

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE**

SECTION LOCALE 1190

**GROUPE : MANOEUVRES ET
MÉTIER, PARTIE I**

Date d'expiration : le 15 décembre 2022

TABLES DES MATIÈRES

Article	Page
PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS:	1
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION:	3
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE:	3
ARTICLE 4 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE:	3
ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION:	3
ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES:	3
ARTICLE 7 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE:	4
ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT:	4
ARTICLE 9 – DISCIPLINE:	4
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ:	6
ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL:	7
ARTICLE 12 – REPRÉSENTATION SYNDICALE:	8
ARTICLE 13 – TABLEAUX D'AFFICHAGE:	8
ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS:	8
ARTICLE 15 – ARBITRAGE:	9
ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS:	10
ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE:	11
ARTICLE 18 – CONGÉS:	12
ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS:	17
ARTICLE 20 – BLESSURES AU TRAVAIL:	18
ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL:	18
ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIME DE QUART ET RAPPEL :	19
ARTICLE 23 – ALLOCATION DE RETRAITE:	19
ARTICLE 24 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ:	20
ARTICLE 25 – CONSULTATION PARITAIRE:	21
ARTICLE 26 – AVIS:	21
ARTICLE 27 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION:	22
ARTICLE 28 – EMPLOYÉS STAGIAIRES:	22
ARTICLE 29 – SALAIRES:	22
ARTICLE 30 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES ET ALLOCATIONS DE REPAS ET DE LOGEMENT:	22
ARTICLE 31 – ABSENCE DE DISCRIMINATION:	23
ARTICLE 32 – AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION:	23
ARTICLE 33 – AFFECTATIONS PROVISOIRES:	24
ARTICLE 34 – CLASSES:	25
ARTICLE 35 – PRATIQUES ANTÉRIEURES:	26
ARTICLE 36 – BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS:	26
ARTICLE 37 – UNIFORMES:	26
ARTICLE 38 – SYSTÈME DE COMMUNICATION DE SÉCURITÉ:	26
ARTICLE 39 – SÉCURITÉ D'EMPLOI:	27
ARTICLE 40 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL:	27
ARTICLE 41 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:	27
ARTICLE 42 – DURÉE:	28
ANNEXE A	30
ANNEXE B - TAUX DE TRAITEMENT POUR LES CLASSIFICATIONS OCCASIONNELLES	37
LETTRE D'INTENTION - PARCS PROVINCIAUX	39
SCFP 1190 – POINTS D'ÉCLAIRCISSEMENT	40
ANNEXE (PARAGRAPHE 11.05)	41
ANNEXE (PARAGRAPHE 22.03)	42
LETTRE D'INTENTION - TERRAIN DE GOLF MACTAQUAC ET PARC MACTAQUAC	44

LETTRÉ D'INTENTION - INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ À L'INTENTION DU TRAVAILLEUR RESPONSABLE DES OPÉRATIONS - MINISTÈRE DES TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE	46
LETTRÉ D'INTENTION - RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE APPLICABLE AUX POSTES CLASSÉS COMME SURINTENDANT(E)S DES TRAVAUX ROUTIERS	48
LETTRÉ D'ENTENTE - DÉTACHEMENT	49
LETTRÉ D'ENTENTE - CONCERNANT LE RAPPEL DES AGENTS FORESTIERS.....	50
LETTRÉ D'ENTENTE - MISE EN ŒUVRE D'UNE ÉTUDE CONJOINTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS.....	51
LETTRÉ D'INTENTION - OPÉRATIONS DES TRAVERSIERS DU MDT	52
LETTRÉ D'INTENTION - RÉUNIONS DU COMITÉ CONSULTATIF CONJOINT ENTRE LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE ET LE SYNDICAT	53
ANNEXE - EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	54
ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE - PROGRAMME D'ENTRETIEN EN HIVER DU MINISTÈRE DES TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE.....	59
LETTRÉ D'INTENTION - EMPLOYÉS AFFECTÉS AU DÉNEIGEMENT.....	66

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 15 décembre 2021.

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

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1190, ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.

PRÉAMBULE

Les parties à la présente convention ont l'intention et le but de fixer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail et d'autres conditions intéressant les employés visés par la présente convention.

Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel lorsque le contexte l'exige.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS:

1.01 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1190, qui est l'agent négociateur accrédité de l'unité.

1.02 « Employeur » désigne Sa Majesté du Chef de la Province représentée par le Conseil du Trésor et doit comprendre ses représentants.

1.03 « Unité de négociation » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 002 PS 5c.

1.04 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur tel que défini dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et qui est visée par la présente convention. « Employé » peut comprendre les catégories suivantes :

a) « Employé permanent » désigne un employé tenu de travailler, de façon continue, pendant toute la semaine normale de travail tel qu'il est prévu à l'article 21.

b) « Employé à temps partiel » désigne un employé qui travaille moins que la pleine semaine de travail de l'employé permanent de façon continue.

c) « Employé saisonnier » désigne un employé normalement embauché pour plus de six mois et moins de douze mois de façon périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique.

d) « Employé saisonnier à temps partiel » désigne un employé normalement embauché pour plus de six mois et moins de douze mois de façon périodique, mais qui travaille moins que la pleine période de travail de l'employé saisonnier de façon périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique.

e) « Employé à terme fixe » désigne un employé embauché pour une période déterminée de plus de six mois continus à plein temps ou à temps partiel.

f) « Employé occasionnel » désigne :

- (i) une personne embauchée à titre temporaire pour les fins suivantes :
 - répondre à une augmentation temporaire de la charge de travail;
 - remplacer un employé absent.

- ii) une personne embauchée à titre saisonnier et périodique pour moins de six (6) mois continus et qui n'est pas nommée au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique.

1.05 « Apprenti » – une personne mise en apprentissage dans un métier spécialisé et dont l'emploi continu dépend du progrès réalisé et de l'achèvement de son apprentissage.

1.06 « Matières abrasives » sont des matières contenant des corrosifs ou des substances qui peuvent érafler la peau ou user les vêtements.

1.07 « Urgence » désigne un événement soudain, généralement inattendu, ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate.

1.08 « Jour » désigne un jour civil à moins d'indication contraire.

1.09 « Administrateur général » désigne un sous-ministre ou une personne désignée par écrit par le sous-ministre.

1.10 a) « Période de stage » pour les personnes embauchées en application de la *Loi sur la Fonction publique* est la période de six mois réellement travaillée qui suit immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail; sous réserve qu'à la fin de cette période de six mois, l'administrateur général peut prolonger le stage pour d'autres périodes de trois mois. La période totale de stage ne peut pas dépasser douze mois et, dans le cas de nominations internes, peut être réduite ou supprimée en tout temps par l'administrateur général.

b) « Période de stage » pour les personnes embauchées par des établissements ou organismes qui ne sont pas régis par la *Loi sur la Fonction publique*, est la période de six mois réellement travaillée qui suit immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail; sous réserve qu'à la fin de cette période de six mois, le premier dirigeant peut prolonger le stage pour d'autres périodes de trois mois. La période totale de stage ne peut pas dépasser douze mois et peut être réduite ou supprimée en tout temps par le premier dirigeant.

1.11 À moins qu'ils ne soient définis par les présentes, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi.

1.12 Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans la *Loi d'interprétation*.

1.13 « Ancienneté au sein du ministère » désigne la (les) période(s) totale(s) de travail accompli par un employé de la présente unité de négociation au service de l'Employeur dans un ministère ou un organisme, selon sa structure actuelle ou future.

1.14 L'ancienneté générale désigne la durée de service continu d'un employé permanent des services publics de la province du Nouveau-Brunswick. L'ancienneté générale des employés autres que les employés permanents doit être calculée proportionnellement.

1.15 Période d'inactivité désigne la période durant laquelle un employé saisonnier ne travaille pas et ne doit pas être considérée comme une mise en disponibilité. Durant sa période d'inactivité, un employé conserve son statut d'employé.

1.16 Travail par relais désigne toute activité au sein d'un ministère, d'un conseil, d'une commission ou d'un organisme qui exige qu'un employé travaille suivant un régime quelconque de relais de jour, de relais d'après-midi et de relais de soirée, même lorsque la période couverte par les relais est moins de vingt-quatre heures par jour et sept jours par semaine. Une personne ne sera pas tenue de travailler plus de cinq (5) relais complets en une période de sept (7) jours, mais il y a une exception : les parties peuvent d'un commun accord prendre d'autres arrangements.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION:

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

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE:

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 002 PS 5c.

3.02 Le personnel de surveillance qui ne fait pas partie de l'unité de négociation et qui supervise des employés de la présente unité de négociation ne doit pas effectuer du travail normalement assigné aux membres de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence.

ARTICLE 4 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE:

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter de façon à obliger 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 du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION:

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

5.02 Sans limiter la portée générale de ce qui précède, il est convenu que l'Employeur conserve le droit exclusif :

- a) d'embaucher et de muter les employés selon les exigences du service; de congédier, de soumettre à des mesures disciplinaires, de classer, de rétrograder pour raison valable, de faire avancer et d'affecter les employés;
- b) d'être le juge de la compétence des employés;
- c) de déterminer le nombre et les tâches des employés qui s'imposent de temps à autre dans le cadre d'un service public adéquat;
- d) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, et
- e) de déterminer les horaires, les méthodes, l'ordre et les endroits des activités.

5.03 L'Employeur doit exercer ses droits conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES:

6.01 L'Employeur doit retenir du salaire revenant à chaque employé quelconque un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat.

6.02 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le 15^e jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées. Les renseignements contenus dans la liste des cotisations retenues qui est actuellement fournie par l'Employeur continueront à être fournies pendant la durée de cette convention. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

6.03 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 réglementaire. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par

un autre avis écrit à l'Employeur signé par les représentants désignés du Syndicat; après quoi, ce nouveau montant doit être le montant à retenir, et ainsi de suite. Tous les changements apportés à la structure des cotisations doivent être strictement effectués conformément à la constitution du Syndicat.

6.04 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat; et les sommes ainsi retenues de la part des non-membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien du Syndicat.

6.05 L'Employeur doit inclure les sommes retenues en application du présent article sur les feuilles T-4 des employés.

ARTICLE 7 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE:

7.01 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 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 une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition rendue nulle et non avenue. Dans le cas où les négociations ne peuvent aboutir à une entente, les parties acceptent par les présentes l'arbitrage obligatoire prévu dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

7.02 Advenant toute loi qui pourvoit des bénéfices supérieurs à ceux contenus dans la présente convention collective, la loi doit s'appliquer.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT:

8.01 Le Syndicat convient par les présentes que, pendant la durée de la présente convention, il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, grèves sur le tas, ralentissements du travail, d'absences du travail sans raison valable ni d'autres soi-disant entraves aux activités de l'Employeur.

8.02 La participation d'un employé à l'une ou l'autre des activités susmentionnées doit constituer un motif de mesure disciplinaire.

8.03 L'Employeur convient qu'il ne doit pas survenir de lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – DISCIPLINE:

9.01 Un employé ne peut être soumis à une mesure disciplinaire sauf pour raison valable et l'employé doit être avisé dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette mesure disciplinaire, avec les raisons écrites incluant toutes dates pertinentes. Une copie d'un tel avis de mesure disciplinaire doit être envoyée au Syndicat dans la période de dix jours ci-haut mentionnée.

Le défaut de la part de l'Employeur de fournir les raisons écrites de la suspension, du congédiement, ou de la rétrogradation doit entraîner le versement, à l'employé, de son taux réglementaire de rémunération pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension, du congédiement ou de la rétrogradation jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

9.02 Une mesure disciplinaire pour raison valable inclut :

- a) une réprimande écrite,
- b) une rétrogradation résultant d'une mesure disciplinaire,
- c) une suspension avec ou sans salaire,

- d) un congédiement,
- e) une sanction pécuniaire résultant d'une mesure disciplinaire.

9.03 Une réprimande écrite ou une suspension avec salaire autorisée par écrit peut être administrée par le premier palier de la procédure applicable aux griefs d'un employé. Une suspension sans salaire, un congédiement ou une rétrogradation peut être administré par l'administrateur général, l'administrateur général suppléant, le premier dirigeant, ou le premier dirigeant suppléant du ministère, du conseil, de la commission ou de l'organisme où l'employé travaille.

9.04 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu, congédié ou rétrogradé ou avoir subi une sanction pécuniaire en violation du paragraphe 9.01, il peut dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la date de sa suspension, son congédiement ou sa rétrogradation, ou une sanction pécuniaire recourir à la procédure applicable aux griefs et même à l'arbitrage prévus dans la présente convention et, aux fins d'un grief, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

9.05 L'employé doit, quand il présente un grief traitant d'une mesure disciplinaire, citer la disposition ou les dispositions de la présente convention auxquelles il prétend que l'Employeur a contrevenu.

9.06 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 9.02, l'arbitre doit spécifier la mesure corrective conformément à l'article 15. Selon l'intention des parties, lorsqu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 9.02, l'employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre l'ancienneté ni aucun autre avantage qui lui serait normalement revenu.

9.07 Une suspension sans traitement doit s'appliquer pour une période de temps déterminée qui ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables consécutifs. Cependant, la présente disposition doit s'appliquer de façon distincte pour chaque incident et ne peut s'appliquer de façon cumulative pour un même incident.

9.08 Une suspension ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date spécifiée dans l'avis écrit et donné en personne, ou envoyé par courrier certifié ou recommandé. L'avis écrit ou la lettre doit donner la (les) raison(s) d'une telle suspension ou d'un tel congédiement. Une copie de l'avis ou de la lettre doit être envoyée au Syndicat.

9.09 Lorsque, à la suite d'un examen officiel du travail ou d'un avertissement écrit, le rendement ou les actions d'un employé sont jugés inacceptables, de tels documents seront faits en double exemplaire. L'employé en cause doit recevoir une copie des formules en question, de même que le Syndicat.

9.10 Lorsqu'une période de 260 jours ouvrables s'est écoulée après l'application d'une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé, le rapport de cette mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier de l'employé et ne doit pas être utilisé à son détriment. Aux fins du présent article, les jours où un employé est en congé payé approuvé doivent être considérés comme des jours ouvrables.

9.11 Sur demande, un employé doit avoir l'occasion de lire et doit recevoir une copie de tout document de son dossier personnel qui se rapporte à une évaluation de sa conduite, de son rendement au travail et à des avertissements.

9.12 Lorsque le surveillant ou le personnel de direction a l'intention de rencontrer un employé dans le but de discuter d'une mesure disciplinaire éventuelle, lorsque possible, tel qu'il est prévu au paragraphe 9.02, l'employé doit en être avisé avec un avis d'au moins quarante-huit (48) heures de sorte qu'il puisse inviter un représentant du Syndicat à assister à la réunion. Il est entendu que le présent article n'a pas pour objet de traiter de questions telles les entrevues annuelles relatives à l'appréciation du rendement.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ:

10.01 L'ancienneté générale ne doit pas commencer à s'accumuler avant qu'un employé n'ait terminé le stage, et au terme de la période de stage, l'ancienneté générale d'un employé doit remonter au début de cette période.

10.02 Dans le cas d'une mutation d'un ministère à un autre, l'employé doit conserver son ancienneté générale.

10.03 Un employé qui a cessé de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur ne doit pas perdre son ancienneté,

- a) s'il est en congé approuvé;
- b) s'il a été congédié ou suspendu sans traitement et réintégré; ou
- c) s'il est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail.

10.04 Les employés mis en disponibilité ou les fonctionnaires saisonniers en période d'inactivité pour un maximum de douze (12) mois doivent conserver leur ancienneté accumulée jusqu'à la date de la mise en disponibilité ou la date d'entrée en vigueur de la période d'inactivité, mais n'accumulent pas d'ancienneté durant la période de la mise en disponibilité ou d'inactivité.

10.05 Un employé doit cesser de figurer sur la feuille de paye et perdre ses droits d'ancienneté :

- a) s'il quitte son emploi et est absent pendant plus de trois (3) journées de travail, après avoir pris cette mesure;
- b) s'il est mis en disponibilité ou en période d'inactivité pendant plus de douze (12) mois;
- c) s'il a été congédié pour raison valable et n'est pas réintégré;
- d) s'il est absent sans permission pendant une période dépassant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans explication valable;

e) si, lorsqu'il est rappelé, il ne retourne pas au travail dans un délai de sept (7) jours civils après qu'il ait été avisé par courrier recommandé de le faire. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale actuelle. Un employé rappelé pour un emploi d'une courte durée, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à la fois, pendant qu'il est employé ailleurs, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail. Un tel employé doit abandonner ses droits de rappel jusqu'à ce qu'un travail réglementaire pour lequel il a la compétence voulue soit disponible. Un employé rappelé pour un emploi en dehors de sa classe d'emploi ou à un endroit (précisé par l'employé) à l'extérieur de son lieu de travail habituel, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail.

10.06 Un employé qui fait l'objet d'une mutation ou d'un avancement à un poste en dehors de l'unité de négociation et qui revient par la suite à la présente unité de négociation pendant sa période de stage dans le nouveau poste, doit retourner à son ancienne classe ou à une classe plus élevée et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté par suite de l'avancement ou de la mutation. De la même façon, un employé qui reçoit une paye de suppléance parce qu'il remplit les fonctions d'une classe qui ne relève pas de la présente unité de négociation doit, lorsqu'il revient à la présente unité de négociation, retourner à son ancienne classe ou à une classe plus élevée et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté par suite de l'affectation susmentionnée.

10.07 a) L'Employeur doit dresser deux listes d'anciennetés, une pour les employés permanents et saisonniers, et une pour les employés occasionnels. Ces listes doivent être mises à la disposition des employés de l'unité de négociation et du Syndicat pendant le mois de février de chaque année. Les listes doivent comprendre le nom de l'employé, le numéro de son poste, la classe, le statut de l'employé, le siège social, la date d'entrée en fonction, et

l'ancienneté totale accumulée selon que ces renseignements sont stockés dans les systèmes d'information de gestion des ressources humaines utilisés par l'Employeur.

b) Toute révision de l'ancienneté d'un employé ne doit pas comprendre plus de quatre-vingt-quatre (84) mois à partir de la date de la demande écrite de celui-ci. Toute révision qui en résulte apportée à la liste d'ancienneté doit être utilisée uniquement pour tenir compte des décisions actuelles ou subséquentes.

10.08 Lorsque deux personnes ou plus entrent en fonctions le même jour, l'ancienneté doit être déterminée à partir de la date et l'heure de la demande d'emploi. Si cette information n'est pas disponible, la personne avec la plus longue période de service devra alors être considérée comme étant celle avec le plus d'ancienneté.

ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL:

11.01 Dans le cas d'une mise en disponibilité ou pendant la période d'inactivité d'un fonctionnaire saisonnier, l'ordre inverse d'ancienneté doit s'appliquer; c'est-à-dire que les employés comptant moins d'ancienneté au sein d'une classe ou appartenant à une classe inférieure doivent être mis en disponibilité ou en période d'inactivité avant les employés comptant plus d'ancienneté au sein de cette classe ou appartenant à une classe supérieure, pourvu que l'employé comptant plus d'ancienneté accepte de passer à l'emploi de classe inférieure. Cependant, nul employé ne peut réclamer, en fonction de l'ancienneté qu'il compte au sein d'un ministère, un emploi pour lequel il ne possède pas les qualités ou les aptitudes requises. En aucun cas un employé classé dans la catégorie des fonctionnaires saisonniers ne pourra faire valoir son ancienneté avant que l'ancienneté de tout employé permanent ait été épuisée.

11.02 a) Dans le cas d'un rappel, les employés doivent être rappelés suivant l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils aient les aptitudes requises pour exécuter le travail disponible.

b) Pendant les deux semaines de période d'inactivité pouvant être exigées chaque année afin de maintenir le statut de fonctionnaire saisonnier, l'employé saisonnier ne pourra exercer ses droits en matière de rappel.

c) Les employés saisonniers tenus de suivre un cours pour améliorer leur compétence durant leur période d'inactivité ne sont pas visés par le présent paragraphe et n'accablent pas d'ancienneté.

11.03 a) Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé en disponibilité ou de mettre un fonctionnaire saisonnier en période d'inactivité, l'employé doit recevoir un préavis par écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables avant cette mise en disponibilité. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler pendant les jours de travail prévus pendant la durée du préavis, il doit être rémunéré pour ces jours. Cette disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour une période de travail d'une durée de moins d'un mois. Tout avis de mise en disponibilité ou de période d'inactivité ne doit être valable que pour une période d'un (1) mois civil. Si la période d'emploi d'un employé est prolongée et qu'elle se poursuit jusqu'à la date précisée dans le préavis par écrit, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables, aucun préavis par écrit n'est requis.

b) Si un employé saisonnier de la Fonction publique en inactivité est rappelé pour une durée fixée à moins d'un (1) mois, l'Employeur doit aviser l'employé et le Syndicat de ce rappel.

11.04 a) Aucun nouvel employé ne doit être embauché au sein de l'unité de négociation avant que les employés qui ont été mis en disponibilité aient bénéficié d'une occasion de rappel, pourvu qu'ils aient les aptitudes requises pour exécuter le travail disponible.

b) Aucun nouvel employé ne doit être embauché afin d'exécuter les tâches normales assignées à un employé saisonnier pendant que l'employé saisonnier est en période d'inactivité, lorsque cela aurait comme résultat de réduire la période de travail de l'employé saisonnier, avant que ce dernier ait bénéficié d'une occasion de rappel.

11.05 Aux fins du présent article, l'ancienneté au sein du ministère doit s'appliquer et l'unité de travail quant à la mise en disponibilité, à la période d'inactivité et au rappel doit être celle établie dans le Document d'information annexé à la présente entente.

ARTICLE 12 – REPRÉSENTATION SYNDICALE:

12.01 Il est entendu que les membres du Syndicat doivent accomplir leur travail régulier pour le compte de l'Employeur. Il est reconnu qu'il y a lieu de signifier les griefs le plus tôt possible et que, s'il est nécessaire de signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur poste sans obtenir la permission du surveillant.

12.02 Un représentant attitré du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but de contribuer à la signification d'un grief, à condition d'obtenir au préalable la permission du représentant de l'Employeur. Cette permission ne doit pas être demandée ni refusée sans raison.

12.03 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur une liste à jour des membres actuels de son bureau syndical.

12.04 L'employeur accepte de fournir des trousseaux d'information fournies par le syndicat aux nouveaux employés au moment de l'orientation. Les trousseaux d'information contiendront des renseignements pertinents sur le syndicat et un exemplaire de la convention collective.

12.05 Sur demande et au maximum deux fois par an, l'employeur fournira au syndicat une liste de tous les employés de l'unité de négociation. La liste comprendra le nom de l'employé, le titre/la classification du poste, l'adresse postale, le(s) numéro(s) de téléphone (si disponible), le lieu de travail et le statut de l'emploi (tel que temps plein, temps partiel, temporaire, saisonnier, occasionnel).

ARTICLE 13 – TABLEAUX D'AFFICHAGE:

13.01 L'Employeur doit fournir assez d'espace pour les tableaux d'affichage du Syndicat afin que le Syndicat puisse y afficher des avis qui seront dûment signés par un représentant autorisé du Syndicat.

13.02 Le Syndicat fournira à l'Employeur, à la signature de la présente convention, une liste de ses représentants autorisés ou leurs membres désignés.

13.03 L'Employeur doit fournir au Syndicat les numéros de télécopieur et de téléphone de toutes les unités de travail, tel que défini dans l'Annexe (paragraphe 11.05).

ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS:

14.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d'un prompt règlement des plaintes et différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que de nombreuses plaintes peuvent être réglées de manière efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Par conséquent, les deux parties conviennent que lorsqu'un employé formule une plainte, il doit être encouragé à discuter de ce point avec son surveillant, sans que cela ne porte atteinte à l'employé ou à l'Employeur, aussitôt que possible après l'avènement des circonstances donnant lieu à la plainte, de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant un recours à la procédure applicable aux griefs. L'employé doit être accompagné d'un représentant du Syndicat à la réunion suivante. L'employé doit aviser son/sa surveillant(e) de son intention de recourir à cette option.

14.02 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application d'une disposition, d'une loi ou d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou lorsque la personne possède le consentement écrit du Syndicat relativement à un grief ayant trait 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 connaissance du grief par l'employé, l'employé peut présenter son grief par écrit soit par

signification à personne, par courrier recommandé, courriel ou télécopieur, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi dans les services publics, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Le formulaire doit être intégralement rempli et fournir ainsi une description détaillée du prétendu grief. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle il a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la dernière étape.

DERNIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de vingt (20) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, courriel ou télécopieur 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 toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de sa présentation au dernier palier à la personne désignée comme constituant le dernier palier. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre au grief en écrivant à l'employé dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour de la présentation du grief au dernier palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 15 (Arbitrage) 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.

14.03 Dans tout cas où l'employé présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.

14.04 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre des procédures qui précèdent, il faut exclure les samedis, dimanches et jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus le remettre en cause.

14.05 D'un commun accord, les parties peuvent prolonger les délais ici fixés.

14.06 Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être considérée à la dernière 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 divergences à la Commission du travail et de l'emploi dans les services publics conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

14.07 Lorsqu'un employé se plaint que sa mise en disponibilité est en violation de l'article 11 (Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel), son grief peut être amorcé à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours après la naissance du prétendu grief.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE:

15.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement régissant l'arbitrage des griefs doivent s'appliquer aux griefs soumis conformément aux dispositions de la présente convention.

15.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une forme de mesure disciplinaire ou de la perte d'une 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 le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que le conseil pourra le juger à propos pour le règlement final des litiges entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS:

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.07, chaque employé doit gagner des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours de travail.

16.02 Sous réserve du paragraphe 16.03, les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre.

16.03 Lorsque les exigences du service le permettent, les congés annuels auxquels un employé a droit peuvent être reportés à une année subséquente. Un employé qui désire faire reporter des congés annuels auxquels il a droit doit faire sa demande par écrit, avant le premier jour du mois d'octobre de l'année au cours de laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il désire faire reporter. Si un employé n'est pas en mesure de faire sa demande par écrit à cause de maladie ou de blessure, les congés annuels inutilisés seront reportés automatiquement. De tels congés reportés ne doivent pas excéder le nombre de congés annuels accumulés en une (1) année.

16.04 Les crédits de congés annuels :

- i) dans le cas des employés comptant huit (8) années consécutives d'emploi ou moins, doivent être d'un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois civil;
- ii) dans le cas des employés comptant plus de huit (8) années consécutives de service, doivent être d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois civil;
- iii) dans le cas des employés comptant plus de vingt (20) années consécutives de service, doivent être de deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) par mois civil.

16.05 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit être rémunéré, lors de sa dernière paye, à son taux quotidien de rémunération pour tous les crédits de congés annuels inutilisés qui se sont accumulés en sa faveur conformément au présent article.

16.06 En plus des jours réglementaires de travail d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, donner crédit:

- a) pour les jours où l'employé est en congés annuels;
- b) pour les jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) pour les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
- d) pour une période allant jusqu'à une (1) année pour les jours où l'employé est absent du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accident de travail.

16.07 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 9 (Discipline), à dépasser la moitié ($\frac{1}{2}$) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

16.08 Les congés annuels doivent se prendre à un moment approuvé par l'Employeur et, lorsque les exigences du service le permettent, au moment demandé par l'employé. Le 1^{er} mai est le jour où doit cesser la possibilité pour les employés d'indiquer leur préférence quant aux dates des congés annuels. Les employés saisonniers embauchés après

le 1^{er} mai doivent préciser les dates de congés annuels souhaitées dans les trente (30) jours suivant leur retour au travail. Lorsque les exigences du service le permettent et lorsque cela est approprié, la préférence dans le calendrier des congés annuels sera accordée dans chaque classe aux employés comptant le plus d'ancienneté au sein d'un ministère. Après la date de tombée du 1^{er} mai, l'Employeur aura trente (30) jours pour répondre à toutes les demandes de congés annuels.

16.09 Chacun doit, au moment où il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur des congés annuels qu'il a 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 a cessé d'être employé.

16.10 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, il doit prendre ses crédits de congés annuels accumulés au moment de la mise en disponibilité. Les crédits de congés annuels ne s'accumulent pas pendant les périodes de mise en disponibilité. Au terme de la période de mise en disponibilité, ces employés commencent à gagner des crédits de congés annuels conformément au paragraphe 16.01.

16.11 Les employés saisonniers doivent gagner des crédits de congés annuels au prorata en fonction de la période réelle de travail; cependant, les employés saisonniers ne seront pas visés par le paragraphe 16.10. De plus, les employés saisonniers doivent recevoir des crédits de congés annuels supplémentaires conformément au paragraphe 16.04 seulement après avoir complété dans chaque cas le nombre total de jours par année habituellement travaillés par les employés à temps plein.

16.12 Un employé qui doit se faire hospitaliser pendant ses congés annuels ou qui devient malade pendant une période dépassant trois (3) jours peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareil cas, lorsque l'on réclame un congé de maladie, il faut fournir une preuve de maladie à l'Employeur et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

16.13 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 19 (Jours fériés) survient ou est célébré lors d'un jour de travail réglementaire pendant les congés annuels d'un employé, il faut lui accorder un jour additionnel de congé.

16.14 Les congés annuels reportés doivent être utilisés avant tout congé compensatoire approuvé. Après avoir épuisé l'intégralité des crédits de congés annuels reportés, tout jour de congé compensatoire doit être pris à une date convenue mutuellement par l'employé et l'Employeur, autrement l'employé doit être rémunéré pour le surtemps effectué, conformément à l'article 22.04.

ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE:

17.01 a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1¼) par mois, pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours ouvrables jusqu'à concurrence du crédit maximal de deux cent quarante (240) jours.

b) L'employeur doit fournir à tous les employés un relevé à jour de leurs crédits de congés de maladie sur une base annuelle ainsi qu'à la demande des employés.

17.02 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

17.03 Aux fins du calcul des congés de maladie accumulés, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :

- a) les jours où l'employé est en congés annuels;
- b) les jours où l'employé est en congé 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 reçoit des indemnités pour accident de travail.

17.04 Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé chaque jour ouvrable où il est absent en congé de maladie. L'absence en congé de maladie durant moins d'un quart de jour (1/4) peut être déduite à raison d'un quart (1/4) de jour; l'absence durant plus d'un quart (1/4) de jour, mais moins d'un demi-jour (1/2) peut être déduite à raison d'un demi-jour (1/2); l'absence durant plus d'un demi-jour (1/2) mais moins de trois quarts de jour (3/4) peut être déduite à raison de trois quarts (3/4) de jour; l'absence durant plus de trois quarts (3/4) de jour, mais moins d'un (1) jour complet peut être déduite à raison d'un (1) jour complet.

17.05 L'administrateur général peut obliger un employé à présenter un certificat d'un médecin pour toute absence pour laquelle il réclame un congé de maladie. À défaut de la présentation d'un certificat à la suite d'une telle requête, le temps d'absence du travail sera déduit du salaire de l'employé.

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

17.07 Lorsqu'un employé a épuisé ses crédits de congé de maladie, l'administrateur général peut accorder à cet employé un congé de maladie spécial avec paye pendant une période ne dépassant pas quinze (15) jours. Une telle avance de congé de maladie doit être déduite des crédits de congés de maladie gagnés par la suite.

17.08 Lorsqu'un employé met fin à son emploi pour une raison quelconque, l'Employeur a le droit de recouvrer tout solde de l'avance de congé de maladie faite à cet employé sur l'argent qui revient à l'employé au moment de sa cessation d'emploi.

17.09 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité ou lorsqu'un fonctionnaire saisonnier est mis en période d'inactivité, il ne doit pas accumuler de crédits de congés de maladie durant la période de mise en disponibilité ou d'inactivité, mais il conserve les crédits qui existaient au moment de la mise en disponibilité ou de l'entrée en vigueur de la période d'inactivité. En cas de rappel, un tel employé doit commencer à gagner des crédits de congés de maladie conformément au paragraphe 17.01.

17.10 Un employé mis en disponibilité ou un fonctionnaire saisonnier mis en période d'inactivité pendant plus de douze (12) mois perd tous les crédits de congés de maladie accumulés.

17.11 Si un employé est incapable de s'acquitter de ses fonctions de façon satisfaisante à cause de l'usage invétéré d'alcool ou de drogue ou de tout autre problème personnel, il ne doit pas perdre son emploi pourvu qu'il accepte de suivre un programme de désintoxication, de traitement de l'alcoolisme ou de réadaptation auquel l'Employeur facilitera l'accès, et qu'ultérieurement, il atteigne et maintienne un niveau de rendement acceptable.

ARTICLE 18 – CONGÉS:

18.01 Congés de deuil

a) Sur demande, un employé doit se faire accorder, dans le cas du décès de sa mère, de son père, d'une personne tenant lieu de parent de l'employé, d'un conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur ou d'un petits-enfants, un congé de sept (7) jours civils consécutifs sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, dont l'un sera le jour des funérailles.

b) Sur demande, un employé doit se faire accorder, dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'une belle-fille, d'un gendre, des grands-parents, ou d'autres parents

demeurant sous le même toit que l'employé, un congé de cinq (5) jours civils consécutifs sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, dont l'un sera le jour des funérailles.

c) Sur demande, un employé doit se faire accorder dans le cas du décès, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement, un congé de deux (2) jours civils consécutifs au maximum dont l'un doit être la date du jour des funérailles.

d) Sur demande, un employé doit se faire accorder un congé de deuil sans perte de traitement, dans le cas du décès de son ex-conjoint ou des grands-parents de son conjoint, d'un (1) jour civil au maximum qui doit être le jour des funérailles.

e) Si l'enterrement n'a pas lieu le jour même des funérailles, l'employé peut demander par écrit d'utiliser un de ses jours de congés pour assister à l'enterrement célébré à une date ultérieure, sans qu'il ne souffre d'une perte de traitement réglementaire disponible, conformément aux alinéas 18.01 a), b) ou c).

18.02 Porteur

Il faut accorder à un employé un congé d'un demi-jour (½) à son taux réglementaire de traitement en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en plus d'une période de temps raisonnable pour voyager.

18.03 Fonctions de juré ou de témoin

L'Employeur doit accorder un congé à un employé qui :

a) est tenu de faire partie d'un jury; ou

b) est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal de justice, à une enquête de coroner ou devant une commission d'enquête.

Un tel employé doit recevoir la différence entre son traitement réglementaire et le montant reçu à titre de juré ou de témoin sauf les frais de déplacement, de repas et autres frais sur présentation d'un certificat de présence à titre de juré et de témoin. Si un employé est tenu de se présenter à une date quelconque pour faire partie d'un jury sans être tenu de remplir ces fonctions pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

18.04 Congés de maternité

a) Toute employée qui devient enceinte doit, au plus tard le cinquième mois de sa grossesse, demander un congé de maternité non payé devant commencer à une date qui tombe dans le délai de trois (3) mois précédant immédiatement la date prévue de la fin de sa grossesse.

b) Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter avec la demande de congé, une déclaration de son médecin indiquant que l'emploi jusqu'à la date fixée dans la demande ne nuira pas à sa santé, pourvu qu'il ne survienne pas de complications imprévues.

c) Lorsqu'une employée présente à l'administrateur général ou au premier dirigeant un certificat d'un médecin praticien compétent indiquant que sa santé l'exige, l'administrateur général ou le premier dirigeant doit accorder à l'employée un congé de maternité devant commencer au plus tard trois (3) mois avant la date prévue de la fin de sa grossesse.

d) L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment où l'employée ne peut pas présenter un certificat médical indiquant que sa condition ne l'empêche pas de remplir les fonctions de son travail normal.

e) Une employée, qui accepte de retourner au travail et qui fournit à l'employeur une preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi et qu'elle y a droit, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, a droit, pendant la période d'attente avant le début du versement des prestations d'assurance-emploi à une allocation de congé de maternité de soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux réglementaire de rémunération; cette allocation de congé de maternité est conforme au Programme des prestations supplémentaires d'assurance-emploi de la Commission d'assurance-emploi.

f) La période totale du congé de maternité ne doit pas dépasser dix-sept semaines en comptant les deux semaines d'attente et le congé de maternité pris avant et après la fin de la grossesse. Le congé de maternité continuera après la fin de la grossesse jusqu'à ce que le congé pris avant et après la fin de la grossesse totalise dix-sept semaines, à moins qu'il ne prenne fin plus tôt par suite de la démission ou du retour au travail de l'employée.

g) Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail, elle doit signaler le fait à l'administrateur général ou au premier dirigeant au moins dix jours (10) ouvrables avant la date à laquelle elle sera prête à retourner au travail et doit présenter l'approbation écrite d'un médecin praticien compétent.

h) Une employée qui retourne au travail conformément à l'alinéa 18.04 e) de la présente convention, doit conserver, dans l'organigramme du même ministère ou conseil, de la même commission ou du même organisme et au même endroit géographique, le poste qu'elle occupait avant et pendant la période d'absence temporaire.

i) Une employée qui retourne au travail conformément à l'alinéa 18.04 h) doit recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant son départ en congé de maternité.

j) Sous réserve de l'alinéa 18.04 k), une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à l'intérieur de la période de temps précisée au paragraphe 18.04 f) sera considérée comme ayant démissionné de son poste à partir de la dernière journée du congé accordé.

k) L'Employeur peut prolonger la période de congé après la fin de la grossesse précisée à l'alinéa 18.04 f).

l) Une employée qui abandonne son poste conformément à l'alinéa 18.04 a) ou 18.04 j) 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 à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ces avantages.

m) Pendant la période maximale de dix-sept (17) semaines précisée seulement au 18.04 f) :

- i) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;
- ii) lorsqu'une employée participe aux régimes d'assurance collective de l'employeur, l'employée et l'Employeur doivent continuer à verser leurs parts des primes comme il est exigé par ces régimes et sous réserve des modalités desdits régimes;
- iii) une employée conserve les crédits de congés de maladie et les crédits de congés annuels déjà accumulés mais n'accumule pas d'autres crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant son congé de maternité. Une période de moins d'un (1) mois n'est pas incluse dans ce calcul.

n) Si l'employée ne retourne pas au travail après son congé de maternité, elle doit indemniser l'Employeur pour l'allocation de congé de maternité prévue à l'alinéa e) ci-dessus.

o) Avant le début du congé de maternité, un congé de maladie sera accordé à une employée pour maladie résultant de complications relatives à la grossesse, cela excluant l'accouchement normal.

18.05 Congé de garde d'enfants

a) Un employé qui est parent naturel ou adoptif doit se voir accorder sur demande par écrit un congé de garde d'enfant non payé pour une période maximale de soixante-deux (62) semaines.

b) La période de garde d'enfants de soixante-deux (62) semaines mentionnées à l'alinéa 18.05 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et doit pas se terminer au plus soixante-dix-huit (78) semaines suivant cette date.

c) L'employée qui est mère naturelle d'un enfant doit commencer son congé de garde d'enfant immédiatement lorsque le congé de maternité expire, à moins que l'Employeur et l'employé s'entendent autrement, et doit donner à l'Employeur un avis d'au moins six semaines de son intention de prendre le congé de garde d'enfant. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.

d) Si le père naturel a l'intention de prendre un congé de garde d'enfant, il doit donner à l'Employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines de la date du début et de la durée du congé.

e) Pour les parents adoptifs, ce congé doit être demandé le plus tôt possible avant le début du congé.

f) Si les deux parents sont employés, le congé de garde d'enfant de soixante-deux (62) semaines peut être pris par l'un ou l'autre ou partagé par les deux parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines. Si les deux parents sont employés par l'Employeur, une seule demande d'un tel congé sera accordée.

g) Un employé qui retourne au travail après un congé de garde d'enfant doit être intégré dans le poste qu'il occupait auparavant et doit recevoir un taux de rémunération qui est l'équivalent ou supérieur au taux de rémunération qu'il recevait immédiatement avant son départ en congé de garde d'enfant. Si le poste occupé précédemment par l'employé a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 11 s'appliquent.

h) Pendant la période du congé de garde d'enfant maximale de soixante-deux (62) semaines précisée seulement à la clause 18.15 a) :

- i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;
- ii) lorsqu'un employé participe aux régimes d'assurance collective de l'employeur, il peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser ses contributions, y compris celles de l'Employeur, au régime d'assurance collective;
- iii) une employée conserve les crédits de congés annuels et de congés de maladie déjà accumulés mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant qu'elle est en congé de maternité. Les périodes de moins d'un mois ne sont pas incluses dans ce calcul.

18.06 Congés d'examen

Si l'Employeur oblige un employé à passer des examens ou à participer à un concours en vue d'améliorer sa compétence ou son emploi, cet employé ne doit pas subir de perte de traitement ou d'ancienneté en vue de passer cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent pendant les heures de travail de l'employé.

18.07 Congés généraux

L'Employeur peut accorder des congés payés ou non payés à un employé qui en fait la demande pour une raison valable et suffisante. Un tel congé ne sera pas refusé sans raison.

18.08 À la demande écrite du Syndicat et lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit accorder un congé non payé aux employés désignés par le Syndicat

a) en vue d'assister à des congrès du Syndicat, ces absences ne devant pas dépasser dans l'ensemble cent (100) jours ouvrables en une année civile,

b) en vue d'assister à des cours ou autres affaires du Syndicat,

à condition que le Syndicat ait demandé ce congé au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé, dans la mesure du possible.

18.09 Sur demande écrite du Syndicat, les employés qui sont membres du Comité syndical de négociation doivent être autorisés à prendre un congé sans solde pour remplir les fonctions de ce comité. Le Syndicat doit soumettre un préavis écrit au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé, dans la mesure du possible.

18.10 L'Employeur doit accorder à un employé qui est élu ou nommé à un poste à temps plein du Syndicat ou d'un organisme auquel le Syndicat est affilié, un congé pour une période déterminée pouvant aller jusqu'à un an, sans traitement ni perte d'ancienneté. Un tel congé doit être renouvelable pour un autre mandat sur demande et ne doit pas être accordé à plus de quatre employés de l'unité de négociation en même temps. Les employés bénéficiant d'un tel congé n'auront pas droit aux avantages de la présente convention. Toutefois, l'ancienneté continuera de s'accumuler pour ces employés au taux de 2 080 heures pour chaque année complète pendant qu'ils bénéficient d'un tel congé. Ce taux sera calculé au prorata pour les années partielles ou pour un congé d'une durée inférieure à un congé à temps plein. De plus, ces crédits d'ancienneté ne serviront ni pour les fins du calcul de l'allocation de retraite ni pour les crédits de congé annuels.

(a) Nonobstant le paragraphe 18.10, un employé qui est élu ou choisi pour occuper à temps plein le poste de président provincial et de trésorier provincial de la section locale se verra accorder par l'Employeur un congé payé pour une période déterminée d'au plus un an, sans perte d'ancienneté ou de tout autre avantage accumulé. Ce congé est renouvelable pour une autre période sur demande. L'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler à raison de 2 080 heures par année complète pendant ce congé. Ce taux est calculé au prorata pour les années partielles.

(b) Le syndicat local rembourse à l'employeur tous les salaires versés à l'employé en vertu du présent paragraphe, plus un supplément de 19,9 % des salaires. De plus, la section locale rembourse à l'employeur tous les crédits d'allocation de retraite accumulés pendant la période de congé. Ces crédits seront calculés conformément à l'article 23, à raison de cinq (5) jours de salaire pour chaque année complète d'ancienneté, sans dépasser 125 jours de salaire au taux de rémunération actuel de l'employé.

(c) L'employé accumule des crédits de congé annuel pendant ce congé, à condition que tous les congés annuels accumulés pendant ce congé soient pris pendant la période du congé. À titre de précision, l'employé ne peut pas reporter les vacances accumulées pendant un congé en vertu de l'article 18.11.

18.11 Un congé d'urgence payé peut être accordé à un employé par l'administrateur général ou la personne désignée pour le remplacer, pour une période ne dépassant pas cinq jours ouvrables;

i) lorsqu'il y a une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé;

ii) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou

iii) pour toute autre raison jugée convenable par l'administrateur général.

Ce congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison valable.

18.12 Un congé payé peut être accordé pour un rendez-vous prévu chez le médecin ou le dentiste lorsqu'il n'est pas possible pour un employé d'obtenir de tels rendez-vous en dehors des heures de travail. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison.

18.13 Anciens combattants – Un congé spécial peut être accordé, sans perte de traitement ou de crédits de congés de maladie, à des anciens combattants recevant une pension d'invalidité qui sont appelés à se présenter devant un conseil médical pour un examen ou une enquête se rapportant à leur invalidité.

18.14 Un employé peut obtenir un (1) jour de congé de paternité ou d'adoption sans perte de traitement à l'intérieur d'une période de temps raisonnable environnant la naissance ou l'adoption de son enfant.

18.15 Les employés requis par l'Employeur de suivre un cours pour améliorer leurs qualifications doivent être rémunérés à leur taux réglementaire pour la durée d'un tel cours. Aucun paiement ne doit être reçu pour les heures de formation excédant huit heures par jour.

18.16 Congé de soignant

Les parties conviennent que la *Loi sur les normes d'emploi*, avec ses modifications successives, s'applique à la présente unité de négociation.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS:

19.01 Sous réserve du paragraphe 19.02, les jours fériés applicables aux employés doivent être :

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

19.02 a) Un employé tenu de travailler pendant les jours fériés susmentionnés, autres que Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunéré pour les heures de travail au taux applicable de surtemps, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

b) Tout employé tenu de travailler à Noël et/ou le lendemain de Noël sera rémunéré pour les heures de travail au taux double de son taux réglementaire, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

c) Les employés doivent avoir droit à un congé les jours suivants, sans perte de salaire, pour Noël et le lendemain de Noël

- i) Lorsque le jour de Noël tombe un lundi, les 25 et 26 décembre; ou

- ii) Lorsque le jour de Noël tombe un mardi, les 24, 25 et 26 décembre; ou
- iii) Lorsque le jour de Noël tombe un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 et les 25 et 26 décembre; ou
- iv) Lorsque le jour de Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

19.03 a) Sous réserve de l'alinéa (b), lorsqu'un jour férié tombe une journée qui est une journée de repos pour un employé, cet employé doit avoir droit à un congé payé à prendre le premier jour de travail suivant le jour férié.

b) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions de son poste le premier jour de travail suivant immédiatement le jour férié mentionné au paragraphe 19.03 a), l'employé doit être rémunéré pour ses heures de travail en accord avec l'article 22 (Surtemps) en plus de recevoir son salaire réglementaire pour cette journée.

19.04 Afin d'avoir droit à la rémunération pour l'un des jours fériés mentionnés, une personne doit avoir travaillé son jour ouvrable qui précède et son jour ouvrable qui suit chacun des jours fériés mentionnés, sauf si l'employé était en congé autorisé payé.

19.05 Lorsqu'un employé en fait la demande et lorsque les exigences du service le permettent, il peut recevoir un congé équivalent à la rémunération de surtemps prévue aux paragraphes 19.02 et 19.03 susmentionnés.

ARTICLE 20 – BLESSURES AU TRAVAIL:

20.01 Tous les employés de l'unité de négociation doivent être protégés par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* de la province du Nouveau-Brunswick.

20.02 a) Un employé qui retire en application de la *Loi sur les accidents du travail* des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son traitement net (c'est-à-dire le salaire brut moins les déductions pour l'impôt, l'assurance-chômage et le Régime de pensions du Canada) et l'indemnité qui est versée par Travail sécuritaire NB au travail pendant sa période d'incapacité temporaire. Aux fins du présent article, lorsque le montant de tout paiement du Régime de pensions du Canada est déduit des indemnités de Travail sécuritaire NB, lesdits paiements du Régime de pensions du Canada sont réputés être compris dans les indemnités de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail Travail sécuritaire NB.

b) Le présent paragraphe ne s'applique pas aux organismes versant des cotisations à Travail sécuritaire NB en vertu d'une entente qui remonte avant le 15 janvier 1995.

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

ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL:

21.01 L'Employeur doit fixer les heures réglementaires de travail des employés.

21.02 La semaine normale de travail doit compter cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun et deux (2) jours libres consécutifs à raison d'un total de quarante (40) heures par semaine, sauf disposition contraire dans la présente convention. Les employés travailleront du lundi au vendredi inclusivement, de 8 heures à 17 heures, sauf si les parties en conviennent autrement.

21.03 Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler à l'intérieur d'un régime de relais se poursuivant sur une période de vingt-quatre (24) heures, la semaine de travail réglementaire doit être de quarante heures par semaine en moyenne répartie sur une période de quatre (4) semaines. Nul employé ne doit être tenu de travailler, comme condition d'emploi, plus de cinq (5) relais complets en une période de sept jours sauf avec l'accord mutuel des parties.

21.04 À moins que les exigences du service ne l'imposent, il ne faut pas changer les programmes existants de travail ou les heures de travail sans en donner par affichage un préavis d'au moins deux (2) semaines aux employés visés. Une copie de cet avis sera envoyée au Syndicat en application de l'article 26 (Avis).

21.05 Par suite de l'application des paragraphes 21.02 et 21.03, si un employé ou un groupe d'employés se jugent défavorablement touchés lors d'un changement important apporté aux programmes existants de travail pendant la durée de la présente convention, une telle plainte doit être soumise à une consultation paritaire en application des dispositions de l'article 25 (Consultation paritaire).

21.06 Chaque employé doit terminer le travail qui lui est confié et qu'il est tenu d'accomplir chaque jour.

21.07 Le temps des repas ne doit pas être inférieur à trente (30) minutes par relais, sauf pour les employés qui travaillent sans arrêt durant un relais de huit (8) heures et qui sont tenus de rester à leur travail pendant toute la durée d'un tel relais.

21.08 Tous les employés peuvent prendre une (1) pause de quinze (15) minutes après avoir travaillé quatre heures consécutives au moment approuvé par l'agent responsable désigné par l'Employeur.

21.09 Rien dans le présent article ne doit constituer une garantie d'heures de travail par semaine, ou autre.

21.10 Aucune personne de l'unité de négociation ne doit perdre des heures de travail réglementaires pour avoir travaillé des heures de surtemps pour l'Employeur.

ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIME DE QUART ET RAPPEL :

22.01 Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales fixées à l'article 21 (Heures de travail) doivent constituer du surtemps. Le surtemps doit être rémunéré au taux normal de l'employé majoré de moitié (1 1/2).

22.02 Lorsque les exigences du service le permettent, le surtemps doit être autorisé d'avance par l'Employeur.

22.03 Le surtemps doit être réparti de façon aussi équitable que les circonstances le permettent entre les employés compétents dans l'unité de travail en question, pourvu que chaque employé accomplisse sa juste part du travail de surtemps et de rappel. Les employés ne doivent pas refuser sans raison le service de rappel ou de surtemps. Un employé doit avoir le droit de refuser du travail de surtemps et/ou de rappel lorsqu'il doit accomplir des fonctions non contenues dans sa description de poste. Un relevé du surtemps de tous les employés de l'unité de négociation doit être disponible pour chaque unité de travail sur demande à la fin de chaque mois civil.

22.04 Le surtemps sera payé par le versement au taux horaire réglementaire de l'employé majoré de moitié (1½) ou un congé équivalent au taux horaire majoré de moitié (1½) à la demande de l'employé. Ce congé sera pris à une date convenue mutuellement par l'employé et l'Employeur; autrement l'employé doit être rémunéré pour le surtemps accompli. Après avoir signifié un préavis suffisant à l'Employeur, un employé doit être rémunéré pour la totalité ou une partie des heures supplémentaires qu'il a accumulées, s'il en fait la demande. Pour les heures supplémentaires accumulées, il est seulement possible de faire un retrait par trimestre, soit le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre.

22.05 A compter de la date de signature de la présente convention collective, un employé aura droit à une prime de relais de soixante cents (0,60 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées pendant le relais lorsqu'au moins la moitié des heures effectuées au cours d'un relais se situent entre 16 heures un jour quelconque et 8 heures le jour suivant. Les primes de relais ne doivent pas être versées pour le temps où l'on travaille au temps de surtemps.

22.06 Chaque ministère, commission, organisme ou établissement où les primes de relais sont applicables doit tenir, pour chaque employé, un relevé des relais passés au travail définis au paragraphe 22.05 et verser une fois par mois la prime de relais à titre de gratification.

22.07 Un employé qui est appelé au travail après avoir terminé son relais et quitté son lieu de travail doit être rémunéré à son taux horaire réglementaire majoré de moitié (1½) pour le temps passé au travail, mais en tout cas, il doit être assuré d'un minimum de trois (3) heures de rémunération à son taux horaire réglementaire majoré de moitié (1½). La présente disposition ne s'appliquera pas au surtemps régulièrement prévu. Lorsque le travail pour lequel l'employé est rappelé à l'ouvrage est terminé, l'employé doit avoir le droit de laisser son lieu de travail.

22.08 Chaque fois que le rappel précède ou suit le relais réglementaire de l'employé tout en s'y rattachant sans interruption dans chaque cas, l'employé doit être rémunéré au taux réglementaire majoré de moitié (1½) pour les heures passées au travail.

22.09 Le paragraphe 22.07 ne s'applique pas pour le calcul du surtemps.

ARTICLE 23 – ALLOCATION DE RETRAITE:

23.01 Lorsqu'un employé comptant cinq (5) années ou plus d'ancienneté générale prend sa retraite en raison d'incapacité ou d'âge, qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé, ou à sa succession, une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète d'ancienneté, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Aux fins du présent article, les employés comptant une ancienneté de cinq (5) ans ou plus qui ne sont pas membres du régime de retraite de la Fonction publique, sont réputés avoir droit à la retraite fondée sur l'âge dès qu'ils atteignent l'âge de cinquante-cinq (55) ans.

23.02 Lorsqu'un employé prend sa retraite en raison d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale au moment de la retraite ou, sur demande écrite de l'employé, le versement de la somme globale peut être remis à l'année qui suit sa cessation d'emploi.

23.03 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, pourvu que l'employé n'ait pas été embauché à nouveau par les services publics du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 24 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ:

24.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un vêtement ou dispositif protecteur, l'Employeur doit fournir, à ses propres frais, les vêtements et les dispositifs protecteurs nécessaires qui ne sont pas de caractère personnel. Le port de tels vêtements ou dispositifs protecteurs est obligatoire et doit être une condition d'emploi.

24.02 Un employé tenu de porter des lunettes obtenues sur ordonnance doit porter des lunettes de sécurité approuvées obtenues sur ordonnance et doit recevoir de l'Employeur, le remboursement de la moitié du coût réel des verres et des montures pour une paire de telles lunettes pendant une période de deux ans commençant à la date de la signature de la présente convention, peu importe les versements effectués par la Croix-Bleue. Le remboursement total par l'Employeur et par la Croix-Bleue ne doit pas excéder le coût réel des lunettes.

24.03 Un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité doit obtenir de l'Employeur un remboursement de 100 \$ pour chaque année financière (du 1^{er} avril au 31 mars). Un employé ayant droit à cet avantage ne peut réclamer qu'un seul remboursement de 100 \$ par année financière. Ce remboursement doit être payé au plus tard le 31 juillet de chaque année.

24.04 L'Employeur continuera de maintenir ses dispositifs conformes aux normes de sécurité fédérales et provinciales et de formuler des règlements raisonnables pour la sécurité et l'hygiène de ses employés pendant les heures d'emploi et le Syndicat accepte d'ordonner à ses membres l'utilisation des dispositifs protecteurs et autre matériel fourni par l'Employeur pour empêcher les employés de se blesser. Le Syndicat accepte également d'encourager ses membres à signaler promptement les conditions qui pourraient être dangereuses pour les employés et le public et à faire tout leur possible pour rendre la propriété et le matériel de l'Employeur sûrs, sanitaires et fiables.

24.05 Aux fins de la protection des employés, des salopettes et des gants convenables doivent être fournis lors de la manipulation de matières abrasives. Il est convenu que de tels vêtements ou gants doivent demeurer la propriété de l'Employeur et que le port de ceux-ci doit être obligatoire à la discrétion de l'Employeur.

24.06 Les employés tenus d'effectuer un travail de surveillance ou d'agir à titre d'agent de la paix seront munis de pièces visibles servant à les identifier convenablement. Ces pièces demeureront la propriété de l'Employeur.

24.07 Les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail s'appliquent à la présente unité de négociation. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, les dispositions de la loi concernant le droit de l'employé de refuser un travail dangereux s'appliquent.

24.08 Chaque membre d'un comité d'hygiène et de sécurité établi conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail, doit recevoir une copie des procès-verbaux des réunions du comité. Dans les lieux de travail où des membres de la présente unité de négociation sont employés mais ne font pas partie du comité d'hygiène et de sécurité pertinent, l'Employeur fournira au Syndicat une copie des procès-verbaux de toute réunion de genre.

24.09 L'Employeur doit fournir une combinaison de sauvetage approuvée par la CSA à tout employé qui travaille sur un traversier.

24.10 Tous les employés devant travailler à l'extérieur au cours de la période du 1^{er} mai au 30 septembre doivent recevoir de l'insectifuge, de l'écran solaire et de l'eau potable, comme l'exige l'organisme Travail sécuritaire NB.

ARTICLE 25 – CONSULTATION PARITAIRE:

25.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les avantages mutuels à retirer d'une consultation paritaire et approuvent par les présentes la création, dans les unités pertinentes de travail, de comités des relations Employeur-employés composés en nombre égal de représentants des employés et de membres de l'administration.

25.02 Les parties conviennent que les comités doivent servir d'organes de véritable consultation sur les changements envisagés quant aux conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention et sur d'autres questions d'intérêt mutuel.

25.03 Les comités doivent se limiter à un rôle consultatif et n'ont pas le pouvoir d'apporter des retouches, corrections, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.

25.04 Les employés qui assistent à des réunions :

- a) des comités mixtes d'hygiène et de sécurité établis conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail;
- b) concernant le Programme d'aide aux employé(e)s et aux familles (PAEF) établi par les parties;
- c) du comité Employeur-employés;
- d) d'autres réunions de consultation paritaire demandées par l'Employeur;

ne doivent subir aucune perte de traitement en vue d'assister à de telles réunions.

ARTICLE 26 – AVIS:

26.01 Tout avis écrit par l'une ou l'autre des parties doit être envoyé :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : Directeur général des Relations avec les employés

Ministère des Finance et Conseil du Trésor
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT :

Président
Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 1190
97, rue St. Mary's
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3A 2R7

26.02 L'Employeur doit envoyer au Syndicat provincial des rapports mensuels sur le statut de chaque employé, en indiquant sa date d'embauche, sa date de départ ainsi que son activité et son inactivité saisonnières, et ce, après la dernière période de paye du mois.

ARTICLE 27 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION:

27.01 Les parties doivent faire imprimer par une compagnie syndiquée assez d'exemplaires de la présente convention pour que chaque employé de la présente unité de négociation puisse en avoir un exemplaire dans un délai raisonnable après la signature de la présente convention.

27.02 La présente convention doit être imprimée en anglais et en français et doit être officielle dans les deux langues. Les textes anglais et français de la présente convention sont officiels. Toutefois, lorsqu'il y a une différence dans la formulation ou l'interprétation, la langue utilisée pour négocier la convention collective a préséance.

27.03 Les frais d'impression de la convention doivent être assumés à part égale par les parties.

ARTICLE 28 – EMPLOYÉS STAGIAIRES:

28.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux employés stagiaires nouvellement embauchés, à l'exception des articles suivants :

Article 9 – Discipline
Article 11 – Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel
Article 14 – Procédure applicable aux griefs
Article 15 – Arbitrage

ARTICLE 29 – SALAIRES:

29.01 Les salaires des employés doivent être ceux qui sont fixés à l'annexe A de la présente convention.

29.02 L'Employeur doit faire tout effort raisonnable afin de respecter la journée de paye en vigueur actuellement pour la durée de cette convention.

29.03 Allocation d'outillage : À compter du 16 décembre 2010, un employé classé comme mécanicien, surveillant des mécaniciens, électricien de véhicules automobiles, machiniste ou débosseleur et qui est tenu par l'Employeur de fournir ses propres outils recevra une allocation d'outillage annuelle de 250 \$. À chaque date de paiement, le ministère des Transports fournira au syndicat une liste des employés, dans les classes énumérées, qui sont tenus par l'Employeur de fournir leurs propres outils.

ARTICLE 30 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES ET ALLOCATIONS DE REPAS ET DE LOGEMENT:

30.01 a) L'Employeur convient que les présentes mesures concernant les voyages et les présentes allocations de repas et de logement qui s'appliquent actuellement à chaque employé de l'unité de négociation doivent demeurer en vigueur, telles que modifiées de temps à autre par décision du Conseil du Trésor.

b) Toute modification à ces règlements doit être affichée sur le lieu de travail.

30.02 Les dispositions des Règlements sur les voyages ne doivent pas être appliquées de façon déraisonnable.

ARTICLE 31 – ABSENCE DE DISCRIMINATION:

31.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucune discrimination ne doit exister dans quelques relations que ce soit avec les employés pour des raisons de race, de couleur, de religion, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, de sexe ou statut matrimonial, d'orientation sexuelle, d'affiliation politique, ni en raison de leur statut de membre ou de leurs activités dans le Syndicat.

31.02 Les parties reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement et que le harcèlement au travail ne sera pas toléré. Un employé a le droit d'être accompagné par une personne de son choix durant l'entrevue dans le cadre du processus relatif au harcèlement en fonction de la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

31.03 Les deux parties reconnaissent que la *Loi sur les droits de la personne* s'applique à la présente convention collective.

ARTICLE 32 – AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION:

32.01 Aux fins de la présente convention, l'affectation d'un employé à un poste différent constitue :

a) un avancement, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste dépasse le taux maximal de traitement applicable à l'ancien poste;

b) une rétrogradation, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste est inférieur au taux maximal de traitement applicable à l'ancien poste; ou

c) une mutation, lorsque l'affectation ne constitue ni un avancement ni une rétrogradation.

32.02 Dans les cas d'avancement, de rétrogradation ou lorsqu'un employé saisonnier postule à un poste régulier ou est impliqué dans une mutation à un poste régulier au même niveau de classe d'emploi, et lorsque les qualités et la compétence requises des candidats sont jugées relativement égales, l'employé comptant le plus d'ancienneté dans une unité de travail, un établissement ou un ministère doit se voir accorder la préférence.

32.03 Les employés ayant obtenu un avancement ou une mutation ou une rétrogradation, autres que les employés ayant obtenu une rétrogradation pour raisons disciplinaires, doivent être soumis à une période d'essai de trois (3) mois. À condition que le rendement soit satisfaisant, l'employé doit être considéré comme titulaire après la période d'essai de trois (3) mois. Si le candidat choisi démontre qu'il ne convient pas pour le poste au cours de la période d'essai ou s'il est incapable de remplir les fonctions de la nouvelle classe d'emploi, il doit retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté. Tous les autres employés déplacés à cause de cette mesure doivent également être réaffectés en conséquence.

32.04 Lorsqu'il se tient un concours en vue de combler un poste qui est vacant ou sur le point de l'être au sein de l'unité de négociation et lorsque cela est possible, l'Employeur doit faire afficher les avis de ce concours dans les bâtiments où les employés travaillent. Les avis doivent être affichés jusqu'au jour de la fermeture du concours ou

pendant dix (10) jours ouvrables, selon la période la plus longue. Des exemplaires de ces avis de concours seront transmis au bureau provincial de la SCFP, section locale 1190.

32.05 L'avis mentionné au paragraphe 33.04 doit renfermer les renseignements suivants :

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

32.06 a) Lorsqu'un employé devient invalide en raison d'un handicap, d'une maladie, d'âge ou d'une invalidité permanente et est incapable d'exécuter ses tâches normales, un tel employé peut demander, par écrit, un changement dans ses fonctions. L'Employeur, le Syndicat et l'employé mettront tout en oeuvre pour placer l'employé dans un poste qui sera compatible avec sa compétence. Cependant, aucun autre employé ne doit être déplacé de son poste afin d'effectuer ce changement de fonctions, sauf un employé stagiaire ayant moins d'ancienneté.

b) Un tel employé doit être rémunéré à un taux qui ne doit pas être inférieur à son taux actuel jusqu'à ce que le taux de la classe d'emploi inférieur soit égal au taux que l'employé gagnait dans son ancienne classe d'emploi.

ARTICLE 33 – AFFECTATIONS PROVISOIRES:

33.01 a) Une affectation provisoire survient lorsqu'un employé est temporairement réaffecté à partir de son emploi ordinaire pendant quatre (4) heures consécutives ou plus, sauf lorsqu'un travailleur des opérations I, II ou III est affecté à une pièce d'équipement à titre de travailleur des opérations II ou III, ou de conducteur de matériel roulant. Dans cette situation, l'affectation provisoire entre en vigueur immédiatement.

b) Lorsqu'un employé est temporairement réaffecté à un poste qui demande un permis de conduire de classe I, il sera rémunéré au taux de conducteur de matériel roulant, immédiatement, pendant la durée de cette affectation.

33.02 Un employé en affectation provisoire:

a) doit être rémunéré au taux horaire normal de l'emploi auquel il a été affecté, pourvu que ce taux ne soit pas inférieur à celui de son emploi ordinaire et pourvu en outre que l'employé assume l'entière responsabilité de l'emploi sous surveillance normale.

b) lorsqu'il s'agit d'une échelle de traitement de certains échelons, doit passer au sein de l'échelle de traitement de la classe de rémunération plus élevée, de sorte que son taux de traitement augmente d'au moins cinq pour cent (5 %) ou au taux minimal de la classe de rémunération plus élevée, selon le traitement le plus élevé, pourvu qu'il ne dépasse pas le taux maximal de traitement de la classe plus élevée.

c) doit être rémunéré au taux normal durant la période de cette affectation provisoire si le taux de l'emploi auquel il est temporairement affecté, sans que ce soit par suite d'une mise en disponibilité ou d'une réduction normale de l'effectif, est inférieur au taux de son emploi ordinaire.

33.03 Lorsqu'une affectation provisoire doit se faire pour une période de plus de deux (2) mois, l'Employeur doit faire afficher des avis concernant une telle affectation provisoire, conformément aux paragraphes 33.04 et 33.05. Cette disposition ne doit pas s'appliquer dans des situations où des employés saisonniers travaillent de façon périodique.

33.04 Lorsqu'il est jugé que les qualités et la compétence requises des candidats sont relativement égales, dans le cas d'une affectation provisoire dont l'avis a été affiché conformément au paragraphe 33.03, l'employé qui compte le plus d'ancienneté dans l'unité de travail, l'établissement ou le ministère, doit se voir accorder la préférence.

33.05 Les parties peuvent d'un commun accord ne pas insister sur les prescriptions des paragraphes 33.03 et 33.04.

33.06 Aucune disposition dans le présent article n'aura préséance sur l'article 11 Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel.

ARTICLE 34 – CLASSES:

34.01 Les classes visées par la présente convention doivent correspondre à celles répertoriées dans l'Annexe « A » et l'Annexe « B » de cette même convention. L'Employeur consent à fournir au Syndicat les descriptions d'emploi pour les classes listées dans l'Annexe « A » et l'Annexe « B » au fur et à mesure de leur révision.

34.02 Lorsque le Syndicat ou l'employé juge que ce dernier a été classé de manière injuste ou incorrecte, l'employé ou le Syndicat peut soumettre cette question pour examen au Comité conjoint pour le maintien du système de classification, qui statuera sur le sujet.

34.03 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention collective ou que des changements significatifs sont effectués en matière de fonctions, de responsabilités ou d'exigences de qualification dans une classe existante, la question doit être transmise au Comité conjoint pour le maintien du système de classification aux fins de détermination de l'échelon salarial correspondant à la nouvelle classe/classe modifiée. En attendant la détermination de l'échelon salarial correspondant, l'Employeur peut fixer un taux de traitement provisoire pour la classe en question.

34.04 Procédure conjointe pour le maintien du système de classification

a) Le Comité conjoint pour le maintien du système de classification (CCMSC), composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat, est tenu de préserver l'intégrité du système de classification mis en œuvre.

b) Le CCMSC se réunit pour élaborer un mandat afin de le soumettre à l'approbation du Comité directeur conjoint.

c) Lors de l'évaluation des nouvelles classes, des classes modifiées et des demandes de reclassement, le CCMSC doit respecter la méthodologie d'évaluation d'emploi adoptée lors de la mise en œuvre du nouveau système de classification.

d) Le CCMSC se réunit au besoin et chaque partie est responsable des dépenses effectuées par ses membres.

e) Une décision du CCMSC est définitive et contraignante.

f) Si le CCMSC est incapable d'arriver à un consensus sur toute question qui lui a été soumise, la question sera soumise au Comité directeur conjoint.

g) Le Comité directeur conjoint, composé d'un (1) représentant et d'un (1) représentant suppléant de l'Employeur et du Syndicat, examine toute question soumise par le CCMSC et rend une décision définitive et contraignante.

34.05 La procédure décrite aux paragraphes 34.02 et 34.03 ne doit en aucun cas durer plus de six (6) mois.

34.06 Lorsqu'un employé est reclassé à une classe inférieure pour des raisons autres qu'une mesure disciplinaire, ou à la demande écrite de l'employé, il doit être rémunéré à un taux qui ne doit pas être inférieur à son taux actuel

jusqu'au moment où le taux de la classe inférieure n'est pas moins que le taux gagné par l'employé dans son ancienne classe.

34.07 Si un emploi est coté à un échelon de rémunération offrant un salaire plus élevé que l'actuel taux de traitement de cet emploi, le taux du titulaire doit être adapté à l'échelon de rémunération supérieur de la nouvelle grille de salaires, rétroactivement à la date à laquelle la demande d'examen a été formulée auprès de la division RH de leur service respectif.

ARTICLE 35 – PRATIQUES ANTÉRIEURES:

35.01 L'Employeur a l'intention de maintenir dans la mesure du possible tous les avantages et dispositions existants non prévus par la présente convention en vue du bien-être des employés, mais l'Employeur se réserve le droit de changer, modifier ou retirer ces avantages, quand, à son avis, une telle mesure devient nécessaire, sous réserve que, chaque fois que le demandera le Syndicat, l'Employeur consent à rencontrer le Syndicat en vue de discuter d'un tel changement.

ARTICLE 36 – BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS:

36.01 L'Employeur doit verser soixante-quinze pour cent (75 %) du prix des primes du régime TD 129 de la Croix-Bleue ou de tout régime équivalent que l'Employeur pourra établir en faveur de tous les employés qui ont terminé leur stage. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au prix de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.

36.02 L'Employeur doit verser cinquante pour cent (50 %) du prix des primes d'un régime de soins dentaires de la ou de tout régime équivalent, tel que convenu entre les deux parties, en faveur de tous les employés. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au prix de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

36.03 Invalidité de longue durée – L'Employeur accepte d'administrer un régime concernant l'invalidité de longue durée lorsqu'il aura été avisé qu'un tel régime a été accepté par les membres. Le rôle de l'Employeur se limiterait à la retenue des primes pour lesquelles les employés ont donné leur autorisation, puis à l'envoi des sommes prélevées à l'adresse désignée par le Syndicat.

36.04 À compter du 16 décembre 2001, les employés saisonniers, à temps partiel et sur une base volontaire peuvent participer au régime de pension des employés saisonniers et à temps partiel accessible actuellement aux autres employés saisonniers et à temps partiel des Parties I, II et III des services publics du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 37 – UNIFORMES:

37.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un uniforme pour accomplir ses fonctions, l'Employeur doit fournir gratuitement un tel uniforme à l'employé.

ARTICLE 38 – SYSTÈME DE COMMUNICATION DE SÉCURITÉ:

38.01 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit faire installer un système adéquat de communication sur l'équipement.

ARTICLE 39 – SÉCURITÉ D'EMPLOI:

39.01 a) Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'octroyer des contrats à l'extérieur.

b) Aucun employé faisant partie de l'effectif en date du 21 août 2005 ne doit subir une réduction dans ses heures de travail ni être mis en disponibilité ou placé en période d'inactivité en raison de l'octroi par l'Employeur de

contrats à l'extérieur pour son travail ou ses services. Cet article est en vigueur jusqu'à la fin de cette convention collective.

c) L'Employeur est censé avoir satisfait les normes du paragraphe 39.01 b) si les employés affectés se voient offrir un autre emploi convenable dans un district, une région ou un établissement au sein d'un ministère dans la province, incluant un poste disponible au titulaire actuel seulement. Peu importe la classe d'emploi de ce poste, l'employé ne doit pas subir une perte de salaire.

ARTICLE 40 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL:

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

- i) l'ancienneté;
- ii) les crédits de congés annuels;
- iii) les crédits de congés de maladie;
- iv) les crédits de service pour l'allocation de retraite.

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

40.02 Nonobstant l'article 16, 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.

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

ARTICLE 41 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:

41.01 Dans le présent article l'expression « changements technologiques » signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent en nature et type de l'équipement précédemment utilisé par l'Employeur ou un changement dans l'utilisation de l'équipement ou du matériel actuel résultant directement en une modification des méthodes de travail, de l'organisation du travail ou des procédés touchant un ou plusieurs employés.

41.02 L'introduction d'un changement technologique doit être conforme aux dispositions de cette convention collective.

41.03 Lorsque l'Employeur a l'intention d'introduire des changements technologiques:

a) l'Employeur consent à aviser le Syndicat de ses intentions le plus tôt possible à l'avance et de tenir à jour les informations envoyées à mesure que surviennent de nouveaux développements et que des modifications sont apportées;

b) nonobstant ce qui précède, l'Employeur doit fournir au Syndicat, au moins cent vingt (120) jours précédant l'introduction d'un changement technologique, une description du projet en révélant tous les effets prévisibles sur les employés.

41.04 L'avis mentionné au paragraphe 42.03 doit être envoyé par écrit et doit contenir les informations suivantes:

- a) la nature du changement;

- b) la date à laquelle l'Employeur a l'intention d'effectuer le changement;
- c) le nombre approximatif, la classe d'emploi et l'endroit de travail des employées affectés.

41.05 À la demande du Syndicat, l'Employeur doit consentir à rencontrer celui-ci avant la date d'introduction spécifiée dans l'avis mentionné au paragraphe 42.03 dans le but de discuter l'introduction d'un tel changement technologique et son effet sur les employés.

41.06 a) Dans l'éventualité où l'Employeur introduit un changement technologique qui cause le déplacement d'employés, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour trouver un autre emploi convenable pour les employés ainsi affectés.

b) Les employés qui sont incapables de trouver un autre emploi convenable doivent recevoir la préférence lorsqu'il s'agit de combler des postes vacants pour lesquels ils possèdent la compétence requise, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 10.05(b) et (e).

c) Lorsqu'une vacance existe et qu'un employé tel que mentionné au paragraphe 42.06 b) ne possède pas la compétence requise, lorsque c'est possible l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour fournir une formation en vue de répondre aux exigences du poste vacant pour une période de temps sujette aux dispositions des paragraphes 10.05 b) et e).

d) Si en raison d'un changement de technologie l'Employeur demande à l'employé de suivre une formation additionnelle, cette formation doit être fournie à l'employé. Un tel entraînement doit être offert pendant les heures de travail dans la mesure du possible. Toute formation qui résulte d'un changement technologique doit être aux frais de l'Employeur et l'employé ne doit pas subir de perte de traitement. Le temps passé à une telle formation doit être considéré comme du temps passé au travail.

e) Si le poste d'un employé devient en trop à la suite d'un changement technologique, les dispositions de l'article 11 (Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel) doivent s'appliquer.

ARTICLE 42 - DURÉE:

42.01 La présente convention vise l'entière relation d'emploi et doit être en vigueur à compter de la date de la signature de la présente convention jusqu'au 15 décembre 2022.

42.02 La présente convention doit être automatiquement renouvelée après le ____ décembre 2022 pour des périodes successives de douze mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente jours civils et au plus soixante jours civils avant l'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait, ou à moins qu'une impasse soit déclarée par la Commission du travail et de l'emploi.

42.03 Les seuls éléments de la présente convention collective qui peuvent faire l'objet d'un rajustement rétroactif sont les taux de salaire, ces derniers devant être accordés au taux simple pour toutes les heures travaillées et au taux de surtemps ajusté pour toutes les heures de surtemps.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent contrat à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIERS PARTIE I - SCFP 1190						
Group	Classification	Dec 16/17	Dec 16/18	Dec 16/19	Dec 16/20	Dec 16/21
1	Actuellement aucun emploi dans ce groupe	17,69	18,29	18,91	19,54	20,18
2	Manoeuvre	18,14	18,75	19,38	20,02	20,67
	Manoeuvre - sécurité	18,14	18,75	19,38	20,02	20,67
3	Messenger(ère)	18,58	19,20	19,83	20,48	21,14
4	Commis aux stocks	19,25	19,89	20,54	21,2	21,87
	Travailleur(se) des opérations I - général	19,25	19,89	20,54	21,2	21,87
	Agent(e) de sécurité	19,25	19,89	20,54	21,2	21,87
5	Artisan(e) II	20,04	20,69	21,35	22,03	22,72
	Préposé(e) à la construction et à l'entretien des ponts	20,04	20,69	21,35	22,03	22,72
	Préposé(e) à la clinique et à l'écurie	20,04	20,69	21,35	22,03	22,72
	Travailleur(euse) forestier(ère)	20,04	20,69	21,35	22,03	22,72
	Monteur(euse) de lignes	20,04	20,69	21,35	22,03	22,72
	Travailleur(se) des opérations II	20,04	20,69	21,35	22,03	22,72
	Opérateur(trice) des compteurs de la circulation	20,04	20,69	21,35	22,03	22,72
	Manutentionnaire	20,04	20,69	21,35	22,03	22,72
6	Charpentier(ère)	20,96	21,63	22,31	23,01	23,72
	Camionneur/Camionneuse	20,96	21,63	22,31	23,01	23,72
	Réparateur(trice) d'entretien I	20,96	21,63	22,31	23,01	23,72
	Travailleur(se) des opérations III	20,96	21,63	22,31	23,01	23,72
	Peintre	20,96	21,63	22,31	23,01	23,72
	Messenger/Messagère des Patients et d'Approvisionnements	20,96	21,63	22,31	23,01	23,72
	Opérateur/opératrice de machine à coudre	20,96	21,63	22,31	23,01	23,72
	Magasinier(ère) I	20,96	21,63	22,31	23,01	23,72
7	Artisan III	21,49	22,17	22,86	23,57	24,29
	Chauffeur(se) de bibliobus	21,49	22,17	22,86	23,57	24,29
	Conducteur(trice) de matériel roulant	21,49	22,17	22,86	23,57	24,29
	Surveillant(e) de l'entretien des terrain	21,49	22,17	22,86	23,57	24,29
	Surveillant(e) du marquage des routes	21,49	22,17	22,86	23,57	24,29
	Réparateur(trice) d'entretien – traitement des eaux usées	21,49	22,17	22,86	23,57	24,29
	Second(e)	21,49	22,17	22,86	23,57	24,29
	Radio technicien(ne) I	21,49	22,17	22,86	23,57	24,29
8	Ouvrier(ère) de la construction	22,55	23,25	23,97	24,70	25,44
	Coordinateur/coordinatrice des services de messagerie	22,55	23,25	23,97	24,70	25,44
	Contremaître d'exploitation agricole	22,55	23,25	23,97	24,70	25,44
	Surveillant(e) de l'entretien des parcs I	22,55	23,25	23,97	24,70	25,44
	Radio technicien(ne) II	22,55	23,25	23,97	24,70	25,44
	Surveillant(e) de la sécurité	22,55	23,25	23,97	24,70	25,44
9	Électricien(ne) de véhicules automobiles	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74
	Surveillant(e) de la signalisation routière	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74
	Réparateur(trice) d'entretien II	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74
	Capitaine de marine I	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74
	Mécanicien(ne) de marine	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74
	Instructeur(trice) des conducteurs(trices) des matériel roulant	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74
	Surveillant(e) de l'entretien des parcs II	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74
	Surveillante ou surveillant des services d'approvisionnement	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74
	Soudeur(euse)	23,75	24,48	25,22	25,97	26,74

10	Débosseleur(euse)	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Surveillant(e) de l'entretien des ponts	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Surveillant(e) de l'entretien des édifices	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Électricien(ne)	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Surveillant(e) du fonctionnement d'un traversie	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Machiniste	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Mécanicien(ne) (TEA ou TEVT)	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Surintendant(e) des installations	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Plombier(ère)	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Coordonnateur(trice) des radio-technicien(ne)s	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Radio technicien(ne) III	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
	Magasinier(ère) II	24,95	25,70	26,46	27,24	28,03
11	Inspecteur(trice) du materiel automobile	25,99	26,76	27,55	28,35	29,17
	Réparateur(trice) d'entretien – services correctionnels	25,99	26,76	27,55	28,35	29,17
	Surveillant(e) des services d'un parc industriel	25,99	26,76	27,55	28,35	29,17
	Mécanicien(ne) (TEA et TEVT)	25,99	26,76	27,55	28,35	29,17
	Surveillant(e) des soudeur(euse)s	25,99	26,76	27,55	28,35	29,17
12	Surveillant(e) d'atelier de véhicules automobiles	27,21	28,00	28,81	29,64	30,48
	Réparateur(trice) d'entretien III	27,21	28,00	28,81	29,64	30,48
	Radio-technicien(ne) IV	27,21	28,00	28,81	29,64	30,48
	Surveillant(e) régional(e) de l'entretien	27,21	28,00	28,81	29,64	30,48
13	Surveillant(e) des mécanicien(ne)s	27,99	28,80	29,63	30,47	31,33
14	Surveillant(e) – matériel de radiocommunications	29,84	30,69	31,55	32,43	33,33
	SET – Ponts et édifices	29,84	30,69	31,55	32,43	33,33
	SET – Traversiers	29,84	30,69	31,55	32,43	33,33
	SET – Travaux routiers	29,84	30,69	31,55	32,43	33,33
15	Présentement aucune classification dans ce groupe	30,60	31,46	32,34	33,24	34,15
16	Présentement aucune classification dans ce groupe	31,35	32,23	33,12	34,03	34,96
17	Présentement aucune classification dans ce	32,13	33,02	33,93	34,86	35,81
*Pas cotée	Messger/messagère à la livraison des approvisionnements	17,28				
*Pas cotée	Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle	25,09				

*Cette classification a été transférée du SCFP 1252 au SCFP 1190 et n'a pas été cotée.

Un différentiel de 4,8 % additionnel sera ajouté à la rémunération des classifications suivantes pour ceux qui font de la surveillance : les surveillant(e)s d'atelier de véhicules automobiles qui surveillent des surveillant(e)s des mécanicien(ne)s; les surveillant(e)s de l'entretien des édifices qui surveillent des plombier(ère)s ou des électricien(ne)s; les surveillant(e)s du marquage des routes qui surveillent des travailleur(se)s des opérations II ou des conducteur(trice)s de matériel roulant; et les capitaines de marine qui surveillent des mécanicien(ne)s de marine. Cette prime supplémentaire n'est pas jugée faire partie de la rémunération de base et cessera d'être versée à la fin des relations hiérarchiques ci-dessus.

ANNEXE B – TAUX DE TRAITEMENT POUR LES CLASSIFICATIONS OCCASIONNELLES							
Groupe	Classifications occasionnelles	Le 16 décembre 2017	Le 16 décembre 2018	Le 16 décembre 2019	Le 16 décembre 2020	Date de la signature; 15 décembre 2021 du passage de 80 % à 100	Le 16 décembre 2021
Échelle 2	Préposé/préposée au nettoyage (Édifices)	14.51	15.00	15.50	16.02	20.02	20.67
	Aide de cuisine	14.51	15.00	15.50	16.02	20.02	20.67
	Préposé/préposée aux ventes et aux services	14.51	15.00	15.50	16.02	20.02	20.67
	Préposé/préposée aux ventes et aux services	14.51	15.00	15.50	16.02	20.02	20.67
Échelle 3	Préposé/préposée au nettoyage (Parcs)	14.86	15.36	15.86	16.38	20.48	21.14
Échelle 4	Cuisinier préparateur/cuisinière préparatrice	15.40	15.91	16.43	16.96	21.20	21.87
Échelle 6	Patrouilleur/patrouilleuse	16.77	17.30	17.85	18.41	23.01	23.72
	Surveillant/surveillante des préposés aux ventes et aux services	16.77	17.30	17.85	18.41	23.01	23.72
Échelle 7	Surveillant/surveillante des services d'alimentation	17.19	17.74	18.29	18.86	23.57	24.29
Échelle 8	Cuisinier/cuisinière de restaurant	18.04	18.60	19.18	19.76	24.70	25.44
Échelle 11	Surveillant/surveillante des patrouilleurs	20.79	21.41	22.04	22.68	28.35	29.17

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Parcs provinciaux

Les parties reconnaissent que certaines fonctions aux Parcs et aux Organismes de service spécial du Ministère du Tourisme, du Patrimoine et de la Culture doivent se poursuivre de façon continue sept jours par semaine. Dans de tels cas, la semaine normale de travail est de cinq jours consécutifs de huit heures consécutives, à l'exclusion des périodes de repas. Toutefois, les parties peuvent, par entente mutuelle, adopter d'autres heures de travail.

Il est nécessaire de préciser que, nonobstant le paragraphe 22.05, aucune prime de poste n'est attribuée dans le cadre de certaines fonctions aux Parcs et à l'Organisme de service spécial, attendu que les relais de huit (8) heures consécutives ne se situent pas obligatoirement entre 8 heures et 17 heures. Toutefois, l'Employeur continuera d'appliquer la pratique actuelle.

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

SCFP 1190 – POINTS D'ÉCLAIRCISSEMENT

1. Paragraphes 1.06 et 24.05

Matières abrasives et vêtements de protection

SUGGESTIONS:

TYPE DE TRAVAIL

TYPE DE VÊTEMENTS DE PROTECTION OU DE GANTS A FOURNIR PAR LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE

a) soudure	tablier de cuir et gants de soudure
b) sablage	gants de cuir et salopettes
c) peinture au pistolet	gants de plastique et salopettes
d) distribution d'asphalte ou pulvérisation de Colas	gants de plastique et salopettes
e) analyses pédologiques	gants de cuir et salopettes pour les travaux particulièrement salissants à la discrétion du superviseur
f) manipulation de bois traité sous pression	gants de plastique
g) peinture industrielle	gants de plastique et salopettes
h) béton précontraint	gants de cuir
i) entretien des biens	gants de cuir et salopettes en tissu

Les travailleurs sont sensés fournir leurs propres gants de cuir et salopettes pour l'exécution des tâches quotidiennes ordinaires comme la manutention du bois, le matériel en tonneaux en acier, les articles de quincaillerie, les panneaux, la peinture, etc.

Remarque : Dans les cas où les vêtements et gants de protection susmentionnés sont fournis, il incombera au surveillant immédiat de voir à ce que ces articles demeurent au lieu de travail des employés, par exemple le dépôt d'entretien, le garage du gouvernement, etc. lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

ANNEXE (PARAGRAPHE 11.05)

Ministère	Unité de travail quant à la mise en disponibilité, au rappel et à la période d'inactivité
Éducation postsecondaire, Formation et Travail	New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD) Région de bibliothèques
Agriculture, Aquaculture et Pêches	Services vétérinaires Aquarium et Centre marin du Nouveau-Brunswick
Tourisme, Patrimoine et Culture	Parc Organisme de service spécial Village Historique acadien Kings Landing Musée du Nouveau-Brunswick Minister Island Site historique
Développement social	Région
Ressources naturelles et Développement de l'énergie	District Pépinières Directions Atelier de réparation de petits équipements Bureau central de la région Opérations des avions-citernes
Justice et Sécurité publique	Établissement Directions
<u>Service Nouveau-Brunswick</u>	<u>Zone</u>
Transports et Infrastructure	Région District Direction Organisme de service spécial <u>Entretien des marais</u>

ANNEXE (PARAGRAPHE 22.03)

Ministère	Unité de travail quant à la distribution du surtemps
Éducation postsecondaire, Formation et Travail	New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD) Région de bibliothèques
Agriculture, Aquaculture et Pêches	Services vétérinaires Aquarium et Centre marin du Nouveau-Brunswick
Tourisme, Patrimoine et Culture	Parc Organisme de service spécial Village Historique acadien Kings Landing Musée du Nouveau-Brunswick Minister Island Site historique
Développement social	Région
Ressources naturelles et Développement de l'énergie	District Pépinières Directions Atelier de réparation de petits équipements Bureau régional Opérations des avions-citernes
Justice et Sécurité publique	Établissement Directions
<u>Service Nouveau-Brunswick</u>	<u>Zone</u>
Transports et Infrastructure	Division routière Équipe préposée à l'entretien des ponts* Équipe préposée à la construction routière** Équipe d'arpentage Équipe préposée à la signalisation routière Équipe préposée aux travaux d'enduit superficiel Équipe préposée au marquage des routes Magasin Unité de travail dans une installation de réparation Équipe préposée au fonctionnement d'un traversier Équipe préposée à la pose des lignes Équipe préposée au rapiécage Section Installation d'affectation <u>Entretien des marais</u>

* Équipe préposée à l'entretien des ponts - Le surtemps un samedi, un dimanche ou un jour férié énuméré au paragraphe 19.01, sera offert aux employés permanents et saisonniers compétents dans le même bureau central, avant de l'être aux personnes qui ne sont pas visées par la convention collective. Les bureaux centraux sont Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen,

Chipman, Woodstock, Andover, Tracadie, St. George, Renforth, Fredericton Junction, le chemin Hanwell, Nackawic et Saint-Basile.

** Équipe préposée à la construction routière - Le surtemps un samedi, un dimanche ou un jour férié énuméré au paragraphe 19.01, sera offert aux employés permanents et saisonniers compétents dans le même bureau central, avant de l'être aux personnes qui ne sont pas visées par la convention collective. Les bureaux centraux sont Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen, Chipman, Woodstock et Andover.

Les équipes préposées à l'entretien des ponts et à la construction routière sont des entités distinctes l'une de l'autre lorsqu'il est question de déterminer la distribution équitable du surtemps.

*** Une unité de travail dans une installation de réparation désigne un groupe d'employés qui travaillent dans une installation de réparation et qui relèvent du même surveillant. Durant les heures réglementaires et les heures supplémentaires, un employé accomplira les fonctions de son unité désignée dans une installation de réparation. Les unités de travail dans une installation de réparation sont des entités distinctes l'une de l'autre lorsqu'il est question de déterminer la distribution équitable du surtemps.

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Terrain de Golf Mactaquac et Parc Mactaquac

Il est convenu que la province du Nouveau-Brunswick a séparé les opérations du terrain de golf de Mactaquac, des opérations du terrain de camping du Parc Mactaquac, en créant un organisme de service spécial pour faciliter l'exploitation et la gestion du terrain de golf.

Les parties conviennent que les modalités et conditions d'emploi pour les employés visés actuellement par la convention collective du groupe : manœuvres et métiers, qui travaillent au terrain de golf de Mactaquac, continueront de s'appliquer conformément à la convention collective.

Les parties reconnaissent qu'à la suite de la création de l'organisme de service spécial pour le terrain de golf, le terrain de golf et le parc seront reconnus comme des unités d'exploitation distinctes.

Les employés occasionnels qui travaillent au terrain de golf et au parc seront mis en disponibilité avant les employés saisonniers ou à temps partiel.

Si d'autre travail devient disponible au terrain de golf, après que les employés du terrain de golf sont mis en période d'inactivité, ces employés se verront offrir le travail en ordre d'ancienneté. Si ces employés refusent le travail, le travail sera offert aux employés du terrain de camping qui sont en période d'inactivité et qui répondent aux critères de l'emploi, suivant l'ordre d'ancienneté. S'ils n'acceptent pas, l'Employeur peut agir selon sa discrétion.

Tous les postes vacants au terrain de golf seront pourvus par concours affichés. Toutefois, si l'Employeur veut offrir ces postes vacants aux employés du terrain de golf ou du terrain de camping, avant l'affichage, il le fera conformément à la convention collective.

Il est par conséquent convenu que les droits de mise en disponibilité et de rappel pour les employés du terrain de golf et du terrain de camping sont limités à l'unité d'exploitation à laquelle les employés sont affectés, sous réserve que les employés occasionnels de l'une ou l'autre des unités d'exploitation soient mis en disponibilité avant les autres employés.

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Brent Wiggins

Jill Green

Joey Kelly

Thomas Johansen

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Rémunération supplémentaire applicable aux postes classés comme surintendant(e)s des travaux routiers

Les parties conviennent qu'en reconnaissance des questions liées à la surveillance durant l'hiver dans le cas des employés qui sont classés actuellement comme surintendant(e)s des travaux routiers, l'Employeur offrira un supplément salarial de 5% du taux horaire normal, dont la valeur ne sera pas augmentée par le surtemps. Le supplément salarial sera versé durant la période de quatre (4) mois consécutifs que le Ministère des Transports et Infrastructure du Nouveau-Brunswick désigne habituellement comme la période de déneigement.

Le supplément salarial n'est pas rétroactif; il entrera en vigueur à la date de signature de la nouvelle convention collective et demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention collective, qui expire le 15 décembre 2022.

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Détachement

À compter de la date de signature de la présente lettre d'entente, les parties conviennent par la présente de ce qui suit :

Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste à l'intérieur ou à l'extérieur de 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, les congés annuels, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté et le processus applicable aux griefs et au processus d'arbitrage. L'employé détaché doit signer la lettre d'entente pour reconnaître qu'il comprend et accepte les conditions du détachement.

Lorsque le détachement de l'employé peut concerner un autre syndicat, l'Employeur et le Syndicat doivent chercher à inclure le syndicat concerné comme partie à la lettre d'entente.

Lorsque l'employé est détaché à un poste non syndiqué ou à partir d'un tel poste, l'Employeur et le Syndicat doivent chercher à inclure l'employé comme partie à la lettre d'entente.

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

LETTRE D'ENTENTE

**ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I**

Objet : concernant le rappel des agents forestiers

En cas de rappel pour accomplir du travail qui ne comporte pas des fonctions d'application des règlements, la priorité doit être accordée aux employés dans la classe d'agent forestier II ou d'agente forestière II (classe provisoire), nonobstant l'alinéa 11.02 a).

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Brent Wiggins

Jill Green

Joey Kelly

Thomas Johansen

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Mise en œuvre d'une Étude conjointe d'évaluation des emplois

Si le travail d'un employé, tel que défini dans l'étude conjointe d'évaluation des emplois, correspond à un échelon de rémunération disposant d'une échelle salariale inférieure à son taux de traitement actuel, le titulaire conserve son taux de traitement actuel et sera considéré comme un employé dont le salaire est gelé. L'employé recevra un montant correspondant à toutes les augmentations économiques générales pour la durée de la présente convention.

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Opérations des traversiers du MDT

RELAIS

De nombreux traversiers opèrent en continu (24 h/24). Les employés assurant le fonctionnement des traversiers peuvent travailler plusieurs relais par semaine. Ils effectuent en moyenne des rotations de six (6), huit (8) et neuf (9) semaines. La durée des relais est déterminée en fonction des horaires de fonctionnement de chaque traversier, tel qu'ils ont été décidés par l'Employeur. Ces horaires peuvent faire l'objet de modifications à tout moment selon la demande.

PAUSE

Tous les employés du service de fonctionnement des traversiers peuvent prendre une (1) pause rémunérée de quinze (15) minutes après avoir travaillé quatre (4) heures consécutives, au moment approuvé par l'agent responsable désigné par l'Employeur.

RELAIS DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les employés occasionnels ne doivent pas travailler plus de quarante-huit heures (48h) par semaine (dimanche au samedi), à moins de n'avoir aucun employé permanent ou saisonnier disponible pour effectuer le relais, tel que prévu à l'article 22.

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

LETTRE D'INTENTION

**ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I**

Objet : Réunions du Comité consultatif conjoint entre le ministère des Transports et Infrastructure et le Syndicat

Les parties conviennent de créer un Comité consultatif conjoint composé de représentants du ministère des Transports et Infrastructure et du Syndicat.

Les parties conviennent que le comité doit servir d'espace de discussions significatives sur les conditions d'emploi, les conditions de travail, les modèles de prestation de services et toute autre question d'intérêt général pour les parties.

Le Comité consultatif conjoint doit se limiter à un rôle consultatif et n'a pas le pouvoir d'apporter des retouches, corrections, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.

Les parties se rencontrent deux (2) fois par an, au mois de mai et au mois d'octobre, sauf si les parties n'en conviennent autrement.

Nonobstant le paragraphe 25.04, le Syndicat sera responsable du paiement ou du remboursement du salaire de ses représentants, y compris des frais de déplacement et de logement. L'Employeur assumera toutes les autres dépenses associées au Comité consultatif conjoint.

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

ANNEXE - Objet : EMPLOYÉS OCCASIONNELS
Applicabilité de la Convention collective

A. Les articles suivants s'appliquent seulement aux employés occasionnels, tel que défini dans l'alinéa 1.04 f) :

PRÉAMBULE

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

ARTICLE 6 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

ARTICLE 7 - LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT

ARTICLE 12 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

ARTICLE 13 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

ARTICLE 14 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS : (sauf le paragraphe 14.07)

Le licenciement ou la soumission à des mesures disciplinaires d'un employé qui a travaillé 1 200 heures ou plus pour l'Employeur doit faire l'objet des procédures applicables aux griefs et à des procédures d'arbitrage, pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi pendant plus de douze (12) mois.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

Le licenciement ou la soumission à des mesures disciplinaires d'un employé qui a travaillé 1 200 heures ou plus pour l'Employeur doit faire l'objet des procédures applicables aux griefs et à des procédures d'arbitrage, pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi pendant plus de douze (12) mois.

ARTICLE 20 - BLESSURES AU TRAVAIL

ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL (seulement 21.01, 21.06, 21.07, 21.08 et 21.09)

ARTICLE 24 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (seulement 24.01, 24.04, 24.05, 24.06, 24.07 et 24.08)

ARTICLE 25 - CONSULTATION PARITAIRE (seulement 25.01, 25.02 et 25.03)

ARTICLE 26 - AVIS

ARTICLE 27 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

ARTICLE 30 - RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES ET ALLOCATIONS DE REPAS ET DE LOGEMENT

ARTICLE 31 - ABSENCE DE DISCRIMINATION

ARTICLE 33 - AFFECTATIONS PROVISOIRES (seulement 33.03 et 33.04).

S'applique seulement lorsque le poste temporaire a été proposé en premier lieu aux employés permanents et saisonniers.

ARTICLE 34 - CLASSES (à l'exception de 34.03)

ARTICLE 38 - SYSTÈME DE COMMUNICATION DE SÉCURITÉ

ARTICLE 42 - DURÉE

LETTRE D'INTENTION - Objet : Parcs provinciaux et Organismes de service spécial

SCFP 1190 - POINTS D'ÉCLAIRCISSEMENT

LETTRE D'INTENTION - Objet: terrain de golf Mactaquac et Parc Mactaquac

B. Les articles suivants ne s'appliqueront pas aux employés occasionnels. En revanche, les dispositions suivantes s'appliqueront aux employés occasionnels :

ARTICLE 9 – DISCIPLINE

Nonobstant les dispositions du présent article, étant donné le caractère sporadique et temporaire du travail des employés occasionnels qui ont effectué 1 200 heures ou plus pour l'Employeur et sous réserve qu'il n'y ait pas eu une interruption d'emploi occasionnel de plus de douze (12) mois, l'Employeur peut mettre fin au contrat à tout moment sans raison valable. Toutefois, la décision doit être raisonnable et non arbitraire. De plus, conformément à la *Loi sur la Fonction publique*, une personne embauchée à titre occasionnel ou temporaire cesse d'être employée au terme du contrat occasionnel ou temporaire.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant, les alinéas 10.03 a) (pour les congés tel qu'ils sont définis dans la *Loi sur les normes d'emploi*) et c) et 10.05a), c) et d) ainsi que les paragraphes 10.07 et 10.08 s'appliqueront.

L'ancienneté des employés occasionnels correspond au nombre d'heures travaillées dans un emploi occasionnel, en excluant les heures supplémentaires, au sein d'un ministère ou d'un organisme depuis le 17 juin 2010, y compris toute ancienneté rétroactive reconnue par le ministère à partir du 27 octobre 2012 pour tout travail accompli depuis le 1^{er} janvier 2002.

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

ARTICLE 11 - MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant, lorsqu'un emploi saisonnier périodique est disponible, un employé occasionnel ayant travaillé en tant qu'employé saisonnier de façon périodique est admissible au rappel au sein de la même classe et de la même unité de travail (voir « section D » ci-dessous) dans laquelle il/elle a déjà travaillé auparavant. Le rappel s'effectue en fonction de l'ancienneté et d'un rendement au travail satisfaisant, sous réserve qu'il/elle ait les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour exercer ce travail.

Si l'Employeur considère que plus d'un employé occasionnel a travaillé à un rendement satisfaisant et a les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour exercer ce travail, l'employé possédant la plus grande ancienneté est privilégié pour le rappel saisonnier. Lorsque l'ancienneté de ces employés saisonniers est équivalente, l'Employeur prend en compte la date d'embauche. Lorsque la date d'embauche est équivalente, l'Employeur a alors le droit de choisir à qui il attribuera l'emploi occasionnel.

L'Employeur doit avoir recours à l'ordre inverse d'ancienneté lorsqu'il met fin au contrat d'un employé occasionnel ayant travaillé en tant qu'employé saisonnier de façon périodique au sein de la classe et de l'unité de travail correspondant à la cessation des emplois occasionnels et saisonniers, tel que défini à la section D de l'Annexe concernant les Employés occasionnels, pourvu que les employés restants aient les compétences, les qualifications et l'expérience pour exercer ce travail.

Les problèmes rencontrés en matière de recrutement et de maintien des effectifs au sein de certaines unités de travail du ministère du Tourisme, du Patrimoine et de la Culture sont des situations pour lesquelles l'ordre inverse d'ancienneté, tel que décrit ci-dessus, ne peut être appliqué dans le cas de la cessation d'un emploi occasionnel.

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, l'Employeur doit verser aux employés occasionnels quatre pour cent (4 %) du taux horaire simple de rémunération pour toutes les heures travaillées au lieu et place des congés annuels.

ARTICLE 18 – CONGÉS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant :

- a) Les employés occasionnels ont le droit à un congé non payé, tel que décrit dans la *Loi sur les normes d'emploi*;
- b) Les personnes répertoriées sur la liste des employés occasionnels non disponibles pour cause de congé maternité, de congé de garde d'enfants, de maladie ou d'invalidité devront aviser l'Employeur lorsqu'ils seront de nouveau disponibles pour exercer un emploi occasionnel;
- c) Les paragraphes 18.07 et 18.08 s'appliquent.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, un employé occasionnel qui a travaillé pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils au cours des douze (12) mois précédant le jour férié et qui a effectué sa journée de travail normale avant et après le jour férié (cela ne correspond pas obligatoirement au jour précédant ou suivant le jour férié) est rémunéré à son taux réglementaire pour les jours fériés définis dans la *Loi sur les normes d'emploi* comme suit :

- le jour de l'An;
- le jour de la famille
- le Vendredi saint;
- la fête du Canada;
- la fête du Nouveau-Brunswick;
- la fête du Travail;
- le jour du Souvenir;
- le jour de Noël.

ARTICLE 22 - SURTEMPS, PRIME DE QUART ET RAPPEL

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant, les employés occasionnels doivent être rémunérés comme suit :

- a) Toutes les heures de travail s'ajoutant aux quarante-quatre (44) heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires, qui doivent être payées. Un versement du salaire minimum majoré de moitié (1 ½) doit être effectué pour chaque heure supplémentaire s'ajoutant aux quarante-quatre (44) heures hebdomadaires.
- b) Nonobstant l'alinéa a) mentionné ci-dessus, tout ministère ou organisme, ou région, district ou bureau correspondant, appliquant à l'heure actuelle une pratique où les heures travaillées s'ajoutant aux quarante (40) heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires pour les employés occasionnels embauchés pour moins de six (6) mois consécutifs, doit maintenir une telle pratique.

ARTICLE 29 – SALAIRES

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant, les employés occasionnels doivent être rémunérés au plus élevé des taux suivants :

- a) quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum versé au titre de la Convention collective pour la classe au sein de laquelle travaille l'employé occasionnel;
- ou
- b) le même pourcentage du taux versé à l'employé occasionnel immédiatement avant l'entrée en vigueur de la convention.

Le taux de rémunération d'un employé occasionnel peut être plus élevé que quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum prévu par la classe applicable si l'administrateur général considère qu'un taux supérieur est nécessaire.

ARTICLE 36 - BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, les dispositions des paragraphes 36.01 et 36.02 peuvent s'appliquer aux employés occasionnels remplissant les critères d'admissibilité des régimes des avantages sociaux.

ARTICLE 37 – UNIFORMES

37.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé occasionnel à porter un uniforme pour accomplir ses fonctions, l'Employeur devra fournir un tel uniforme. Les uniformes restent la propriété de l'Employeur et ne doivent pas être portés hors du cadre de l'exercice des fonctions.

ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, lorsqu'un employé occasionnel est embauché pour un poste de remplaçant, tel que prévu au paragraphe 21.02 de l'Addenda, les provisions suivantes de l'Addenda s'appliqueront : article 21 (Heures de travail), article 22 (Surtemps, Prime de quart, Rappel et Remplacement), article 29 (Salaires) et la lettre d'intention concernant les chasse-neiges à opérateur unique.

C. Les provisions suivantes ne s'appliquent pas aux employés occasionnels :

ARTICLE 17 - CONGÉS DE MALADIE

ARTICLE 23 - ALLOCATION DE RETRAITE

ARTICLE 28 - EMPLOYÉS STAGIAIRES

ARTICLE 32 - AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION

ARTICLE 35 - PRATIQUES ANTÉRIEURES

ARTICLE 39 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 40 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 41 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

ANNEXE (PARAGRAPHE 11.05) - Unité de travail quant à la mise en disponibilité, au rappel et à la période d'inactivité

ANNEXE (PARAGRAPHE 22.03) - Unité de travail quant à la distribution du surtemps

LETTRE D'INTENTION - Objet : Indemnité de responsabilité à l'intention du travailleur responsable des opérations

LETTRE D'INTENTION - Objet : Rémunération supplémentaire applicable aux postes classés comme surintendant(e)s des travaux routiers

LETTRE D'ENTENTE – Objet : Détachement

LETTRE D'ENTENTE – Objet : concernant le rappel des agents forestiers

LETTRE D'INTENTION - Objet : Indemnité de responsabilité à l'intention du travailleur responsable des opérations

D. Unité de travail quant à la cessation et au rappel des emplois occasionnels et saisonniers :

Ministère

Agriculture, Aquaculture et Pêches

Bureau central
Bureau régional
Services vétérinaires
Aquarium et Centre marin du Nouveau-Brunswick

Tourisme, Patrimoine et Culture

Parc
Organisme de service spécial
Village Historique Acadien
Kings Landing
Île Minister
Site historique
Musée du Nouveau-Brunswick

Ressources naturelles et Développement de l'énergie

District
Pépinières
Directions
Atelier de réparation de petits équipements
Bureau central de la région
Opérations des avions-citernes

Transports et Infrastructure

Région
District
Direction
Organisme de service spécial
Entretien des marais

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

Annexe B

RE : EMPLOYÉS OCCASIONNELS ayant plus de six (6) mois de service continu

Applicabilité de la convention collective

A. Les employés occasionnels comptant plus de six (6) mois de service continu ont droit à tous les droits et avantages de la convention collective, à l'exception des éléments énumérés aux sections B et C ci-dessous.

B. Les articles ci-dessous ne s'appliqueront pas aux employés occasionnels ayant plus de six (6) mois de service continu. Les dispositions suivantes s'appliqueront plutôt :

ARTICLE 9- DISCIPLINE

Nonobstant toute disposition du présent article, étant donné la nature temporaire et sporadique de l'emploi des employés occasionnels qui ont travaillé 1040 heures normales ou plus pour l'employeur, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi occasionnel de plus de 12 mois, l'employeur peut mettre fin à l'emploi sans motif valable en tout temps ; toutefois, la décision doit être raisonnable et non arbitraire. En outre, conformément à la Loi sur la fonction publique, une personne nommée sur une base temporaire ou occasionnelle cesse d'être employée à l'expiration de son emploi temporaire ou occasionnel.

ARTICLE 10- ANCIENNETÉ

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, les paragraphes 10.03 (a) (pour les congés en vertu de la LNE)) (b) et (c), 10.05 (a), (c) et (d) ; 10.07 et 10.08) s'appliquent.

L'ancienneté des employés occasionnels correspond aux heures travaillées dans un emploi occasionnel, à l'exclusion des heures supplémentaires au sein d'un ministère ou d'un organisme.

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

ARTICLE 11- MISE À PIED, STATUT INACTIF ET RAPPEL- Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Le texte suivant s'applique à la place :

Sous réserve de la disponibilité du travail et de l'article 17(3) de la Loi sur la fonction publique, un employé occasionnel dont la période de travail occasionnel a pris fin est admissible à un rappel au travail occasionnel dans l'unité de négociation, sous réserve de ce qui suit :

- a. Le rendement au travail et l'assiduité de l'employé ont été satisfaisants ;
- b. L'employé possède les qualifications requises (y compris les compétences linguistiques, l'éducation et l'expérience professionnelle) ;
- c. L'employé est facilement disponible pour effectuer ce travail ;
- d. L'employé a fait connaître par écrit au ministère ou à l'organisme son intérêt pour un autre emploi. L'employeur doit informer l'employé occasionnel de cette exigence à la fin de la période de travail occasionnel ; et
- e. L'employé n'est pas empêché de terminer l'affectation occasionnelle en raison des restrictions du paragraphe 17(3) de la Loi sur la fonction publique, le cas échéant.

L'unité d'opération pour le rappel des employés occasionnels en vertu du présent article est conforme à la clause 11.05. Les employés occasionnels admissibles ayant de l'ancienneté dans l'unité de négociation se verront offrir un travail occasionnel avant que ce travail ne soit offert à toute personne sans ancienneté dans l'unité de négociation. Ce rappel ne s'applique pas aux employés occasionnels saisonniers récurrents.

ARTICLE 14- PROCÉDURE DE GRIEF - S'applique sauf à l'article 14.07.

La discipline et le congédiement d'un employé occasionnel qui a travaillé 1040 heures normales ou plus chez l'employeur sont assujettis aux procédures de grief et d'arbitrage, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi occasionnel de plus de 12 mois.

ARTICLE 15- ARBITRAGE

Les mesures disciplinaires et le congédiement d'un employé occasionnel qui a travaillé 1040 heures normales ou plus chez l'employeur sont assujettis aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi occasionnel pendant plus de 12 mois.

ARTICLE 34- CLASSIFICATIONS- S'applique, sauf que le paragraphe 34.03 ne s'applique pas pour les personnes faisant partie d'une classification occasionnelle.

C. Les dispositions suivantes ne s'appliquent pas aux employés occasionnels :

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS - S'applique, sauf pour les paragraphes 1.10 et 1.15.

ARTICLE 16- VACANCES- S'applique à l'exception de l'article 16.10.

ARTICLE 17- CONGÉ DE MALADIE- S'APPLIQUE à l'exception des articles 17.07, 17.09 et 17.10.

ARTICLE 23- ALLOCATION DE RETRAITE

ARTICLE 28- EMPLOYÉS EN PÉRIODE D'ESSAI

ARTICLE 32- PROMOTION, DEMOTION ET TRANSFERT

ARTICLE 36 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS- S'APPLIQUE à l'exception des articles 36.03 et 36.04.

ARTICLE 39- SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 40 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

ARTICLE 41- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

APPENDICE D'INFORMATION (ARTICLE 11.05) - Unité d'exploitation pour la mise en disponibilité, le rappel et le statut inactif

LETTRE D'ACCORD - Objet : Détachements

LETTRE D'ACCORD - Re : Rappel des gardes forestiers

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Brent Wiggins

Jill Green

Joey Kelly

Thomas Johansen

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Division des services de santé à Service Nouveau-Brunswick

Les parties conviennent que l'entente de transfert datée du 29 février 2016 relative au transfert des anciens membres du SCFP 1252 à la Division des services de santé de Services Nouveau-Brunswick et également applicable aux nouveaux employés embauchés par Services Nouveau-Brunswick dans un poste de la Division des services de santé demeure en vigueur.

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer

ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Programme d'entretien en hiver du ministère des Transports et Infrastructure

Conformément à la lettre d'entente entre les parties concernant la mise en œuvre du Programme d'entretien en hiver du ministère des Transports et Infrastructure, signée le 10 octobre 2006, les modifications suivantes à la convention collective ont préséance pour les employés affectés au Programme d'entretien en hiver. Tous les autres articles de la convention collective non mentionnés dans le présent addenda restent en vigueur. Le présent addenda prend effet chaque année, pour les dix-sept semaines de la saison du Programme d'entretien en hiver.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.07 « Urgence » désigne un événement soudain, généralement inattendu, ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate. Les employés devront se présenter au travail immédiatement en cas d'urgence.

1.17 « Plafond de quarante-cinq (45) heures » désigne (i) le nombre d'heures pour lequel un employé sera rémunéré par semaine même si les heures travaillées sont moindres ou (ii) le nombre d'heures devant être travaillées avant d'être admissible au surtemps, sauf les jours fériés.

1.18 « Prévu à l'horaire » s'applique à un employé qui a reçu l'avis d'employé prévu à l'horaire ou l'avis en cas de tempête.

1.19 « En disponibilité » s'applique à un employé qui est mis en disponibilité, ce dernier étant la première personne rappelée s'il faut accroître les effectifs.

1.20 « Non prévu à l'horaire » s'applique à un employé qui n'est pas au travail, n'est pas prévu à l'horaire ou est en disponibilité. L'employé peut passer d'employé non prévu à l'horaire à un employé au travail, prévu à l'horaire ou en disponibilité, selon les besoins opérationnels.

1.21 « Au travail » s'applique à un employé qui se rapporte au travail du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h.

1.22 « Avis d'employé prévu à l'horaire » désigne un préavis d'au moins 12 heures signifié à un employé non prévu à l'horaire ou en disponibilité afin qu'il se présente au travail entre 8 h et 17 h n'importe quel jour, du lundi au vendredi, afin d'exécuter des travaux d'entretien.

1.23 « Avis en cas de tempête » désigne un préavis d'au moins 12 heures signifié à un employé afin qu'il se présente au travail pour effectuer le déneigement, l'épandage de sel et de sable, le soufflage de la neige, le refoulement des amas de neige, la scarification et le nivellement des chaussées. Si, durant la période d'avis de tempête, l'employé n'est plus tenu de se présenter au travail, il doit en être avisé par l'Employeur. Si l'employé n'est pas avisé qu'il n'est plus tenu de se présenter au travail, il doit être rémunéré conformément au paragraphe 22.07.

ARTICLE 9 – DISCIPLINE

9.01 Un employé ne peut être soumis à une mesure disciplinaire sauf pour raison valable et l'employé doit être avisé dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant cette mesure disciplinaire, avec les raisons écrites incluant toutes dates pertinentes. Une copie d'un tel avis de mesure disciplinaire doit être envoyée au Syndicat dans la période de quatorze jours ci-haut mentionnée.

Le défaut de la part de l'Employeur de fournir les raisons écrites de la suspension, du congédiement ou de la rétrogradation doit entraîner le versement, à l'employé, de son taux réglementaire de rémunération pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension, du congédiement ou de la rétrogradation jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

9.04 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu, congédié ou rétrogradé ou avoir subi une sanction pécuniaire en violation du paragraphe 9.01, il peut dans un délai de vingt-huit (28) jours ouvrables après la date de sa suspension, son congédiement ou sa rétrogradation, ou une sanction pécuniaire recourir à la procédure applicable aux griefs et même à l'arbitrage prévu dans la présente convention et, aux fins d'un grief, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

9.07 Une suspension sans traitement doit s'appliquer pour une période de temps déterminée qui ne dépasse pas quatorze (14) jours ouvrables consécutifs. Cependant, la présente disposition doit s'appliquer de façon distincte pour chaque incident et ne peut s'appliquer de façon cumulative pour un même incident.

9.10 Lorsqu'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours ouvrables s'est écoulée après l'application d'une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé, le rapport de cette mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier de l'employé et ne doit pas être utilisé à son détriment. Aux fins du présent article, les jours où un employé est en congé payé approuvé doivent être considérés comme une journée.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

10.05 d) s'il est absent sans permission pendant une période dépassant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans explication valable;

e) si, lorsqu'il est rappelé, il ne retourne pas au travail dans un délai de sept (7) jours civils après qu'il ait été avisé par courrier recommandé de le faire. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale actuelle. Un employé rappelé pour un emploi d'une courte durée, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) jours ouvrables à la fois, pendant qu'il est employé ailleurs, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail. Un tel employé doit abandonner ses droits de rappel jusqu'à ce qu'un travail réglementaire pour lequel il a la compétence voulue soit disponible. Un employé rappelé pour un employé en dehors de sa classe d'emploi ou à un endroit (précisé par l'employé) à l'extérieur de son lieu de travail habituel, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail.

10.09 Les employés affectés au Programme d'entretien en hiver accumuleront de l'ancienneté au même titre que les autres employés.

ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL

11.03 Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé en disponibilité ou de mettre un fonctionnaire saisonnier en période d'inactivité, l'employé doit recevoir un préavis par écrit d'au moins quatorze (14) jours ouvrables avant cette mise en disponibilité. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler pendant les jours de travail prévus pendant la durée du préavis, il doit être rémunéré pour ces jours. Cette disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour une période de travail d'une durée de moins d'un mois. Tout avis de mise en disponibilité ou de période d'inactivité ne doit être valable que pour une période d'un (1) mois civil. Si la période d'emploi d'un employé est prolongée et qu'elle se poursuit jusqu'à la date précisée dans le préavis par écrit, jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) jours ouvrables, aucun préavis par écrit n'est requis.

ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

14.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d'un prompt règlement des plaintes et différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que de nombreuses plaintes peuvent être réglées de manière efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Par conséquent, les deux parties conviennent que lorsqu'un employé formule une plainte, il doit être encouragé à discuter de ce point avec son surveillant, sans que cela ne porte atteinte à l'employé ou à l'Employeur, aussitôt que possible après l'avènement des circonstances donnant lieu à la plainte, de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant un recours à la procédure applicable aux griefs. L'employé doit être accompagné d'un représentant du Syndicat à la réunion suivante. L'employé doit aviser son/sa surveillant(e) de son intention de recourir à cette option.

14.02 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application d'une disposition, d'une loi ou d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou lorsque la personne possède le consentement écrit du Syndicat relativement à un grief ayant trait 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 connaissance du grief par l'employé, l'employé peut présenter son grief par écrit soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, courriel ou télécopieur sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi dans les services publics, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Le formulaire doit être intégralement rempli et fournir ainsi une description détaillée du prétendu grief. Les griefs ayant trait aux dispositions du présent addenda doivent être indiqués sur le formulaire de grief comme un grief ayant trait au Programme d'entretien en hiver.

Sur réception du grief par la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, le délai de vingt (20) jours accordé à l'Employeur pour donner suite ne sera pas appliqué pour les articles du présent addenda jusqu'à ce que les parties aient l'occasion de se rencontrer pour tenter de résoudre le prétendu grief. Si les parties décident qu'elles ne peuvent résoudre le prétendu grief, la période de vingt (20) jours pour une réponse ou un règlement satisfaisant commencera à la date d'une telle décision. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans le délai de vingt (20) jours ouvrables, il peut passer à la dernière étape.

DERNIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de vingt (20) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, courriel ou télécopieur 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 toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de sa présentation au dernier palier à la personne désignée comme constituant le dernier palier. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre au grief en écrivant à l'employé dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour de la présentation du grief au dernier palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 15 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de vingt et un (21) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

14.04 Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus le remettre en cause.

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.07, chaque employé doit gagner des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins quatorze (14) jours de travail.

16.07 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 9 (Discipline), à dépasser la moitié (1/2) du nombre de jours d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE

17.01 a) 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 pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins quatorze (14) jours ouvrables jusqu'à concurrence du crédit maximal de deux cent quarante (240) jours.

17.02 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre de jours d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

17.06 Un employé devant être au travail, prévu à l'horaire ou en disponibilité qui ne peut se présenter au travail par suite de maladie ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit en aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible. Un employé en disponibilité qui ne peut se présenter au travail pour plus de la moitié de sa période de disponibilité devra utiliser un crédit de congé de maladie de huit (8) heures. Un employé en disponibilité qui ne peut pas se présenter au travail pour moins de la moitié (1/2) de sa période de disponibilité devra utiliser un crédit de congé de maladie (par tranche de deux (2) heures le plus près) selon le nombre d'heures qui restent à la période de travail pour lequel il n'est pas disponible.

Un employé non prévu à l'horaire doit aviser son surveillant s'il est incapable, en raison de maladie ou d'accident, de se rendre au travail. Des crédits de congés de maladie devront être utilisés pour un employé non prévu à l'horaire si celui-ci doit, par la suite, se rendre au travail et ne peut le faire.

17.12 Des crédits de congés de maladie ne sont pas utilisés pour un employé :

- a) qui n'est pas prévu à l'horaire et qui n'est pas tenu de se rendre au travail;
- b) qui a atteint le plafond de quarante-cinq (45) heures pour la semaine.

ARTICLE 18 – CONGÉS

18.00.1 Il faut accorder un congé approuvé (c.-à-d. congé annuel, de maladie, de deuil, etc.) à un employé qui veut garantir son absence du travail ou qui est incapable de se rendre au travail comme on le lui demande.

18.00.2 Les congés peuvent être pris en tranches de quart (1/4) de journée jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour. Chaque quart de journée équivaut à deux (2) heures.

18.00.3 Le temps en congé peut être calculé dans le plafond hebdomadaire de quarante-cinq (45) heures mais n'augmente pas le nombre d'heures travaillées lorsque le plafond est atteint.

18.00.4 Un employé comptant quarante (40) heures de congés approuvés dans une semaine est admissible à une rémunération de quarante-cinq (45) heures. Au moins quarante (40) heures de crédits de congé sont requises pour une absence d'une semaine (7 jours).

18.00.5 Il n'est pas nécessaire d'utiliser des crédits de congé lorsque le plafond de quarante-cinq (45) heures est atteint. Toutefois, l'employé doit aviser son surveillant s'il ne peut se rendre au travail.

18.10 Un congé d'urgence payé peut être accordé à un employé par l'administrateur général ou la personne désignée pour le remplacer, pour une période ne dépassant pas sept jours ouvrables;

- i) lorsqu'il y a une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé;
- ii) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou
- iii) pour toute autre raison jugée convenable par l'administrateur général.

Un tel congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison.

18.11 Un congé payé peut être accordé pour un rendez-vous prévu chez le médecin ou le dentiste lorsqu'il n'est pas possible pour un employé d'obtenir de tels rendez-vous en dehors des heures de travail requises. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison.

18.14 Les employés requis par l'employeur de suivre un cours pour améliorer leurs qualifications doivent être crédités jusqu'à huit (8) heures par jour en vue du plafond de quarante-cinq (45) heures.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS

19.00.1 Un jour férié représente huit (8) heures par jour.

19.00.2 Le jour férié ou le temps libre doit être calculé dans le plafond hebdomadaire de quarante-cinq (45) heures mais n'augmente pas le nombre d'heures travaillées lorsque le plafond est atteint.

19.00.3 Un employé au travail pendant un jour férié doit être rémunéré au taux de disponibilité de huit (8) heures applicable conformément au paragraphe 22.10.

19.02 a) Un employé tenu de travailler pendant les jours fériés susmentionnés, autres que Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunéré pour les heures de travail au taux applicable de surtemps, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

b) Tout employé tenu de travailler à Noël et/ou le lendemain de Noël sera rémunéré pour les heures de travail au taux double de son taux réglementaire.

19.03 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

19.04 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

19.05 Lorsqu'un employé en fait la demande et lorsque les exigences du service le permettent, il peut recevoir un congé équivalent à la rémunération de surtemps prévue.

ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL

21.02 La semaine normale est du dimanche au samedi. Deux employés doivent être prévus à l'horaire dans chaque unité de travail, du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h. Une liste de deux employés en disponibilité doit être établie, du lundi au vendredi, de 17 h à 8 h et de quatre employés, les dimanches et samedis pendant 24 heures chaque jour.

Les employés affectés au programme doivent se rendre au travail en cas d'urgence ou selon leur situation d'emploi définie comme au travail, en disponibilité, prévu à l'horaire ou non prévu à l'horaire.

Un horaire indiquant la situation d'emploi de l'employé pour chacune des dix-sept (17) semaines du programme sera affiché deux (2) semaines avant la mise en œuvre du programme. Tous les employés de la Division seront inscrits à l'horaire sur une base rotative.

Des employés occasionnels seront embauchés pour pourvoir les postes selon les exigences du service afin de remplacer un employé qui ne peut pas se rendre au travail pour une période de temps non déterminée.

21.03 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

21.04 Tout sera mis en œuvre afin de respecter l'horaire de dix-sept (17) semaines du programme mais, dans des circonstances imprévues, des modifications à l'horaire peuvent être faites sans l'affichage d'un préavis aux employés.

21.05 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

21.08 Tous les employés peuvent prendre une pause de quinze (15) minutes par période de quatre (4) heures de travail au moment approuvé par l'agent responsable désigné par l'Employeur.

ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIME DE RELAIS, RAPPEL ET MISE EN DISPONIBILITÉ

22.01 Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales fixées à quarante-cinq (45) heures par semaine (du dimanche au samedi) doivent constituer du surtemps. Le surtemps doit être rémunéré au taux normal de l'employé majoré de moitié (1 ½).

22.03 Les employés accumulent du surtemps selon la rotation prévue à l'horaire de travail de dix-sept (17) semaines. Les employés ne doivent pas refuser sans raison le service de rappel ou de surtemps.

22.05 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

22.06 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

22.07 Un employé qui est appelé au travail doit être rémunéré par rappel de quatre (4) heures. Ces quatre (4) heures doivent être calculées dans le plafond de 45 heures. Lorsque le travail pour lequel l'employé est rappelé à l'ouvrage est terminé, l'employé doit avoir le droit de laisser son lieu de travail.

22.08 Chaque fois que le rappel précède ou suit la période de travail de l'employé tout en s'y rattachant sans interruption dans chaque cas, l'employé doit être rémunéré au taux réglementaire majoré de moitié pour les heures passées au travail pourvu que le plafond de quarante-cinq (45) heures est atteint.

22.09 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

22.10 a) Un employé désigné en disponibilité doit être disponible pendant sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible lorsqu'il est rappelé. Les employés désignés en disponibilité seront rémunérés au taux de 1,90 \$ l'heure. À compter du 16 décembre 2010, le taux de la prime de disponibilité sera de 2 \$ l'heure. Un employé non disponible pour assumer ses tâches de disponibilité pour cause de maladie ou d'accident ne recevra pas la rémunération de disponibilité pour cette période à moins qu'il exécute les tâches pendant plus de la moitié (1/2) de la période de disponibilité, auquel cas la rémunération sera la moitié (1/2) de la période de disponibilité.

b) Un employé dans l'obligation d'être « au travail » temporairement afin de remplacer un employé absent doit être un employé « non prévu à l'horaire ». Cet employé doit renoncer à son préavis de douze (12) heures.

ARTICLE 24 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ:

24.07 a) Les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail s'appliquent à la présente unité de négociation. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, les dispositions de la loi concernant le droit de l'employé de refuser un travail dangereux s'appliquent.

b) Conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, l'Employeur doit élaborer un code d'usages pour veiller à tout moment et dans la mesure du possible à la santé et à la sécurité d'un employé qui effectue une tâche seul sur un lieu de travail et ainsi le protéger des risques découlant ou en lien avec le travail attribué.

ARTICLE 29 – SALAIRES

29.01 a) Les salaires des employés doivent être ceux qui sont fixés à l'annexe « A ». La rémunération hebdomadaire est basée sur une période de quarante-cinq (45) heures.

LETTRE D'INTENTION

Objet : Employés affectés au déneigement

Les employés affectés au déneigement pour le compte du ministère des Transports et Infrastructure seront placés temporairement dans une classe supérieure à leur classe normale pour une période fixée par l'Employeur d'au moins quatre (4) mois consécutifs pendant la saison de déneigement et seront payés au taux de cette classe pour la période déterminée. Un employé affecté au déneigement en dehors de cette période sera rémunéré en fonction de cette classe supérieure même lorsqu'il est temporairement placé dans cette classe, selon 33.01 (a).

À compter de la signature de la nouvelle entente et pour le reste de la durée de la présente entente, qui prend fin le 15 décembre 2008, les employés qui sont affectés à la conduite des chasse-neige « à opérateur unique » et qui ont suivi avec succès le cours de chasseur de neige, et qui sont désignés comme des chasseurs de neige, doivent recevoir une prime cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour la période de quatre (4) mois précisée ci-dessus. Il s'agit d'une prime à taux uniforme qui ne fait pas partie du taux de salaire normal de l'employé, raison pour laquelle il est impossible de l'augmenter par du surtemps. De plus, cette prime est seulement versée aux opérateurs de relève de chasse-neige « à opérateur unique » pour les heures où ils conduisent réellement le chasse-neige « à opérateur unique ». L'article 33, Affectation temporaire, ne s'applique pas à la lettre d'intention pour ce qui est de l'affectation des opérateurs de chasse-neige « à opérateur unique ».

Fait à Fredericton le 15 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Jill Green

Thomas Johansen

POUR LE SYNDICAT

Brent Wiggins

Joey Kelly

Michel Losier

Jean-Guy Richard

Maurice Gullison

Heather Holland

Scott Jamer