme jour de travail à son horaire de travail, il doit :

- (i) être rémunéré au taux d'attente (paragraphe 6.03 ci-dessus) pour chaque heure passée en attente et;
- (ii) recevoir son traitement réglementaire pour le jour férié;
- (iii) être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) son taux horaire de salaire pour les heures de travail effectuées pendant le service en attente (conformément au paragraphe 6.06 ci-dessus);
- (iv) obtenir un autre jour libre payé en remplacement du jour férié.

7.04 Lorsqu'un employé est tenu d'être en attente pendant un des jours fériés énumérés à l'article 22 et que ce jour était prévu comme jour de travail à son horaire de travail, il doit :

- (i) recevoir le double de son taux horaire de salaire pour le relais prévu à l'horaire;
- (ii) être rémunéré au taux d'attente (paragraphe 6.03 ci-dessus) pour chaque heure passée en attente;
- (iii) être rémunéré à raison de deux fois son taux horaire de salaire pour les heures de travail effectuées pendant le service en attente (conformément au paragraphe 6.06 ci-dessus);
- (iv) obtenir un autre jour libre payé en remplacement du jour férié.

7.05 Les heures de travail pendant des jours fériés doivent faire l'objet d'une rotation équitable parmi les employés qui sont embauchés pour faire ce type de travail, à moins qu'il n'en soit convenu autrement d'un commun accord.

7.06 (a) Chaque employé aura droit à un jour de congé, soit le jour de Noël, soit le jour de l'An, à moins qu'il n'en soit convenu autrement d'un commun accord.

(b) Sous réserve des exigences opérationnelles de l'Employeur, les employés à temps plein ou à temps partiel qui sont tenus de travailler ou d'être en attente le jour de Noël ou le jour de l'An recevront trois (3) jours de congé consécutifs sans perte de salaire – un de ces jours devant être le jour de Noël ou le jour de l'An – selon le cas, plus toute combinaison de jours fériés énumérés à l'article 22 ou de jours libres ordinaires.

(c) Tout travail effectué le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier doit être rémunéré à la discrétion de l'employé par un des deux moyens suivants :

- (i) à raison de deux (2) fois son taux horaire de salaire et le jour férié reporté, ou
- (ii) au taux horaire de l'employé pour les heures de travail effectuées pendant le jour férié plus le nombre d'heures de travail effectuées pendant le jour férié qui sera pris en temps libre à une date ultérieure et le jour férié reporté.

7.07 Aucun employé ne doit être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures de travail effectuées pendant un jour férié.

7.08 L'employé sera rémunéré au taux de surtemps pour les relais où la moitié (½) ou plus de la moitié (½) des heures travaillées se situent entre 0 h 1 et 24 h heures le jour férié. Dans de tels cas, l'employé est rémunéré au taux de surtemps pour le nombre total d'heures travaillées. Si moins de la moitié (½) des heures travaillées se situent entre 0 h 1 et 24 h heures le jour férié, aucun surtemps ne sera payé.

## **8. Mises en disponibilité et rappels**

8.01 L'article 17 (Mises en disponibilité et rappels) de la convention collective s'applique lorsque l'emploi prend fin en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, avec les modifications suivantes pour les employés dans des classifications en question au sein de la Division des services de santé de SNB.

8.02 L'alinéa 17.08c) sera modifié ainsi :

17.08(c) Cet article de la convention collective s'applique :

- à l'unité de négociation;
- au ministère ou à l'organisme (par région, ou district ou zone);
- à la série de classifications, ou à la classification lorsqu'aucune série n'existe.

Le terme « Zone » désigne l'une des huit (8) régions suivantes au sein de la Division des Services de santé de SNB : a. Moncton- Beauséjour (Zone 1B) b. Moncton- Sud-Est (Zone 1) c. Saint John (Zone 2) d. Fredericton (Zone 3) e. Edmundston (Zone 4) f. Campbellton (Zone 5) g. Bathurst (Zone 6) h. Miramichi (Zone 7).

## **9. Allocation de retraite**

Les crédits pour les années de service accomplies auprès de FacilicorpNB sont transférés aux fins du calcul du droit à l'allocation de retraite d'un employé conformément au paragraphe 32.04 (Allocations de retraite) et au paragraphe 32.05 (Paiement de l'allocation de retraite) de la convention collective.

Les employés qui, le 24 mars 2016 ou avant cette date, ont opté volontairement pour la cessation de l'allocation de retraite qu'ils ont accumulée avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015, conformément au sous-alinéa 28.02f(i) de la convention collective du groupe Professionnels des sciences médicales en vigueur en 2015, n'auront aucun crédit à transférer, mais auront droit aux crédits d'allocation de retraite accumulés conformément au paragraphe 32.04 (Allocations de retraite) de la convention collective du groupe Techniciens et technologistes des travaux de génie. Une telle accumulation était limitée à la différence entre 125 jours et le nombre de jours ayant déjà donné lieu à un paiement.

## **10. Retraite progressive**

Les anciens employés de FacilicorpNB qui ont choisi de continuer de cotiser au RRP-CES se voient accorder le droit de présenter une demande de participation au Programme de retraite progressive conformément aux dispositions du RRP-CES.

## **11. Surtemps**

Le surtemps doit comprendre :

- (a) toutes les heures de travail autorisées au-delà de sept heures et demie (7½) dans toute période de 24 heures;
- (b) toutes les heures de travail autorisées lors d'un jour libre d'un employé.

## **12. Indemnisation des accidents du travail**

Un ancien employé de FacilicorpNB qui touche des indemnités pour accident du travail à la date de transfert continuera à toucher ces indemnités à la suite du transfert pour la période pendant laquelle sa réclamation demeure active. Par la suite, les nouvelles réclamations seront traitées par SNB conformément au paragraphe 32.02 (Blessures au travail) de la convention collective.

## **13. Mauvais temps**

Tout employé qui, après avoir fait son possible pour se présenter au travail au cours d'une tempête, en a été empêché par l'état des rues ou des routes publiques, aura la possibilité de remplacer ce jour de travail :

- (a) en utilisant un jour férié accumulé, ou
- (b) en utilisant du surtemps accumulé, ou
- (c) en utilisant des congés annuels accumulés, ou
- (d) en travaillant pendant un (1) de ses jours libres ou un jour férié si l'organisation du travail le permet; ou

- (e) sur entente mutuelle, en remplaçant une partie de la journée pour laquelle l'employé n'a pu se présenter au travail, en travaillant après la fin de son relais réglementaire ce jour-là.

#### 14. Postes subséquents et nouvelles classifications

Si un employé visé par la présente entente de transfert postule et accepte un poste subséquent à la Division des services de santé de SNB dans l'une des classes représentées par la présente entente de transfert, le taux de traitement et les conditions d'emploi doivent être maintenus conformément à la présente entente de transfert. Les conditions d'emploi de nouvelles classifications ajoutées à la série de TGC seront couvertes par la présente entente de transfert.

#### 15. Classes visées par l'entente de transfert

Les classes visées à l'heure actuelle par la présente entente de transfert mise à jour sont les suivantes :

Classe	Unité de négociation
Technologue de génie clinique 1	123
Technologue de génie clinique 2	123
Technologue de génie clinique 3	123
Technologue de génie clinique 4	123

#### 16. Applicabilité de l'entente de transfert

La présente entente s'applique seulement aux membres du SESPPNB qui ont été transférés à SNB à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2015 et aux nouveaux employés embauchés par SNB dans un poste à la Division des services de santé dans l'une des classes représentées par la présente entente. Les conditions d'emploi des nouveaux employés embauchés par SNB, autres que ceux énumérés ci-dessus, à la suite de ce transfert doivent être conformes à la convention collective.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 8 février 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle