

**CONVENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION**

**ET**

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

**GROUPE : AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**DATE D'EXPIRATION : le 22 février 2021**

## TABLE DES MATIÈRES

<i>ARTICLE</i>	<i>PAGE</i>
PRÉAMBULE: .....	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS: .....	1
ARTICLE 2 – APPLICATION DE LA CONVENTION: .....	2
ARTICLE 3 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE: .....	2
ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE: .....	2
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE: .....	2
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION: .....	2
ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT: .....	3
ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS: .....	3
ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION:.....	4
ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT: .....	4
ARTICLE 11 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS:.....	4
ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS:.....	5
ARTICLE 13 – ARBITRAGE:.....	6
ARTICLE 14 – DISCIPLINE: .....	6
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ: .....	7
ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS: .....	8
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL:.....	8
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL: .....	8
ARTICLE 19 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS: .....	9
ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS: .....	11
ARTICLE 21 – CONGÉ ANNUEL: .....	11
ARTICLE 22 – CONGÉ DE MALADIE: .....	13
ARTICLE 23 – CONGÉ DE MATERNITÉ: .....	14
ARTICLE 24 – CONGÉ DE DEUIL: .....	16
ARTICLE 25 – CONGÉ D’AUDIENCE:.....	17
ARTICLE 26 – CONGÉ D’ÉTUDES: .....	17
ARTICLE 27 – CONGÉ POUR AFFAIRES DU SYNDICAT:.....	17
ARTICLE 28 – AUTRES CONGÉS:.....	19
ARTICLE 29 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ: .....	19
ARTICLE 30 – PROGRAMMES D’AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS:.....	20
ARTICLE 31 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL: .....	23
ARTICLE 32 – TRANSFERT D’AVANTAGES:.....	23
ARTICLE 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE: .....	24
ARTICLE 34 – DURÉE, CESSATION ET RÉTROACTIVITÉ:.....	24
ANNEXE A - Échelles Salariales.....	26
ANNEXE B - Congés d’Études.....	38
ANNEXE C - Système de Points.....	40
ANNEXE D - Table de Congé de Prérétraite.....	41
ANNEXE E - Termes et Conditions des Employes Occasionnels Anciennement Exclus .....	42
LETTRE D’ENGAGEMENT- Compensation Annuelle.....	44
LETTRE D’ENTENTE - Comité Mixte d’Assiduité au Travail et de Mieux-Être des Employées .....	45

LA PRÉSENTE CONVENTION a été signée le 25 février 2016.

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

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelé le « Syndicat », d'autre 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; en conséquence, les parties aux présentes énoncent certaines dispositions relatives à la rémunération, aux heures de travail et à d'autres conditions d'emploi connexes 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 de l'unité.

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

1.03 « unité de négociation » ou « unité » désigne le Groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 076 PS 2f (1988).

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

1.05 « Employé occasionnel » désigne une personne employée :

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

1.06 Les employés peuvent être divisés en 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.

1.07 « taux maximal de contrôle » désigne le point dans une échelle salariale représentant le traitement de base maximal associé à un emploi.

1.08 « taux maximal discrétionnaire » désigne le point dans une échelle salariale se situant entre le taux maximal de contrôle et le taux maximal permis pour les montants forfaitaires.

1.09 « augmentation au mérite » désigne le redressement du traitement d'une personne fondé sur une évaluation du rendement documentée.

1.10 « montants forfaitaires » désigne les paiements temporaires fondés sur un rendement exceptionnel qui sont autorisés à la discrétion de l'administrateur général.

1.11 « augmentation d'échelon de rémunération » désigne un échelon de l'échelle salariale.

1.12 « stage » – Conformément à la *Loi sur la Fonction publique* et à ses règlements, un employé, sauf s'il est embauché à titre temporaire, doit être considéré comme stagiaire à compter de la date de sa nomination pendant une période de six (6) mois suivant immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail, sous réserve que, à l'expiration de cette période de six (6) mois, l'administrateur général peut prolonger le stage pendant d'autres périodes de trois (3) mois, mais l'ensemble du stage ne doit pas dépasser douze (12) mois.

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

1.14 « genre » – Dans la présente convention, le masculin s'entend également du féminin.

1.15 Dans la présente convention, le singulier peut s'entendre également du pluriel si le contexte l'exige.

## **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.

## **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, le cas échéant, une disposition acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou substantiellement modifiée.

## **ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE**

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick portant le numéro 076 PS 2f (1988).

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

5.01 Dans la présente convention, rien 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 donnés ou faits 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, des droits, des pouvoirs et de l'autorité que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

## **ARTICLE 7 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT**

7.01 L'Employeur doit retenir sur le traitement revenant à chaque employé de l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation mensuelle du Syndicat, à compter du mois qui suit le mois de l'entrée en fonctions de l'employé.

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

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

7.04 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le 15<sup>e</sup> jour du mois qui suit le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné. Chaque versement sera accompagné d'une liste dans un format électronique mutuellement convenu (comme Excel ou CSV) qui précisera les renseignements suivants sur chaque employé : son nom, son adresse, son numéro de téléphone (le cas échéant), le ministère pour lequel il travaille, son lieu de travail, sa date d'ancienneté, son numéro d'employé, les montants retenus pour ses cotisations au SESPPNB, sa classification, le numéro de son échelon salarial et son statut d'employé.

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 le montant de sa cotisation mensuelle. Le montant ainsi communiqué doit demeurer le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis envoyé par écrit à l'Employeur et signé par le représentant désigné du Syndicat, après quoi, ce nouveau montant doit être le montant à retenir jusqu'à nouvel avis.

7.06 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat, et les sommes ainsi retenues des non-membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien de l'agent négociateur. L'adhésion au Syndicat continuera d'être facultative.

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

7.08 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues sur le traitement des employés et remises au directeur du Syndicat en application du présent article.

7.09 L'Employeur doit inscrire comme cotisations syndicales sur les feuillets T-4 des employés les sommes retenues conformément à l'article 7.

## **ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS:**

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

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

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

### **À DESTINATION DU SYNDICAT :**

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

## 8.02 Avis du Syndicat

L'Employeur doit continuer de laisser sur les tableaux d'affichage actuels un espace libre pour que le Syndicat puisse y afficher des avis de réunions et d'autres avis intéressant les employés, pourvu que ces avis soient soumis à l'approbation du représentant de l'Employeur responsable du bâtiment où se trouve le tableau d'affichage.

## 8.03 Exemplaies de la convention

L'Employeur doit mettre à la disposition de tous les membres du Syndicat une version électronique de la convention dans les deux langues officielles.

### **ARTICLE 9 – AUCUNE DISCRIMINATION :**

9.01 Sous réserve des dispositions de la *loi sur la fonction publique* et de la *loi sur les droits de la personne* et des règlements d'application, les parties conviennent qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard d'un employé en matière d'embauchage, de taux de salaire, de formation, de perfectionnement, d'avancement, de mutation, de mise en disponibilité, de rappel, de discipline, de congédiement ou d'une autre façon en raison d'un des motifs de distinction illicite définis dans la *loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick et ses modifications, ni à cause de son adhésion au syndicat ou de ses activités au sein de celui-ci.

### **ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT :**

10.01 Il ne doit pas survenir de grèves, de débrayages, de lock-out, de ralentissements de travail, ni d'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, comprenant un maximum de quatre (4) représentants du Syndicat et des employés et un maximum de quatre (4) représentants de l'Employeur.

11.02 Les parties conviennent que le comité peut servir d'organe de véritable consultation sur l'interprétation d'un article quelconque de la convention collective chaque fois qu'elle sera requise, sur les changements que l'on envisage d'apporter aux conditions d'emploi ou de travail et sur toutes les autres questions d'intérêt commun.

11.03 Les parties doivent convoquer les membres du comité à une réunion dans un délai de cinq (5) jours après la date où l'une ou l'autre des parties reçoit de l'autre un avis selon lequel une affaire quelconque, comme le prévoit le paragraphe 11.02, a besoin d'être soumise à une consultation paritaire, et il incombe 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 convient à la partie qui a donné l'avis.

11.04 Toute entente conclue par le comité lie les parties à la présente convention pendant la durée de l'entente et toute directive requise pour assurer l'application de la recommandation convenue doit être signée par le représentant de l'agent négociateur et par le représentant de l'Employeur et être distribuée par la ou les parties par l'intermédiaire de leurs moyens 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 n'a pas le pouvoir d'apporter des changements, ni des corrections, pas plus que des ajouts ou des modifications aux conditions de la présente convention collective.

11.07 Aucun employé siégeant à ce comité ne doit perdre de traitement ni 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 assumées par les parties respectives.

11.08 Si l'Employeur établit un énoncé de politique qui touche l'interprétation ou l'application de la présente convention, un exemplaire du texte de cette politique devrait être mis à la disposition des employés de l'unité. (Cela ne comprend pas les notes de service expressément confidentielles.)

## **ARTICLE 12 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS :**

12.01 L'Employeur et le Syndicat admettent qu'il est souhaitable de régler promptement les plaintes et les différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties admettent également que beaucoup de plaintes peuvent être réglées efficacement au moyen de discussions officieuses et d'entente mutuelle. Pour ces raisons, les parties consentent à encourager les employés qui formuleront des plaintes à discuter de l'affaire avec leur surveillant le plus tôt possible après la naissance des circonstances qui donnent lieu à la plainte, de façon à éviter, autant que possible, un différend qui exigerait 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 à l'égard d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, la procédure suivante doit s'appliquer :

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

**DEUXIÈME ÉTAPE :** Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne, soit en l'envoyant 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 pour le ministère où il travaille. Tout règlement proposé par l'Employeur au premier palier et toute réponse obtenue doivent accompagner le grief lorsqu'il est présenté au dernier palier. La personne désignée comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs doit répondre par écrit à l'employé dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du jour où le grief aura été présenté au dernier palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 13 ci-dessous, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

12.03 Lorsque l'employé présente son grief en personne ou lorsque se tient l'audience d'un grief à un palier 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, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on n'a pas profité des dispositions du

présent article dans les délais fixés aux présentes, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sous réserve du paragraphe 12.05 du présent article.

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

12.06 Toute question donnant lieu à un différend qui oppose directement le Syndicat et l'Employeur doit être étudiée à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre ses contestations 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 ne peut pas être soumis à l'arbitrage, l'employé a le droit, sur demande formulée par écrit au moment de la présentation du grief au dernier palier, d'obtenir à ce palier une audition complète de la ou des questions donnant lieu au grief.

### **ARTICLE 13 – ARBITRAGE :**

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

13.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une forme de mesure disciplinaire ou de la perte de rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège ou de confirmer l'enlèvement d'un tel avantage ou privilège selon qu'il le jugera à propos pour le règlement final du différend entre les parties, et il peut donner un effet rétroactif à sa décision.

13.03 Un arbitre ou un conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de modifier ni de changer l'une des dispositions de la présente convention, 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 Aux fins du présent article, la discipline s'entend de toute mesure disciplinaire donnant lieu à une réprimande écrite, une suspension avec traitement, une suspension sans traitement ou un congédiement.

14.02 Aucun employé, qui a complété son stage, ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire sans motif valable.

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

14.04 Le défaut, de la part de l'Employeur, de fournir les raisons écrites exigées par le 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 un délai de vingt (20) jours après 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 contre une mesure disciplinaire, indiquer la ou les dispositions de la présente convention auxquelles il prétend que l'Employeur a contrevenu. L'étude du grief, y compris l'arbitrage, doit se limiter à l'article ou aux articles auxquels l'Employeur aurait contrevenu selon l'employé, dans sa réponse à l'avis de l'Employeur énonçant la raison de la mesure disciplinaire.



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 d'ancienneté, ni aucun autre avantage qui lui serait revenu 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 paie 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 verbal 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 se produira au plus tard à la date à laquelle l'employé reçoit cet avis.

14.09 Sur une demande raisonnable faite pendant les heures de travail ordinaires, un employé doit avoir la possibilité de lire tous les documents touchant l'évaluation de sa conduite ou de son rendement qui sont gardés dans le dossier officiel de l'employé au ministère. Si l'employé en fait la demande à ce moment-là, une copie de ces documents doit lui être fournie.

14.10 Tout document attestant une réprimande écrite 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 réprimande écrite, sous réserve que l'employé n'ait pas fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire durant cette période de dix-huit (18) mois. Tout document attestant toute autre mesure disciplinaire doit être retiré du dossier de l'employé après une période de vingt-quatre (24) 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 vingt-quatre (24) mois.

14.11 Lorsque l'Employeur exige une rencontre avec l'employé dans le but de discuter d'une mesure disciplinaire, l'employé a le droit de demander à un représentant du Syndicat d'être présent à la rencontre si un tel représentant est disponible dans un délai raisonnable n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

14.12 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.

#### **ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ :**

15.01 L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé de la Partie I des services publics.

15.02 Un employé ne commence à accumuler de l'ancienneté qu'après avoir complété son stage. Une fois son stage terminé, il accumule de l'ancienneté à partir de la date à laquelle il a commencé son service ininterrompu.

15.03 Un employé qui cesse de figurer sur la feuille de paie de l'Employeur perd son ancienneté, à moins

- a) d'être en congé autorisé;
- b) d'être absent du travail tout en touchant des indemnités pour accident du travail;
- c) d'avoir été congédié ou suspendu sans rémunération et réintégré; ou
- d) d'avoir été mis en disponibilité pendant une période ne dépassant pas douze (12) mois.

15.04 L'Employeur doit dresser une liste des employés et doit mettre cette liste à la disposition du Syndicat chaque année pendant le mois de février. La liste des employés doit comporter la classification et la date d'entrée en fonctions de chaque employé.

15.05 L'unité de service à laquelle doit s'appliquer toute priorité basée sur l'ancienneté est l'unité de négociation.

## **ARTICLE 16 – CONCOURS ET NOMINATIONS :**

16.01 Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé dans l'unité de négociation, le poste doit être pourvu conformément à la *Loi sur la fonction publique* et ses règlements.

16.02 Lorsqu'il se tient un concours pour combler une vacance ou une vacance prévue dans l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher les avis de ces concours électroniquement ou sur les lieux de travail des employés pendant au moins dix (10) jours ouvrables. Une copie des avis de concours doit être transmise au Syndicat.

16.03 L'avis mentionné au paragraphe 16.02 doit renfermer les renseignements suivants :

- a) La description du poste;
- b) Le lieu du poste;
- c) Les qualités requises; et
- d) Le taux de traitement ou l'échelle salariale.

## **ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL :**

17.01 Lorsqu'il survient des mises en disponibilité au sein de l'unité de négociation, les employés de l'unité de négociation doivent avoir les droits et les protections prévus par la *Loi sur la fonction publique* et ses règlements.

17.02 En plus des protections et des droits prévus au paragraphe 17.01 ci-dessus, l'ordre inverse d'ancienneté doit s'appliquer aux mises en disponibilité, c'est-à-dire que les employés comptant moins d'ancienneté (au sein de la même classe ou appartenant à une classe inférieure) doivent être mis en disponibilité avant les employés comptant plus d'ancienneté au sein de la même classe ou appartenant à une classe supérieure, par ministère et par classe, pourvu que l'employé comptant plus d'ancienneté accepte de passer au poste de classe inférieure et qu'il soit qualifié pour remplir les fonctions du poste de classe inférieure.

17.03 Nonobstant le paragraphe 17.02 du présent article, lorsqu'il survient des mises en disponibilité au sein de l'unité de négociation, les employés surnuméraires, temporaires et stagiaires doivent être mis en disponibilité les premiers, dans ce même ordre.

17.04 Lorsque l'Employeur détermine qu'il est préférable, pour un fonctionnement efficace, de supprimer un poste établi ou un projet qui a existé pendant un (1) an ou une période plus longue avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur fera tout effort raisonnable pour donner aux employés titulaires qui sont touchés :

- a) un avis de quatre (4) mois d'une mise en disponibilité; et
- b) une réaffectation, lorsque cela est possible, au sein du même district, de la même région, de la même direction ou du même ministère; ou
- c) un autre emploi dans les services publics à un niveau comparable de responsabilité et de traitement.

17.05 Les employés qui sont réaffectés par suite d'une mesure prise en application du paragraphe 17.04, doivent être réaffectés par ordre d'ancienneté au sein des classes par ministère, pourvu que ces employés possèdent les compétences nécessaires pour remplir les fonctions du poste auquel ils sont réaffectés.

## **ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL :**

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

18.02 L'horaire normal de travail doit être de cinq (5) jours de travail par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

18.03 La durée d'une journée normale de travail d'un employé doit être de sept heures et quart (7 ¼) prévues entre 8 h et 17 h. Un employé peut être tenu de travailler au-delà des heures susmentionnées, selon la nature de son travail.

#### **ARTICLE 19 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS :**

19.01 Les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux fixés à l'annexe A qui fait partie de la présente convention.

19.02 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention, ou qu'il survient un changement important quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, la rémunération est déterminée en fonction des points prévus pour la classe en question dans le processus d'évaluation convenu entre l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut fixer un taux de traitement provisoire pour une telle classe.

19.03 Date anniversaire

a) Les dates anniversaires des employés peuvent demeurer inchangées, ou à la discrétion de l'administrateur général, les dates anniversaires des employés dans un ministère peuvent être modifiées et remplacées par une date commune.

b) Lorsque la date anniversaire de chaque personne est maintenue, la date anniversaire d'un employé est la date à laquelle celui-ci est entré en fonctions comme employé, ou ultérieurement la date à laquelle il a obtenu son plus récent avancement.

c) Lorsqu'une date anniversaire commune est choisie, l'administrateur général peut, à la première date anniversaire prévue selon la modalité modifiée, établir au prorata ou reporter le nombre d'échelons salariaux accordés à un employé pour la mise en œuvre équitable conformément aux modalités établies concernant le prorata.

19.04 Augmentation au mérite

a) Sous réserve d'un examen et d'une évaluation du rendement documentés entrepris conformément au système de gestion du rendement, l'employé peut se voir accorder à sa date anniversaire une hausse comprenant jusqu'à cinq (5) augmentations d'échelon de rémunération dans l'échelle salariale, laquelle hausse ne devant pas dépasser le taux maximal de contrôle.

b) L'Employeur doit aviser l'employé par écrit quand une hausse annuelle n'est pas accordée ou lorsqu'une hausse annuelle de moins de deux (2) augmentations d'échelon de rémunération est accordée. Cet avis doit comprendre les raisons pour lesquelles, selon l'Employeur, le rendement de l'employé n'a pas été satisfaisant.

c) Un employé qui n'obtient pas une augmentation au mérite a le droit de soumettre l'évaluation du rendement au directeur des ressources humaines ou à la personne désignée par celui-ci pour étude par le Comité de révision qui a été créé au sein du ministère Employeur. L'employé a le droit de soumettre un exposé écrit au Comité de révision.

d) À la discrétion de l'administrateur général, une partie ou la totalité des augmentations au mérite à la date anniversaire peuvent être reportées et accordées à une date ultérieure sans modification de la date anniversaire de l'employé.

e) S'il n'obtient pas une hausse de traitement par suite d'omission ou d'erreur, l'employé doit obtenir à une date ultérieure l'augmentation rétroactive à cette date anniversaire pour une telle hausse.

f) Le nombre d'augmentations au mérite accordées à un employé saisonnier ou à temps partiel est établi au prorata ou reporté par rapport à la durée des périodes de travail.

g) Les employés rémunérés au taux maximal de contrôle de l'échelle salariale ou à un niveau supérieur à ce taux ne sont pas admissibles à des augmentations au mérite.

#### 19.05 Taux de traitement au moment d'un avancement, de la rétrogradation et de la mutation

a) Lorsqu'un employé obtient un avancement à un poste dont le taux maximal de contrôle est supérieur à celui de l'ancien poste, il est rémunéré au taux applicable le plus près qui lui procurera une augmentation de quatre (4) échelons de rémunération, ce nouveau traitement ne devant pas dépasser le taux maximal de contrôle de la nouvelle échelle salariale. Le rajustement salarial est en vigueur le premier jour de la période de paie à la quinzaine comportant la date de prise d'effet de la nomination au nouveau poste.

b) Lorsqu'un employé qui a droit à une augmentation au mérite obtient un avancement à son anniversaire, il a droit à une augmentation au mérite et à une augmentation d'avancement.

c) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le taux maximal de contrôle est inférieur, ou que ses fonctions sont reclassées à une classe d'un taux maximal de contrôle inférieur et que le taux de traitement de cet employé dépasse le taux maximal de contrôle de la nouvelle classe, il conserve son taux de traitement actuel pendant un (1) an, après quoi il sera rémunéré au taux maximal de contrôle de la nouvelle classe. Si le taux d'un employé est inférieur au taux maximal de contrôle de la nouvelle échelle salariale applicable, l'employé est placé dans la nouvelle échelle salariale au taux qui est le plus près de son taux actuel tout en n'étant pas inférieur.

d) Un employé qui demande et obtient une rétrogradation, et dont le taux de traitement actuel est supérieur au taux maximal de contrôle du taux de traitement de la classe applicable au poste auquel il a été affecté, est rémunéré au taux maximal de contrôle pour la classe inférieure.

e) Un employé qui obtient une mutation latérale continue d'être rémunéré au même taux de traitement.

#### 19.06 Paie 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 cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus, il doit recevoir une paie de suppléance au cours de la période d'affectation temporaire.

b) Le taux de la paie de suppléance est le taux minimal de la classe de l'employé étant remplacé ou l'équivalent de quatre (4) augmentations d'échelon de rémunération au-dessus du taux de traitement réglementaire de l'employé suppléant, selon le traitement le plus élevé. Un employé ne peut pas être rémunéré à un niveau supérieur au taux maximal de contrôle pour le poste qu'il occupe temporairement.

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

#### 19.07 Montants forfaitaires

a) Un employé rémunéré au taux maximal de contrôle peut se voir accorder à sa date anniversaire un montant forfaitaire qui ne doit pas dépasser le taux maximal discrétionnaire. L'autorisation est fondée sur le rendement évalué conformément au système de gestion du rendement.

b) Les montants forfaitaires désignent les paiements temporaires équivalant aux augmentations d'échelon de rémunération autorisées à la discrétion de l'administrateur général. Ces montants forfaitaires ne doivent pas dépasser l'équivalent de quatre (4) échelons de l'échelle salariale.

c) Les montants forfaitaires ne sont pas inclus dans le traitement de base et ne constituent pas des gains ouvrant droit à pension.

d) Les montants forfaitaires peuvent être inclus dans la paie à la quinzaine ou être versés périodiquement ou en une seule fois, selon le montant et la durée de la hausse autorisée.

#### 19.08 Directive sur les déplacements

La Directive sur les déplacements du gouvernement du Nouveau-Brunswick, ainsi que les modifications qui y sont apportées à l'occasion, s'applique aux employés de l'unité de négociation.

### **ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS :**

20.01 Tous les employés doivent avoir congé sans perte de traitement les jours fériés suivants ou tout autre jour où l'on célèbre ces jours fériés :

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

20.02 Les employés doivent avoir congé les jours suivants pour le jour de Noël et le lendemain de Noël :

- a) quand le jour de Noël survient un lundi, les 25 et 26 décembre;
- b) quand le jour de Noël survient un mardi, les 24, 25 et 26 décembre;
- c) quand le jour de Noël survient un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 ainsi que les 25 et 26 décembre;
- d) quand le jour de Noël survient un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement;

20.03 Afin de recevoir le traitement du jour férié, l'employé doit avoir travaillé pendant les jours ouvrables prévus à son horaire avant et après le jour férié, à moins d'être en congé avec traitement autorisé. Le paragraphe 20.01 ne s'applique pas à un employé en congé sans traitement, absent sans congé ou faisant l'objet d'une suspension.

20.04 Lorsqu'un jour désigné jour férié conformément au paragraphe 20.01 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.

20.05 Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler un jour férié, il faut le rémunérer pour les heures travaillées à raison d'une fois et demie son taux de traitement réglementaire. De plus, l'employé peut choisir d'être rémunéré pour le jour férié ou de faire reporter son jour férié à une date qui convient aux deux parties.

### **ARTICLE 21 – CONGÉ ANNUEL :**

21.01 Les crédits de congés annuels :

a) Dans le cas des employés comptant moins de huit (8) années de services continus, sont d'un jour et quart (1 ¼) par mois civil;

b) Dans le cas des employés comptant huit (8) années ou plus de services continus, sont d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil; et

c) Dans le cas des employés comptant vingt (20) années ou plus de services continus, sont de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil.

21.02 Sous réserve du paragraphe 21.04, 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 avant 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.

21.03 En plus des jours normaux de travail d'un employé, il faut, aux fins de calcul du droit au congé annuel, tenir compte :

a) des jours où l'employé est en congé annuel;

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 touche des indemnités pour accident du travail; les crédits de congé annuel seront limités au nombre de jours accumulés pendant douze (12) mois de service conformément au paragraphe 21.01.

21.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé, d'une période d'inactivité saisonnière ou de suspension en vient, sans violation de l'article 14 (Discipline), à dépasser la moitié (½) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé, cette période d'inactivité saisonnière ou cette suspension.

21.05 Les congés annuels doivent se prendre à un moment autorisé par l'administrateur général et, lorsque les nécessités du service le permettent, au moment demandé par l'employé.

21.06 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. 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 le 1<sup>er</sup> novembre de l'année civile où l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il veut faire reporter.

21.07 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 de rémunération de l'employé au moment où il aura cessé d'être employé.

21.08 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit être rémunéré, lors de sa dernière paie, pour tous les crédits de congés annuels non utilisés qu'il aura accumulés conformément au paragraphe 21.01 ci-dessus.

21.09 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 20 (Jours fériés) survient ou est célébré pendant la période de congés annuels d'un employé, il faut lui accorder un jour additionnel de congé annuel en remplacement de ce jour férié.

## **ARTICLE 22 – CONGÉ DE MALADIE :**

22.01 Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.

22.02 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.

22.03 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.

22.04 Lorsqu'un employé s'absente du travail pour prendre un congé non payé, ou par suite d'une suspension, et que cette période d'absence dépasse la moitié (½) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, cet employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie pour le mois, mais il conserve tous les crédits de congés de maladie qu'il avait accumulés avant de prendre le congé non payé ou d'avoir fait l'objet d'une suspension.

22.05 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 congé annuel;
- 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 touche des indemnités pour accident du travail; les crédits de congés de maladie seront limités au nombre de jours accumulés pendant douze (12) mois de service conformément au paragraphe 22.01.

22.06 Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé, chaque jour ouvrable où cet employé prend un congé de maladie.

22.07 Un employé peut être tenu par l'Employeur de présenter un certificat du médecin pour toute période d'absence dépassant trois (3) jours 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 surveillant/gestionnaire de 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.

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

22.09 Lorsqu'une retenue doit être faite sur le traitement conformément au paragraphe 22.07 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.

22.10 Un employé qui a épuisé ses crédits de congés de maladie ou qui 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. L'employé doit rembourser en entier son avance de congés de maladie avant d'être admissible à une autre avance.

22.11 Lorsque l'emploi d'un employé qui a reçu une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 22.10 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.

22.12 Un employé, qui doit être hospitalisé ou qui doit garder le lit sur ordre du médecin, alors qu'il est en congé annuel, 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 23 – CONGÉ DE MATERNITÉ :**

23.01 a) L'employée qui demande un congé de maternité doit présenter à l'Employeur sa demande de congé, accompagnée d'un certificat du médecin, au moins trois (3) mois avant la date prévue de l'accouchement.

b) Toute employée a droit à un congé de maternité non payé d'une durée pouvant atteindre dix-sept (17) semaines.

23.02 Lorsqu'une employée présente à l'Employeur un certificat du médecin en raison de son état de santé, un congé de maladie lui sera accordé conformément à l'article 22, avant le début de son congé de maternité qu'elle a demandé conformément au paragraphe 23.01.

23.03 Lorsque la grossesse d'une employée l'empêche d'exercer ses fonctions habituelles, l'Employeur fera tout effort raisonnable pour réinstaller l'employée dans un poste adapté ou à une tâche adaptée à ses capacités. L'Employeur ne délogera aucune employée de son poste afin de permettre une telle réinstallation

23.04 Une employée qui retourne au travail après son congé de maternité doit remettre à l'Employeur un avis écrit de son retour au travail au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail, ainsi qu'une approbation écrite d'un médecin praticien compétent. Une employée qui retourne au travail après son congé de maternité doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait auparavant et doit recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant de prendre son congé de maternité.

23.05 « *prestations supplémentaires de chômage* » – L'employée possédant une année d'ancienneté qui accepte de retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur une preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi et qu'elle y est admissible conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, a le droit de recevoir une indemnité de congé de maternité conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage pour une période qui ne doit pas dépasser quinze (15) semaines consécutives immédiatement après la période d'attente minimale pour recevoir les prestations d'assurance-emploi.

23.06 Quant à la période du congé de maternité, les prestations pour le congé de maternité versées conformément au régime de prestations supplémentaires de chômage sont les suivantes :

a) Lorsqu'une employée doit attendre une période de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi pour son congé de maternité, une prestation de soixante-quinze (75 %) pour cent du taux de traitement réglementaire pour chaque semaine de la période d'attente de deux (2) semaines moins toute autre somme accumulée pendant cette période; et

b) Des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi que l'employée a le droit de recevoir et soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux de traitement réglementaire, au moment où commence le congé de maternité, moins toute autre somme reçue pendant la période qui peut diminuer les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si aucune somme supplémentaire n'avait été gagnée pendant cette période.



23.07 « taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement que l'employée recevait lorsque le congé de maternité a commencé, mais ne s'entend pas du redressement rétroactif du taux de rémunération, de la paie de suppléance, des heures supplémentaires ou de toute autre forme de rémunération supplémentaire.

23.08 Une requérante qui se prévaut des dispositions du paragraphe 23.05 doit retourner au travail et demeurer au service de l'Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Si l'employée omet de retourner au travail et d'y demeurer pour une période de six (6) mois, elle doit rembourser au prorata à l'Employeur la somme reçue comme allocation de congé de maternité.

23.09 Une employée qui est absente du travail et reçoit des indemnités pour accident du travail n'a pas droit à d'autres prestations au titre du présent article.

23.10 L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employée, prolonger la période totale du congé de maternité non payé prévue à l'alinéa 23.01 b).

23.11 Durant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement, prévue à l'alinéa 23.01 b) :

a) une employée peut continuer d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service ininterrompu.

b) lorsque l'employée participe à un régime d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur doivent maintenir leurs contributions aux primes, selon les exigences et sous réserve des modalités de ce régime.

23.12 Une employée qui obtient un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 23.10 de la présente convention peut, lorsque le permettent les régimes d'assurance collective pertinents, maintenir ses contributions, y compris celles de l'Employeur, pendant cette période prolongée.

23.13 Une employée en congé de maternité continue d'accumuler ses droits aux fins de l'allocation de retraite et des congés annuels. Une employée conservera ses congés de maladie et ses crédits de congés annuels, mais elle n'accumulera pas pendant son congé de maternité. Les périodes de moins de un (1) mois ne doivent pas être comptées dans ce calcul.

23.14 Une employée en congé de maternité, qui désire retourner au travail plus tôt que ce qui était prévu au paragraphe 23.04, doit donner à l'Employeur un avis à cet effet au moins dix (10) jours à l'avance et l'Employeur fera tout effort raisonnable pour accéder à sa demande.

23.15 Sous réserve du paragraphe 23.10, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à la fin de son congé sera réputée avoir abandonné son poste.

23.16 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 I moins de six (6) mois après la date de sa démission, pourvu que ces avantages n'aient pas été antérieurement utilisés.

23.17 Un employé doit obtenir deux (2) jours de congé de paternité sans perte de traitement dans un délai raisonnable de la naissance de son enfant.

23.18 Congé parental ou d'adoption

a) Un employé qui est parent naturel ou adoptif peut se voir accorder sur présentation d'une demande écrite, un congé parental sans traitement pour une période maximale de trente-sept (37) semaines consécutives.

b) Le congé ne doit pas commencer avant la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est confié aux soins de l'employé et doit prendre fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

c) L'employée qui est mère naturelle d'un enfant doit commencer son congé de garde d'enfants immédiatement lorsque le congé de maternité expire, à moins que l'employeur et l'employée s'entendent autrement, et doit donner à

l'employeur un avis écrit d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre le congé de garde d'enfants. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité prend fin, le congé parental sera reporté.

Si le père naturel a l'intention de prendre le congé parental, il doit donner à l'Employeur un préavis écrit d'au moins six (6) semaines indiquant la date du début et la durée du congé.

Pour les parents adoptifs, la demande doit être présentée le plus tôt possible avant le début du congé.

Si les deux parents sont employés, un parent peut prendre le congé parental de trente-sept (37) semaines ou les deux parents peuvent le partager, pourvu que la période combinée du congé ne dépasse pas trente-sept (37) semaines.

d) Un employé qui retourne au travail après un congé parental doit être réintégré dans le poste qu'il occupait avant et doit recevoir un taux de traitement qui équivaut ou qui est supérieur au taux de traitement qu'il recevait juste avant de prendre son congé parental.

e) Le nombre total de semaines auquel un employé a droit pour un congé parental peut être réduit ou augmenté sur entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.

f) Pendant la période du congé parental maximale de trente-sept (37) semaines seulement, prévue à l'alinéa 23.18 a) :

- (i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service ininterrompu.
- (ii) lorsque l'employé participe à un régime d'assurance collective de l'Employeur, l'employé et l'Employeur doivent maintenir leurs contributions aux primes, selon les exigences et sous réserve des modalités de ce régime.
- (iii) un employé conservera ses crédits de congés annuels ou de maladie, mais n'en accumulera pas pendant tout mois civil au cours duquel il est en congé parental ou d'adoption pendant plus de la moitié (½) du nombre de jours ouvrables du mois en question.

g) Un employé qui obtient un congé parental prolongé conformément à l'alinéa 23.18 e) ci-dessus peut, si les régimes d'assurance collective pertinents le permettent, maintenir ses contributions, y compris celles de l'Employeur, pendant ce congé prolongé.

h) Un employé qui démissionne de son poste pour des raisons parentales doit conserver les avantages qu'il aura accumulés s'il devient employé d'un service de la Partie I moins de six (6) mois après la date de sa démission.

## **ARTICLE 24 – CONGÉ DE DEUIL :**

24.01 Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil pour un maximum de sept (7) jours civils consécutifs dans le cas d'un décès dans sa famille immédiate, dont un doit être le jour des funérailles ou du service commémoratif, le cas échéant.

« famille immédiate » désigne :

- a) l'époux, l'épouse;
- b) le père, la mère, le conjoint de la mère ou du père;
- c) un fils, une fille (y compris un beau-fils, une belle-fille, un gendre, une bru);
- d) un frère, une sœur, un demi-frère, une demi-sœur;
- e) un grand-père, une grand-mère;
- f) un petit-fils, une petite-fille;
- g) le beau-père, la belle-mère;
- h) un beau-frère, une belle-sœur;
- i) toute autre personne demeurant sous le même toit que l'employé.

24.02 Jusqu'à un (1) jour de congé dans le cas du décès d'une tante ou d'un oncle ou des grands-parents du conjoint afin que l'employé puisse assister aux funérailles.

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

24.04 Congé 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.

#### **ARTICLE 25 – CONGÉ D'AUDIENCE :**

25.01 Un surveillant/gestionnaire doit accorder un congé payé à tout employé autre qu'un employé en congé non payé ou frappé de suspension ou un employé qui est le requérant dans le cas de poursuites judiciaires ou d'une autre procédure semblable, ou qui doit se présenter devant un tribunal dans le cas d'une action non rattachée à son emploi, qui est tenu :

- a) de faire partie d'un jury; ou
- b) d'être présent à titre de témoin à une audience tenue :
  - (i) devant un tribunal de justice ou sur mandat de celui-ci;
  - (ii) devant un tribunal, un juge ou un coroner;
  - (iii) devant le Sénat ou une chambre d'assemblée ou l'un de leurs comités autorisés de par la loi à exiger la comparution de témoins devant eux; ou
  - (iv) devant un arbitre, 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.

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

25.03 Les indemnités de juré ou de témoin reçues par l'employé doivent être remises à l'Employeur ou l'employé ne doit recevoir que la différence entre son traitement réglementaire et les indemnités de juré ou de témoin qu'il a reçues. Cela ne s'applique pas à un employé en congé non payé ou frappé de suspension, ou à un employé qui, pour une autre raison, n'est pas rémunéré par l'Employeur pendant la période en cause.

#### **ARTICLE 26 – CONGÉ D'ÉTUDES :**

26.01 les dispositions relatives aux congés d'études énoncées à l'annexe B de la présente convention s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

#### **ARTICLE 27 – CONGÉ POUR AFFAIRES DU SYNDICAT :**

27.01 a) Temps libre pour les représentants syndicaux

Un représentant syndical 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 des griefs et pour assister à des réunions locales organisées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans raison.

b) Employé qui présente un grief

Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur doit accorder à un employé :

- (i) lorsque l'Employeur convoque à une réunion 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 sa région, et un congé non payé quand la réunion se tient à l'extérieur de sa région;
- (iii) lorsqu'un employé a présenté un grief et que l'audience se tient au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé doit obtenir du temps libre payé pour assister à cette audience.

c) Enquêtes sur les griefs

Lorsqu'un employé demande à être représenté ou est obligé d'être représenté par une association d'employés relativement à la présentation d'un grief et qu'un employé mandaté par le Syndicat désire discuter du grief avec cet employé, l'employé et le représentant du Syndicat doivent obtenir à cette fin, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de temps libre payé quand la discussion a lieu dans leur région, et un congé non payé quand elle a lieu à l'extérieur de leur région.

d) En complément au paragraphe 14.11, lorsqu'un employé est choisi pour représenter, à une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur doit accorder au représentant, lorsque les nécessités du service le permettent, du temps libre payé quand la réunion se tient dans sa région, et un congé non payé quand la réunion se tient à l'extérieur de sa région.

## 27.02 Négociation de contrat

Sauf dans des cas de circonstances atténuantes, l'Employeur accordera un congé non payé aux employés qui sont les représentants au comité de négociation du Syndicat pour leur permettre d'assister à des séances de négociation de contrat.

## 27.03 Réunions entre le Syndicat et la direction

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

## 27.04 Congé non payé

Les demandes de congé effectuées en application de cet article doivent être présentées par écrit à l'Employeur. Si possible, ces demandes seront présentées cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

Lorsque les nécessités du service le permettront, l'Employeur accordera un congé non payé à :

a) un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations de contrat;

b) des représentants du Syndicat nommés ou élus pour leur permettre d'assister aux réunions du comité de direction, aux assemblées générales annuelles et aux congrès du Syndicat et d'organismes auquel le Syndicat est affilié;

c) des représentants nommés ou élus pour leur permettre de suivre des cours de perfectionnement et des cours de formation se rattachant aux fonctions ou aux responsabilités relatives au Syndicat;

d) des représentants du Syndicat nommés ou élus pour leur permettre d'assister de temps à autre à des réunions d'affaires du Syndicat qui les obligent à s'absenter de leur milieu de travail général.

27.05 Lorsqu'un congé non payé est accordé en application de l'article 27, l'employé doit obtenir un congé payé et le Syndicat remboursera à l'Employeur les frais afférents au traitement de l'employé. Les employés qui bénéficient d'un tel congé non payé pour participer aux réunions d'affaires du Syndicat, continuent d'accumuler leur ancienneté et d'autres avantages. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux situations d'absences continues de longue durée ou aux situations prévues par le paragraphe 27.06.

#### 27.06 Emploi au sein du Syndicat

L'Employeur doit accorder un congé non payé d'une année, sans perte d'avantages accumulés, à un employé qui est élu ou choisi pour occuper un poste à temps plein au sein du Syndicat ou de tout organisme auquel le Syndicat est affilié. Une telle demande de congé doit être présentée à l'Employeur chaque année subséquente.

### **ARTICLE 28 – AUTRES CONGÉS :**

#### 28.01 Congé d'examen

Si l'Employeur oblige un employé à subir un examen ou à participer à un concours en vue d'évaluer sa compétence et que l'employé est obligé de s'absenter de son travail pour se présenter à l'examen ou participer au concours, celui-ci ne doit subir ni perte de traitement ni interruption de service pour le temps qu'il s'absentera du travail pour subir l'examen ou participer au concours.

#### 28.02 Envoi à des conférences

Lorsque l'administrateur général ou une personne désignée désigne un employé pour assister à une conférence ou à un colloque, il peut approuver l'acquittement des dépenses raisonnables de l'employé.

#### 28.03 Congé pour d'autres raisons

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

#### 28.04 Congé divers

L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il jugera à propos, accorder des congés payés ou non payés.

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

28.06 Un employé a le droit de demander un congé payé de deux (2) jours au maximum par année civile pour obligations familiales qui demandent l'attention immédiate de l'employé. Un tel congé ne sera pas demandé, ni ne sera refusé, sans raison valable.

28.07 Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation ou qu'une personne soit détachée à l'unité de négociation, l'Employeur et le Syndicat doivent tenter de conclure une lettre d'entente qui expose en détail les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi pendant la période de détachement. Ces conditions d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de

travail, le taux de rémunération, le surtemps et les autres primes, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage.

#### **ARTICLE 29 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ :**

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

Les appareils de protection et autre équipement jugés nécessaires pour protéger adéquatement les employés contre les blessures, à l'exception de ceux qui sont de caractère personnel, doivent être fournis par l'Employeur.

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

29.02 L'Employeur doit rembourser à un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité, sur présentation d'une preuve d'achat, jusqu'à concurrence de :

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

Cela entre en vigueur à la date de signature.

29.03 L'Employeur doit rembourser à un employé tenu de porter des lunettes de sécurité avec ordonnance le montant réel du coût des verres et des montures pour une (1) paire de lunettes de ce genre, jusqu'à concurrence de 200 \$, comprenant les honoraires moins la somme payée par le régime de soins médicaux, le cas échéant, et ce, dans une période de deux (2) années civiles consécutives. À la demande de l'employé, le montant maximal de 200 \$ peut être doublé durant n'importe quelle période de quatre années civiles consécutives, moins la somme payée par le régime de soins médicaux, le cas échéant.

#### **ARTICLE 30 – PROGRAMMES D'AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS :**

30.01 Régimes de soins médicaux et dentaires

a) L'Employeur assumera soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes relatives au régime pour soins médicaux des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick pour tous les employés qui ont terminé leur stage. L'adhésion au régime sera facultative. Lorsque l'employé l'y autorisera, l'Employeur retiendra la cotisation de l'employé.

b) L'Employeur assumera cinquante pour cent (50 %) du coût des primes relatives à un régime de soins dentaires de base des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick pour tous les employés qui ont terminé leur stage. L'adhésion au régime sera facultative. Lorsque l'employé l'y autorisera, l'Employeur retiendra la cotisation de l'employé.

c) Dans le cas où, pendant la durée de la présente convention, des avantages supplémentaires viendraient s'ajouter au régime de soins médicaux donnant ainsi lieu à une augmentation des primes exigées, l'Employeur accepte d'apporter automatiquement les corrections nécessaires à sa cotisation afin de maintenir les proportions actuelles du partage du coût des primes, soit 75 % et 25 %.

30.02 Blessures au travail

a) Un employé qui touche des indemnités pour blessures au travail en application de la *Loi sur les accidents du travail* doit recevoir la différence entre sa rémunération réglementaire et l'indemnité versée par Travail sécuritaireNB pendant sa période d'incapacité totale temporaire. Aux fins du présent paragraphe, si les indemnités versées par Travail sécuritaireNB sont réduites d'un montant versé au titre du Régime de pensions du Canada, le paiement au titre du Régime de pensions du Canada est réputé faire partie des indemnités de Travail sécuritaireNB.

b) L'absence d'un employé qui touche des indemnités de Travail sécuritaire NB 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.

### 30.03 Assurance-vie collective

L'Employeur accepte de continuer à offrir le régime d'assurance-vie collective des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

### 30.04 Retraite

Les employés doivent prendre leur retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans, sauf que l'Employeur, à sa discrétion, peut permettre à un employé de garder son emploi pour une période supplémentaire.

### 30.05 Allocation de retraite

a) Sous réserve des restrictions énoncées aux alinéas 30.05 (c) et (d) et 30.06 ci-dessous, quand un employé dont la date de service continu est avant le 31 décembre 2016 et comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité, de décès ou d'âge, l'Employeur doit verser à cet employé ou au bénéficiaire de l'employé une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service continue est calculée au prorata pour chaque année partielle de service, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé

- b) Un employé « prenant sa retraite » désigne un employé qui prend sa retraite :
- (i) à l'âge de cinquante-cinq (55) ans (ou plus tard), ou
  - (ii) par suite d'une invalidité

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

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

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

### 30.06 Paiement de l'allocation de retraite

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

- (i) un seul paiement d'une somme globale à verser sur-le-champ et établi en fonction des années complètes de service continu de l'employé, du montant calculé au prorata pour chaque année partielle de service continu et de son taux normal de traitement au 31 décembre 2016;
- (ii) un seul versement d'une somme globale reporté au moment où l'employée prendra sa retraite, basé sur les années complètes et les années partielles de service continu de l'employé au 31 décembre 2016 et sur son taux réglementaire de traitement au moment de

la retraite. Le versement de la somme globale doit être fait au plus tard vingt-quatre (24) mois après la date de la retraite.

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

c) Un employé qui opte pour le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ, en vertu du sous-alinéa 30.06 (a)(i) ne sera pas admissible à tout autre paiement de son allocation de retraite lors de sa retraite.

d) Afin d'aider les employés à faire leur choix en ce qui a trait au versement, l'Employeur informera les employés admissibles du nombre d'années complètes et les années partielles de service continu aux fins du calcul de leur allocation de retraite, et ce, au plus tard trois (3) mois après la date de la signature de la convention collective.

e) Les employés auront jusqu'au 30 juin 2017 pour aviser l'Employeur qu'ils optent pour un versement sur-le-champ de leur allocation de retraite. Si un employé n'a pas informé l'Employeur de son choix de prendre un paiement immédiat au 30 juin 2017, l'employé sera jugé comme ayant reporté son paiement jusqu'à sa retraite.

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

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

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

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

### 30.07 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 décembre 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.

30.08 Régime de congé de préretraite à l'intention des employés ayant une date de service continu qui tombe avant le 31 décembre 2016 et qui ont différé le versement de leur allocation de retraite conformément au sous-alinéa 30.06 a) (ii).



a) Là où les besoins opérationnels le permettent, l'employé a le choix de prendre des congés de préretraite à raison d'un (1) jour de congé pour un (1) jour de crédit d'allocation de retraite au lieu de recevoir, au moment de la retraite, la somme équivalant à un tel crédit d'allocation de retraite.

b) Pendant chaque année précédant la retraite, l'employé a droit au nombre maximal de jours de congé de préretraite indiqué dans la directive de l'Employeur. (Annexe D)

c) Pour ces congés, l'employé doit présenter une demande préalable à son surveillant, le délai entre la présentation de la demande et le début du congé devant correspondre à deux fois, en jours ouvrables, le nombre de jours de congé demandés.

d) Les crédits d'allocation de retraite prévus dans la directive de l'Employeur qui ne sont pas utilisés dans l'année au cours de laquelle l'employé avait le droit de les prendre peuvent être reportés à l'année suivante aux fins d'utilisation.

e) À la discrétion de l'Employeur, tout employé qui a choisi de ne pas prendre ses congés de préretraite au fur et à mesure qu'il les accumulait peut être autorisé, sur demande, à utiliser immédiatement avant de prendre sa retraite des services publics du Nouveau-Brunswick tous ses crédits d'allocation de retraite sous forme de congés.

f) Les crédits d'allocation de retraite qui n'auront pas été utilisés en congés au moment de la retraite peuvent être convertis en un paiement en espèces.

g) L'accumulation des avantages courants se poursuit et les retenues sur la paie s'effectuent comme d'habitude pour les employés en congé de préretraite.

#### **ARTICLE 31 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL :**

31.01 a) Un employé à temps partiel accumule les avantages sociaux 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.

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

31.02 Nonobstant l'article 20, 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.

31.03 Nonobstant le paragraphe 19.05, un employé à temps partiel a droit à une hausse salariale d'anniversaire après avoir effectué le nombre total d'heures travaillées annuellement par les employés à plein temps.

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

#### **ARTICLE 32 – TRANSFERT D'AVANTAGES :**

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

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

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

c) un employé a le droit d'inclure le nombre d'années de service 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 de service 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 le droit de transférer les crédits de pension qu'il a accumulés, à condition qu'il y ait une entente de réciprocité entre les régimes de pension applicables.

## **ARTICLE 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE :**

### **DÉFINITION**

Signifie tout changement dans les services de l'Employeur directement relié à l'introduction d'équipement ou de matériel qui entraînerait des changements de statut d'emploi ou des conditions d'emploi des employés.

### **INTRODUCTION**

L'Employeur convient d'apporter des changements technologiques de façon à minimiser autant que possible les effets perturbants des changements sur les employés et le service au public. Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. Lorsque de tels changements doivent être mis en oeuvre, l'Employeur cherchera les moyens de minimiser les effets défavorables que ces changements pourraient avoir sur les employés.

### **AVIS**

L'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit d'un changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date de la mise en oeuvre du changement. Pendant cette période, les parties se rencontreront pour discuter des étapes à suivre pour aider les employés touchés par le changement.

### **FORMATION**

Si l'Employeur oblige un employé à suivre une formation supplémentaire, à la suite d'un changement technologique, cette formation doit être offerte à l'employé, et ce, pendant les heures de travail si possible. Toute formation découlant d'un changement technologique est aux frais de l'Employeur sans perte de traitement pour l'employé.

Si la formation n'est pas possible ou si, après une période de formation raisonnable, l'employé ou les employés sont incapables d'acquérir suffisamment de compétences, l'employé ou les employés visés seront mis en disponibilité conformément aux dispositions de l'article 17 (Mise en disponibilité et rappel).

## **ARTICLE 34 – DURÉE, CESSATION ET RÉTROACTIVITÉ**

34.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 23 novembre 2015 et prenant fin le 22 février 2021. Elle 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 demandent la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

34.02 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention demeurera pleinement en vigueur jusqu'à ce qu'on en arrive à une entente concernant le renouvellement,

la modification ou la substitution de la présente convention, et ce, conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

34.03 Les parties conviennent que la rétroactivité s'applique seulement dans le cas de toutes les heures payées. À moins d'indication contraire, tous les autres articles doivent entrer en vigueur à compter de la date de la signature de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 25 février 2016.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

L'hon. Denis Landry

Susie Proulx-Daigle

Dawn Myers

Leigh Sprague

Michèle Savoie

\_\_\_\_\_

Rose O'Grady

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANNEXE A

### AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES

EN VIGUEUR: LE 23 NOVEMBRE, 2015 (0,50% )

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	(21)	Taux maximal discrétionnaire
Groupe 1	2331	2360	2383	2417	2443	2472	2503	2531	2565	2596	2625	2658	2687	2724	2753	2784	<b>2818</b>	2851	2887	2923	2958	
Groupe 2	2539	2570	2602	2633	2663	2697	2732	2760	2793	2826	2859	2894	2930	2968	3000	3039	<b>3072</b>	3109	3149	3186	3221	

#### Groupe 1

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

#### Groupe 2

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

ANNEXE A

AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES

EN VIGUEUR: LE 23 MAI, 2016 (0,50% )

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	(21)	Taux maximal discrétionnaire
Groupe 1	2343	2372	2395	2429	2455	2484	2516	2544	2578	2609	2638	2671	2700	2738	2767	2798	<b>2832</b>	2865	2901	2938	2973	
Groupe 2	2552	2583	2615	2646	2676	2710	2746	2774	2807	2840	2873	2908	2945	2983	3015	3054	<b>3087</b>	3125	3165	3202	3237	

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

ANNEXE A

AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES

EN VIGUEUR: LE 23 NOVEMBRE, 2016 (0,50% )

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
Groupe 1	2355	2384	2407	2441	2467	2496	2529	2557	2591	2622	2651	2684	2714	2752	2781	2812	<b>2846</b>	2879	2916	2953	2988
Groupe 2	2565	2596	2628	2659	2689	2724	2760	2788	2821	2854	2887	2923	2960	2998	3030	3069	<b>3102</b>	3141	3181	3218	3253

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

**ANNEXE A**

**AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**EN VIGUEUR: LE 23 MAI, 2017 (0,50% )**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>(17)</b>	(18)	(19)	(20)	(21)
Groupe 1	2367	2396	2419	2453	2479	2508	2542	2570	2604	2635	2664	2697	2728	2766	2795	2826	<b>2860</b>	2893	2931	2968	3003
Groupe 2	2578	2609	2641	2672	2702	2738	2774	2802	2835	2868	2901	2938	2975	3013	3045	3084	<b>3118</b>	3157	3197	3234	3269

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

ANNEXE A

AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES

EN VIGUEUR: LE 23 NOVEMBRE, 2017 (0.50% )

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
Groupe 1	2379	2408	2431	2465	2491	2521	2555	2583	2617	2648	2677	2710	2742	2780	2809	2840	<b>2874</b>	2907	2946	2983	3018
Groupe 2	2591	2622	2654	2685	2716	2752	2788	2816	2849	2882	2916	2953	2990	3028	3060	3099	<b>3134</b>	3173	3213	3250	3285

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II



**ANNEXE A**

**AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**EN VIGUEUR: LE 23 MAI, 2018 (0,50% )**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>(17)</b>	(18)	(19)	(20)	(21)
Groupe 1	2391	2420	2443	2477	2503	2534	2568	2596	2630	2661	2690	2724	2756	2794	2823	2854	<b>2888</b>	2922	2961	2998	3033
Groupe 2	2604	2635	2667	2698	2730	2766	2802	2830	2863	2896	2931	2968	3005	3043	3075	3114	<b>3150</b>	3189	3229	3266	3301

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

**ANNEXE A**

**AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**EN VIGUEUR: LE 23 NOVEMBRE, 2018 (0,50% )**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>(17)</b>	(18)	(19)	(20)	(21)
Groupe 1	2403	2432	2455	2489	2516	2547	2581	2609	2643	2674	2703	2738	2770	2808	2837	2868	<b>2902</b>	2937	2976	3013	3048
Groupe 2	2617	2648	2680	2711	2744	2780	2816	2844	2877	2910	2946	2983	3020	3058	3090	3130	<b>3166</b>	3205	3245	3282	3318

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

**ANNEXE A**

**AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**EN VIGUEUR: LE 23 MAI, 2019 (0,50% )**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>(17)</b>	(18)	(19)	(20)	(21)
Groupe 1	2415	2444	2467	2501	2529	2560	2594	2622	2656	2687	2717	2752	2784	2822	2851	2882	<b>2917</b>	2952	2991	3028	3063
Groupe 2	2630	2661	2693	2725	2758	2794	2830	2858	2891	2925	2961	2998	3035	3073	3105	3146	<b>3182</b>	3221	3261	3298	3335

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

**ANNEXE A**

**AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**EN VIGUEUR: LE 23 NOVEMBRE, 2019 (0,50% )**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>(17)</b>	(18)	(19)	(20)	(21)
Groupe 1	2427	2456	2479	2514	2542	2573	2607	2635	2669	2700	2731	2766	2798	2836	2865	2896	<b>2932</b>	2967	3006	3043	3078
Groupe 2	2643	2674	2706	2739	2772	2808	2844	2872	2905	2940	2976	3013	3050	3088	3121	3162	<b>3198</b>	3237	3277	3314	3352

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

**ANNEXE A**

**AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**EN VIGUEUR: LE 23 MAI, 2020 (0,50% )**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>(17)</b>	(18)	(19)	(20)	(21)
Groupe 1	2439	2468	2491	2527	2555	2586	2620	2648	2682	2714	2745	2780	2812	2850	2879	2910	<b>2947</b>	2982	3021	3058	3093
Groupe 2	2656	2687	2720	2753	2786	2822	2858	2886	2920	2955	2991	3028	3065	3103	3137	3178	<b>3214</b>	3253	3293	3331	3369

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

**ANNEXE A**

**AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**EN VIGUEUR: LE 23 NOVEMBRE, 2020 (0,25% )**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
Groupe 1	2445	2474	2497	2533	2561	2592	2627	2655	2689	2721	2752	2787	2819	2857	2886	2917	<b>2954</b>	2989	3029	3066	3101
Groupe 2	2663	2694	2727	2760	2793	2829	2865	2893	2927	2962	2998	3036	3073	3111	3145	3186	<b>3222</b>	3261	3301	3339	3377

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

**ANNEXE A**

**AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES**

**EN VIGUEUR: LE 22 FÉVRIER, 2021 (2,50% )**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	<b>Taux maximal de contrôle</b>	(18)	(19)	(20)	Taux maximal discrétionnaire
Groupe 1	2506	2536	2559	2596	2625	2657	2693	2721	2756	2789	2821	2857	2889	2928	2958	2990	<b>3028</b>	3064	3105	3143	3179
Groupe 2	2730	2761	2795	2829	2863	2900	2937	2965	3000	3036	3073	3112	3150	3189	3224	3266	<b>3303</b>	3343	3384	3422	3461

**Groupe 1**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles I

**Groupe 2**

Agent(e) de la formation et de la certification industrielles II

## ANNEXE B

### CONGÉS D'ÉTUDES

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

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

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

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

(4) Si un employé ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui équivaut par rapport au coût de la formation, ce que la période de service complétée équivaut par rapport au total de la période de service compensatoire prévue dans l'engagement. Le solde du billet à ordre devra être recouvert à moins qu'il soit radié.

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

**.03** (1) Un employé en congé d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit de reporter les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de douze (12) mois ou plus.

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

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

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

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

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

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



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

- a) Un congé payé dans le but de lui permettre de passer des examens;
- b) Une somme en remboursement des dépenses occasionnées pour passer les examens;
- c) Une somme en remboursement des frais de voyage conformément à la Directive sur les déplacements.

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

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

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

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

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

- a) Les frais de scolarité si la réclamation est appuyée d'un reçu;
- b) Les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant le congé d'études, conformément à la Directive sur les déplacements;
- c) Les 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 maximale accordée à l'employé en appliquant le pourcentage approprié du tableau au coût total de la formation proposée. Par exemple, si une demande avait reçu 2 points dans chacune des colonnes, ceci donnerait un total de 6 points. En appliquant le système de pourcentage, l'employé aurait droit à un maximum de 60 pour cent de son 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 précis pour celui-ci, les critères du système de points peuvent être interprétés comme se rapportant à l'emploi ou aux fonctions proposés plutôt qu'à l'emploi actuel de l'employé.

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

POINTS	% DU TRAITEMENT
0-3	0 %
4	40 %
5	50 %
6	60 %
7	80 %
8	90 %
9	100 %

**ANNEXE D**

**NOMBRE DE CRÉDITS D'ALLOCATION DE RETRAITE QUI PEUT ÊTRE CONVERTIS EN CONGÉS DE PRÉRETRAITE EN REMPLACEMENT D'UN PAIEMENT EN ESPÈCES AU MOMENT DE LA RETRAITE, AU CHOIX DE L'EMPLOYÉ AYANT UNE DATE DE SERVICE CONTINU QUI TOMBE AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2016 ET QUI ONT DIFFÉRÉ LE VERSEMENT DE LEUR ALLOCATION DE RETRAITE CONFORMÉMENT AU SOUS-ALINÉA 30.06 a) (ii).**

NOMBRE DE JOURS ACQUIS À LA RETRAITE	NOMBRES D'ANNÉES AVANT LA RETRAITE				
	5	4	3	2	1
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

## ANNEXE E

### TERMES ET CONDITIONS DES EMPLOYES OCCASIONNELS ANCIENNEMENT EXCLUS

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

#### Définition

« 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 076 PS 2f, 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.

#### 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.

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.

#### Cotisations syndicales

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

#### Taux de traitement

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

- a) à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum payable en vertu de la convention collective pour la classification dans laquelle l'employé occasionnel anciennement exclu travaille;
- ou

- b) au taux que l'employé occasionnel anciennement exclu recevait immédiatement avant l'entrée en vigueur de la présente entente.

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

### **Congés annuels**

En plus du taux de traitement applicable,

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

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

### **Jours fériés**

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

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

### **Griefs**

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

**LETTRE D'ENGAGEMENT**

**ENTRE  
LE CONSEIL DE GESTION  
ET**

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK  
AGENT(E)S DE LA FORMATION ET DE LA CERTIFICATION INDUSTRIELLES (AFCI)**

L'Employeur accepte de payer une compensation annuelle de 350 \$ à chaque membre du Groupe des AFCI pendant la durée de la présente convention.

Le premier versement sera fait le 23 mai 2016, et les autres, le 23 mai 2017, le 23 mai 2018, le 23 mai 2019 et le 23 mai 2020.

Fait à Fredericton le 25 février 2016.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

L'hon. Denis Landry\_\_\_\_\_

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

Dawn Myers\_\_\_\_\_

Leigh Sprague\_\_\_\_\_

Michèle Savoie\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Rose O'Grady\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **LETTRE D'ENTENTE**

**entre**

**Le Conseil de gestion**

**et**

**Le Syndicat des employés(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick**

**Objet. : Comité mixte d'assiduité au travail et de mieux-être des employés**

Le Syndicat des employés(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (le Syndicat) et l'Employeur conviennent que les congés de maladie sont un avantage négocié accordé par l'Employeur qui vise à protéger l'employé contre les difficultés financières lorsqu'il est incapable d'accomplir ses fonctions à cause d'une maladie ou d'une blessure.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent également que les congés de maladie doivent être utilisés et gérés avec soin pour garantir que les prestations pour congés de maladie sont disponibles, abordables et viables à long terme. À cette fin, le Syndicat convient de travailler en collaboration avec l'Employeur afin de faire en sorte que les congés de maladie soient utilisés de façon appropriée et que les efforts de l'Employeur en vue de gérer lesdits congés et d'améliorer l'assiduité sont appuyés.

Le Syndicat, en tant qu'agent négociateur accrédité représentant un certain nombre de groupes de négociation au sein de la Partie I des services publics du Nouveau-Brunswick, convient également de participer à un comité mixte d'assiduité au travail et de mieux-être pour les employés de la Partie I. L'Employeur nommera au comité un nombre approprié de représentants des ministères employeurs et des organismes concernés, dont Service Nouveau-Brunswick. Dans le but d'assister aux réunions du comité mixte au nom du Syndicat, les employés seront considérés être en congé payé. Toutes les dépenses supplémentaires de l'employé seront assumées par le Syndicat.

L'objectif principal du comité mixte consiste à examiner les données relatives aux congés de maladie pour chaque groupe de négociation représenté par le Syndicat, d'étudier les tendances et la structure de l'utilisation, de découvrir des facteurs sous-jacents du milieu de travail qui contribuent à l'utilisation des congés de maladie, et de proposer des mesures en vue de réduire de 20 p. 100 le taux d'utilisation de ces congés dans chacune des unités de négociation d'ici au 31 mars 2015, en fonction du taux de 2011.

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2013, la composition du comité mixte sera arrêtée et ce dernier se réunira chaque trimestre afin de présenter ses constatations, ses progrès et ses recommandations à la directrice du Mieux-être des employés du ministère des Ressources humaines.

Fait à Fredericton le 25 février 2016.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

L'hon. Denis Landry \_\_\_\_\_

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

Dawn Myers \_\_\_\_\_

Leigh Sprague \_\_\_\_\_

Michèle Savoie \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Rose O'Grady \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_