

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

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

GROUPE : SERVICES DE RESSOURCES

DATE D'EXPIRATION : LE 15 AVRIL 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
PRÉAMBULE :	1
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 3 - LOIS À VENIR	2
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE	2
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	2
ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT.....	2
ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS.....	3
ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION	3
ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT	3
ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	4
ARTICLE 12 - PROCÉDURES APPLICABLES AUX GRIEFS	4
ARTICLE 13 - ARBITRAGE	6
ARTICLE 14 - DISCIPLINE.....	6
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ.....	7
ARTICLE 16 - AFFICHAGE DES CONCOURS	8
ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL	8
ARTICLE 18 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	9
ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL	10
ARTICLE 20 - SURTEMPS.....	10
ARTICLE 21 - SALAIRE MAJORÉ.....	11
ARTICLE 22 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS	11
ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS	14
ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS	15
ARTICLE 25 - CONGÉS DE MALADIE.....	16
ARTICLE 26 - CONGÉ DE MATERNITÉ.....	17
ARTICLE 27 - CONGÉS DE DEUIL	20
ARTICLE 28 - CONGÉS D'AUDIENCE	20
ARTICLE 29 - CONGÉS D'ÉTUDES	21
ARTICLE 30 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	21
ARTICLE 31 - AUTRES CONGÉS.....	22
ARTICLE 32 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ.....	23
ARTICLE 33 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS.....	23
ARTICLE 34 - DIRECTIVES SUR LES VOYAGES	25
ARTICLE 35 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	26
ARTICLE 36 - CLASSIFICATIONS	26
ARTICLE 37 - DURÉE ET CESSATION.....	26
ARTICLE 38 - NOTE RELATIVE AU RÈGLEMENT SALARIAL	27
ANNEXE A.....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ANNEXE B.....	33
SYSTÈME DE POINTS.....	35
LIGNES DIRECTRICES POUR LA PROGRESSION	36
LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LES DIRECTIVES SUR LES VOYAGES.....	37
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT L'ACCUMULATION DE CRÉDITS DE CONGÉS ANNUELS ...	38
LETTRE D'ENTENTE – PRIME POUR LES FONCTIONS D'OBSERVATION	39
LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS SAISONNIERS	40
LETTRE D'ENTENTE - RELAIS DE TRAVAIL DE 10 HEURES.....	41
LETTRE D'ENTENTE - TECHNICIEN DE LA VÉRIFICATION FORESTIÈRE	43
LETTRE D'ENTENTE - RAPPEL D'EMPLOYÉS OCCASIONNEL.....	45
LETTRE D'ENTENTE- LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS	46
<u>LETTRE D'ENTENTE- PAIEMENT FORFAITAIRE UNIQUE DE 500 S</u>	<u>52</u>

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue et intervenue le 19 mai 2022.

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

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

PRÉAMBULE :

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

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

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 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.

1.02 Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et qui 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*.

1.03 Dans la présente convention, le masculin s'entend également du féminin à moins d'indication à l'effet contraire.

1.04 Lorsque le singulier est employé dans la présente convention, il faut, si le contexte l'exige, considérer que le pluriel a été employé.

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3 - LOIS À VENIR

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

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation de la Commission des relations de travail dans les services publics numéro 074 PS 2d(2) 1987.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

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

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT

7.01 L'Employeur doit retenir du traitement revenant à chaque employé qui a été embauché pour effectuer un travail du genre normalement accompli par des membres de l'unité de négociation, un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat, à compter du mois qui suit le mois de l'entrée en fonctions de l'employé.

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

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

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

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

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

7.07 À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe 7.11 le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

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

7.09 Les cotisations des employés exclus de l'unité de négociation ne seront plus retenues à compter du premier jour suivant l'avis de leur exclusion.

7.10 Les renseignements fournis avec les cotisations syndicales doivent inclure le nom de l'employé, sa classification, le nombre d'heures travaillées, son statut, son adresse, le montant retenu à chaque paye ainsi que le montant total de ses cotisations.

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

ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS

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

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : Directeur général des Services des relations avec les employés
 Conseil du Trésor
 C.P. 6000
 Fredericton (N.-B.)
 E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT : Directeur général et agent désigné
 Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé
 du Nouveau-Brunswick
 217, rue Brunswick
 Fredericton (N.-B.)
 E3B 1G8

8.02 *Avis du Syndicat*

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

8.03 L'Employeur doit aviser le Syndicat de tout changement de statut d'un employé dans les dix (10) jours ouvrables suivant un tel changement lors de son embauche, sa mise en disponibilité, sa reclassification, sa retraite ou sa cessation d'emploi pour une raison quelconque.

ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION

9.01 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur la Fonction publique* et de son Règlement, ainsi que de la *Loi sur les droits de la personne*, l'Employeur admet qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard d'un employé en matière d'embauchage, d'avancement, de taux de salaire, formation, perfectionnement, mutation, mise en disponibilité, rappel, discipline, congédiement ou d'autre façon pour raison de race, croyances, couleur, langue, sexe, d'attaches politiques ou religieuses, d'âge, d'état matrimonial, d'origine nationale ni à cause de son adhésion au Syndicat ou de ses activités au sein de celle-ci.

ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT

10.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, ralentissements de travail, lock-out ni d'autres interruptions de travail définies dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

11.01 Dans un délai de trente (30) jours après la signature de la présente convention, il faudra former un comité mixte sous le nom de Comité des relations Employeur-employés, comprenant un maximum de quatre (4) représentants du Syndicat et des employés ensemble et un maximum de quatre (4) représentants de l'Employeur.

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

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

11.04 Toute entente conclue par le comité lie les parties à la présente convention et toute directive requise pour assurer l'application de la recommandation convenue doit être signée par le représentant de l'agent négociateur et par le représentant de l'Employeur et être distribuée par la ou les parties par l'entremise de leurs moyens de communication.

11.05 Le comité n'a pas le pouvoir d'apporter des changements, ni des corrections, pas plus que des additions ou des modifications aux conditions de la présente convention collective.

11.06 Aucun employé siégeant à ce comité ne doit perdre de traitement ni d'autres avantages par suite d'une absence ou d'absences du travail en application du présent article. Les dépenses des représentants qui assistent à une réunion du comité seront assumées par les parties respectives.

ARTICLE 12 - PROCÉDURES APPLICABLES AUX GRIEFS

12.01 L'Employeur et le Syndicat admettent qu'il est souhaitable de régler promptement les plaintes et les différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties admettent également que beaucoup de plaintes peuvent être réglées efficacement au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Pour ces raisons, les parties consentent à encourager les employés qui formuleront des plaintes à discuter de l'affaire avec leur surveillant le plus tôt possible après la naissance des circonstances qui donnent lieu à la plainte, de façon à éviter, autant que possible, un différend qui exigerait le recours à la procédure applicable aux griefs.

12.02 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait à des conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire influant sur ses conditions d'emploi et qu'à cet égard aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, et lorsque l'employé possède le consentement écrit du Syndicat à l'égard d'un grief relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, la procédure suivante doit s'appliquer :

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

comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par poste recommandée, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief de la part de la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours ouvrables après le jour où il aura présenté son grief au deuxième palier, l'employé peut passer à la troisième étape.

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

PALIER	L'EMPLOYÉ PRÉSENTE LE GRIEF DANS UN DÉLAI DE	PRÉSENTER LE GRIEF À	L'EMPLOYEUR RÉPOND DANS UN DÉLAI DE
PREMIER	20 jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou de la prise de connaissance du grief par l'employé	La personne désignée par l'Employeur	10 jours ouvrables à partir de la réception du grief écrit
DEUXIÈME	10 jours à partir de la réception de la réponse du premier palier ou de la date où la réponse aurait dû être reçue	La personne désignée par l'Employeur	10 jours ouvrables à partir de la réception du grief écrit
TROISIÈME	10 jours à partir de la réception de la réponse du palier précédent OU de la date où la réponse aurait dû être reçue OU, dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement tel que prescrit au paragraphe 14.08, 20 jours ouvrables	La personne désignée par l'Employeur	15 jours ouvrables à partir de la réception du grief écrit

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

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

12.05 À la demande de l'une ou l'autre des parties à la présente convention, il sera possible d'un commun accord de prolonger les délais ici fixés.

12.06 Toute question donnant lieu à un différend qui oppose directement le Syndicat et l'Employeur doit être étudiée à la troisième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours après la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, les parties peuvent s'en remettre au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

12.07 Lorsqu'un employé présente un grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs et que le grief en est un qui ne peut pas être soumis à l'arbitrage, l'employé a le droit, sur demande formulée par écrit au moment de la présentation du grief au dernier palier, d'obtenir à ce palier une audition complète de la ou des questions donnant lieu au grief.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

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

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

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

ARTICLE 14 - DISCIPLINE

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

14.02 Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer, à titre de mesure disciplinaire, une réprimande écrite, une suspension sans traitement ou un congédiement à un employé qui a terminé son stage. Les évaluations de rendement ne constituent pas des réprimandes écrites.

14.03 La réprimande orale ou écrite ou la suspension avec traitement peuvent être administrées par le surveillant immédiat d'un employé. La suspension sans traitement ou le congédiement peuvent être administrés par l'administrateur général, l'administrateur général intérimaire, l'administrateur en chef ou l'administrateur en chef intérimaire du ministère, du conseil, de la commission ou de l'organisme où l'employé travaille.

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

14.05 Une suspension sans traitement doit s'appliquer à une période de temps déterminée.

14.06 Une suspension sans traitement ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date à laquelle l'employé reçoit l'avis oral ou l'avis écrit par signification à personne ou à la date d'oblitération du timbre-poste, lorsque l'avis est envoyé par poste recommandée.

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

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

14.09 Lorsqu'il dépose un grief contre une mesure disciplinaire, l'employé doit indiquer la nature de chaque acte ou faute faisant l'objet du grief et inclure toute mention pertinente de la loi, du règlement, de l'arrêté ministériel, de la convention collective ou de la sentence arbitrale pour lesquels il y a eu prétendue violation ou mauvaise interprétation ainsi que la nature de ces dernières.

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

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

14.12 Toutes les mentions de mesure disciplinaire prise contre l'employé seront retirées après dix-huit (18) (sauf pendant les périodes d'inactivité saisonnière) mois à partir de la date de l'imposition de la mesure disciplinaire, à la condition qu'aucun autre incident de mesure disciplinaire n'ait été consigné à l'endroit de l'employé durant cette période.

14.13 Lorsque l'Employeur fixe une réunion avec un employé dans l'intention de discuter d'une mesure disciplinaire, conformément au paragraphe 14.01 de la présente convention, l'employé doit en être avisé à l'avance afin qu'il puisse, à son choix et dans des délais raisonnables, prendre des dispositions pour qu'un représentant du syndicat assiste à la réunion.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

15.01 Un employé doit être stagiaire pendant une période de six (6) mois à compter de la date à laquelle il se présente au travail chez l'administrateur général, étant entendu qu'au bout de la période de six (6) mois l'administrateur général peut prolonger le stage d'autres périodes de trois (3) mois, mais la durée totale du stage ne doit pas dépasser douze (12) mois. L'ancienneté d'un employé qui a terminé son stage doit remonter à la date à laquelle il a commencé son service ininterrompu.

15.02 Lorsqu'un employé reçoit un avancement ou une mutation en dehors de l'unité de négociation et qu'il revient à l'unité de négociation dans les six mois qui suivent, il doit retourner à son ancienne classe et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté par suite de l'avancement ou de la mutation temporaire.

- 15.03 a) Un employé qui cesse de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur perd son ancienneté, à moins
- (i) d'être en congé autorisé;
 - (ii) d'être absent du travail tout en touchant une paye de maladie ou des indemnités d'accident de travail; ou
 - (iii) d'avoir été congédié ou suspendu sans rémunération et réintégré.
- b) L'emploi d'un employé prendra fin et l'employé perdra ses droits d'ancienneté
- (i) s'il démissionne;
 - (ii) s'il est mis en disponibilité pendant plus de douze (12) mois;

- (iii) s'il a été congédié à juste titre et qu'il n'est pas réintégré;
- (iv) s'il s'absente du travail sans autorisation pendant cinq (5) jours consécutifs, sans en avertir son Employeur le plus tôt possible;
- (v) si, lorsqu'il est rappelé, il ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours civils qui suivent la réception de l'avis envoyé par poste recommandée. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale courante.

c) Un employé conservera ses crédits antérieurs d'ancienneté mais n'en accumulera pas d'autres lorsqu'il sera absent du travail, en raison d'une mise en disponibilité saisonnière, d'un congé non payé ou d'une suspension sans traitement, pendant une période continue d'une durée dépassant la moitié (½) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque.

15.04 L'unité de service à laquelle doit s'appliquer toute priorité basée sur l'ancienneté est l'unité de négociation au sein de chaque ministère.

15.05 *Liste de l'état de service des employés*

a) L'Employeur doit dresser une liste des employés et doit mettre cette liste à la disposition des employés de l'unité de négociation et du Syndicat pendant le mois de janvier de chaque année.

b) La liste des employés doit comporter la classification, la date de service ininterrompu, le statut d'employé, le nombre de mois d'ancienneté accumulée, la région ou le district de l'emploi et le ministère.

ARTICLE 16 - AFFICHAGE DES CONCOURS

16.01 a) Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'avis de concours doit être affiché électroniquement pendant au moins dix (10) jours ouvrables. Une copie de l'avis de concours doit être transmise au Syndicat.

b) Nonobstant l'alinéa 16.01 a) susmentionné, les postes vacants des niveaux Garde forestier II ou III ou Agent de conservation III des séries applicables peuvent être comblés au moyen de mutations.

16.02 L'avis mentionné au paragraphe 16.01 doit renfermer les renseignements suivants :

- a) la description du poste;
- b) l'endroit du poste;
- c) les qualités requises;
- d) le taux ou le barème de traitement; et
- e) les tâches générales permettant d'identifier les attributions particulières du poste.

16.03 L'Employeur doit avertir tous les candidats des résultats du concours le plus tôt possible après les entrevues.

16.04 Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste, ou qu'une personne soit détachée à un poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur, le Syndicat et s'il y a lieu, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil, concluront une lettre d'entente énonçant 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 surtemps et les autres primes, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage.

ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

17.01 Lorsqu'il survient des mises en disponibilité (excepté les mises en disponibilité saisonnières ou pour une période déterminée) au sein de l'unité de négociation, les employés de l'unité de négociation doivent avoir les droits et les protections prévus par la *Loi sur la Fonction publique* et son règlement.

17.02 En plus des protections et des droits prévus au paragraphe 17.01 ci-dessus, l'ordre inverse d'ancienneté doit s'appliquer aux mises en disponibilité, c'est-à-dire que les employés comptant moins d'ancienneté (au sein de la

même classe ou appartenant à une classe inférieure) doivent être mis en disponibilité avant les employés comptant plus d'ancienneté au sein de la même classe ou appartenant à une classe supérieure, par ministère et par classe, pourvu que l'employé comptant plus d'ancienneté accepte de passer au poste de classe inférieure et qu'il soit qualifié pour remplir les fonctions du poste de classe inférieure.

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

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

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

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

17.06 Pour une période de 12 mois et conformément aux dispositions de la *Loi sur la Fonction publique*, les employés mis en disponibilité doivent être rappelés suivant leur ordre d'ancienneté pour accomplir le travail disponible.

17.07 Un préavis d'au moins vingt (20) jours ouvrables doit être donné à un employé qui doit recevoir le statut d'employé en inactivité.

17.08 Conformément aux dispositions de la *Loi sur la Fonction publique*, aucun nouvel employé ne doit être embauché au sein de l'unité de négociation avant qu'une possibilité de rappel ne soit offerte aux employés mis en disponibilité.

ARTICLE 18 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition :

Ce terme désigne un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités, qui est directement lié à l'introduction d'équipement ou de matériel qui a pour effet de modifier les états de service ou les conditions de travail des employés.

Introduction :

L'Employeur convient d'introduire tout changement technologique de façon à minimiser le plus possible les effets perturbateurs sur les employés qui pourraient découler d'un tel changement.

Lorsqu'un changement technologique doit être apporté, l'Employeur cherchera des moyens de minimiser les effets perturbateurs sur les employés qui pourraient découler d'un tel changement.

Avis :

L'Employeur doit aviser le Syndicat, par écrit, de son intention d'apporter un changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date prévue du changement. Les parties se rencontreront pendant cette période dans le but de discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être visés.

Formation :

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

S'il est impossible d'assurer la formation ou si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas à acquérir les compétences nécessaires, l'employé visé sera mis en disponibilité conformément aux dispositions de l'article 17.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

19.01 La semaine normale de travail ne doit pas dépasser quarante (40) heures, excluant les périodes de repas, obtenues sur une base de cinq jours, cette moyenne pouvant être calculée sur une période de deux semaines, pourvu que tous les relais de travail soient de huit (8) heures continues (excluant les périodes de repas) ou de plus longue durée.

19.02 Les heures normales de travail des employés non pourvus d'un horaire de travail particulier doivent être de 8 h à 17 h avec une heure libre pour le repas du midi, du lundi au vendredi. Sous réserve des nécessités du service, un employé non pourvu d'un horaire de travail particulier aura l'option de prendre une demi-heure (1/2) seulement pour le repas du midi et terminer son relais de travail une demi-heure plus tôt que l'heure habituelle de la fin du relais de travail.

19.03 Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler à des heures autres que de 8 h à 17 h du lundi au vendredi, l'Employeur doit fournir à l'employé un horaire de travail de quatorze jours, trois jours civils avant le premier jour de travail de cet horaire, et les quatre-vingts (80) premières heures de travail fixées dans l'horaire de l'employé doivent constituer ses heures normales de travail pendant la période visée par l'horaire.

19.04 Lorsque les heures de travail sont prévues à l'avance, l'employé sera tenu de travailler pendant les heures prévues et l'horaire ne pourra être changé par l'Employeur une fois qu'il aura été affiché ou livré à l'employé, sauf dans des cas où les fonctions d'un employé absent doivent être remplies ou lorsqu'il existe une urgence. Lorsqu'un horaire est changé, on ne peut changer qu'un ou des relais complets.

19.05 Un employé doit être rémunéré pour les services de surtemps conformément à l'article sur le surtemps de la présente convention.

19.06 En plus des périodes de repas du midi, chaque employé doit être autorisé à prendre deux (2) pauses de dix minutes chaque jour où il est au travail.

19.07 La période de temps durant laquelle un employé doit demeurer en réserve à son endroit de travail régulier doit compter comme faisant partie de ses heures réglementaires de travail.

19.08 Le présent article sert au calcul du surtemps et ne doit pas s'interpréter comme constituant une garantie d'heures de travail par semaine.

19.09 Nonobstant les heures de travail ci-dessus, les parties peuvent convenir mutuellement de prévoir à l'horaire des relais de 10 heures au taux normal jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) par période de deux semaines,

ARTICLE 20 - SURTEMPS

20.01 Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales définies au paragraphe 19.01 ou 19.03 (Heures de travail) doivent être considérées comme du surtemps.

20.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, le surtemps doit être autorisé d'avance par le surveillant immédiat de l'employé avant d'effectuer le travail supplémentaire.

20.03 Si le travail supplémentaire est nécessaire, un tel travail doit être offert, sous réserve des exigences de l'efficacité opérationnelle, de la façon la plus équitable entre les employés qui accomplissent normalement le travail.

20.04 Au choix de l'employé, le surtemps doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé ou à raison de temps libre équivalant à une fois et demie (1 ½) le nombre d'heures travaillées.

20.05 Le temps libre doit être déterminé par le surveillant de l'employé à un moment compatible avec le fonctionnement efficace du service moins de trente (30) jours après le jour où le travail supplémentaire aura été effectué ou à une date ultérieure qui puisse convenir à l'employé et à son surveillant, autrement l'employé doit être rémunéré pour le surtemps effectué.

ARTICLE 21 - SALAIRE MAJORÉ

21.01 Un employé a droit à une prime de relais de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour chaque heure travaillée pendant un relais dont la moitié des heures de travail surviennent entre 16 h un jour quelconque et 8 h le jour suivant. Une prime de relais n'est pas versée pour les heures de travail effectuées au taux de surtemps.

21.02 Un employé a droit à une prime de fin de semaine d'un dollar cinquante cents (1,50 \$) l'heure pour chaque heure travaillée le samedi ou le dimanche à laquelle la prime de relais, telle qu'elle est définie au paragraphe 21.01, ne s'applique pas. Une prime de fin de semaine n'est pas versée pour les heures de travail effectuées au taux de surtemps.

21.03 Tout employé rappelé au travail après les heures réglementaires de travail doit être rémunéré pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps.

21.04 Sauf en cas d'urgence, un employé qui travaille au cours d'un relais prolongé ne doit pas être tenu d'entreprendre son prochain relais régulier s'il ne s'est pas écoulée une période de huit (8) heures depuis la fin de la période de travail prolongée.

ARTICLE 22 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS

22.01 Les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux fixés aux annexes ci-jointes qui font partie de la présente convention.

22.02 Dates anniversaire

a) Les dates anniversaire des employés peuvent demeurer les mêmes; ou à la discrétion de l'administrateur général, il est possible de changer les dates anniversaire des employés par une date anniversaire commune.

b) Lorsque la pratique d'attribuer une date anniversaire propre à un employé est conservée, l'anniversaire d'un employé est la date à laquelle un employé est entré en fonctions ou ensuite, la date de la dernière promotion de l'employé.

c) Lorsqu'une date anniversaire commune est choisie, l'administrateur général peut, à la première date anniversaire en vertu de la nouvelle procédure, calculer au prorata ou reporter le nombre d'échelons de traitement attribués à un employé aux fins d'une mise en œuvre équitable, conformément aux procédures de calcul au prorata établies.

22.03 Augmentations au mérite

a) Sous réserve d'une évaluation et d'un examen du rendement documentés menés conformément au Système de gestion du rendement, un employé à sa date anniversaire peut recevoir une augmentation pouvant correspondre_:

i. jusqu'à deux (2) échelons de l'échelle de traitement, sans dépasser le point de contrôle maximum, pour les gardes forestiers et les agents de conservation ; et

ii. jusqu'à cinq (5) échelons de l'échelle de traitement, à condition de ne pas dépasser le point de contrôle maximum pour toutes autres classifications.

b) L'Employeur doit signifier un avis par écrit quand une augmentation annuelle correspondant à un ou plusieurs échelons de traitement n'est pas accordée ou qu'une augmentation annuelle correspondant à moins de :

i. Un échelon de traitement est accordé pour les gardes forestiers et les agents de conservation; et

ii. deux échelons de traitement est accordé pour toutes autres classifications.

Cet avis écrit doit contenir la ou les raisons pour laquelle l'Employeur juge que le rendement au travail de l'employé n'était pas satisfaisant.

c) Un employé qui n'a pas reçu une augmentation au mérite correspondant à au moins :

i. Un échelon de traitement est accordé pour les gardes forestiers et les agents de conservation; et

ii. deux échelons de traitement est accordé pour toutes autres classifications.

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

d) À la discrétion de l'administrateur général, les augmentations au mérite à la date anniversaire, ou des fractions de celles-ci, peuvent être reportées et accordées à une date ultérieure, sans que la date anniversaire de l'employé change.

e) Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation correspondant à un ou plusieurs échelons de traitement par suite d'une omission ou d'une erreur, l'employé doit obtenir à une date ultérieure l'augmentation rétroactive à la date anniversaire de l'employé.

f) Le nombre d'échelons de traitement à titre d'augmentation au mérite qui est accordé aux employés à temps partiel ou saisonniers devrait être calculé au prorata ou reporté en fonction de la durée ou des périodes de travail.

g) Les employés rémunérés au point de contrôle maximum de l'échelle de traitement ou au-delà sont inadmissibles à des augmentations au mérite.

h) Pour les classifications flexibles (garde forestier II-III et technicien agricole II-III), l'article 22.03 s'appliquera après que l'employé aura franchi les étapes prévues dans les " Lignes directrices pour la progression "

22.04 *Taux de traitement au moment d'une promotion, d'une rétrogradation et d'une mutation*

a) Lorsqu'un employé est promu à un poste dont le point de contrôle maximum est supérieur à celui de son ancien poste, cet employé est rémunéré au taux de traitement le plus rapproché qui correspond à une augmentation de :

i. deux (2) échelons de l'échelle de traitement, sans dépasser le point de contrôle maximum, pour les gardes forestiers et les agents de conservation ; et

ii. quatre (4) échelons de traitement, sans toutefois dépasser le point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de traitement pour toutes autres classifications.

b) Lorsqu'un employé obtient un avancement, le redressement de traitement doit entrer en vigueur le premier jour de la période de paye à la quinzaine qui comprend la date d'entrée en vigueur de la nomination.

c) Lorsqu'un employé admissible à une augmentation au mérite est promu à la date anniversaire, l'employé doit recevoir une augmentation au mérite et une augmentation d'avancement.

d) Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est plus bas, ou que les fonctions d'un employé sont reclassées à une classe ayant un point de contrôle maximum plus bas et que le taux de traitement de l'employé est supérieur au point de contrôle maximum de la nouvelle classe, l'employé doit conserver son taux de traitement actuel pendant une (1) année, après quoi il sera placé, à la discrétion de l'Employeur, au point de contrôle maximum de la nouvelle classe ou il sera maintenu à son taux de traitement actuel.

Si le taux de l'employé est inférieur au point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable à l'employé, l'employé doit être placé dans la nouvelle échelle de traitement au taux qui est le plus rapproché du taux actuel de l'employé, ce qui ne peut pas être une diminution.

e) Lorsqu'un employé demande une rétrogradation et que sa demande est acceptée et que son taux de traitement actuel est supérieur au point de contrôle maximum de l'échelle de traitement de la classe où l'employé a été rétrogradé, l'employé doit être rémunéré au point de contrôle maximum de la classe inférieure.

f) À une mutation latérale, un employé continue de recevoir le même taux de traitement.

22.05 *Paye de suppléance*

a) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, l'employé doit recevoir une paye de suppléance au cours de la période d'affectation temporaire. Un employé a le droit de refuser une affectation temporaire.

b) La paye de suppléance doit correspondre au taux de traitement minimum applicable à la classe de l'employé qui est remplacé, ou correspondre à une augmentation de :

- i. deux (2) échelons de l'échelle de traitement, sans dépasser le point de contrôle maximum, pour les gardes forestiers et les agents de conservation ; et
- ii. quatre (4) échelons de traitement au-delà du taux de traitement réglementaire de l'employé faisant la suppléance, selon le traitement le plus élevé pour toutes autres classifications.

Un employé ne peut pas recevoir un traitement qui dépasse le point de contrôle maximum applicable au poste pour lequel il reçoit la paye de suppléance.

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

22.06 *Augmentations réoctroyables*

a) Un employé rémunéré au point de contrôle maximum peut recevoir, à la date anniversaire, des augmentations réoctroyables, mais celles-ci ne doivent pas dépasser le maximum discrétionnaire. L'autorisation doit être fondée sur le rendement qui a été évalué conformément au Système de gestion du rendement.

b) Les augmentations réoctroyables ne seront pas comprises dans le traitement de base et ne constituent pas des gains ouvrant droit à pension.

c) Les augmentations réoctroyables peuvent être incluses dans le traitement versé à la quinzaine, versées à des intervalles périodiques ou sous la forme d'un paiement unique, en fonction du montant et de la durée pour laquelle l'augmentation a été autorisée.

d) Les augmentations réoctroyables désignent les paiements temporaires qui correspondent aux hausses de traitement, autorisées à la discrétion de l'administrateur général. Ces augmentations réoctroyables ne dépasseront pas l'équivalent de :

- i. deux (2) échelons de l'échelle de traitement pour les gardes forestiers et les agents de conservation ; et
- ii. quatre (4) échelons de traitement pour toutes autres classifications.

22.07 *Transférabilité*

À son transfert à partir des Parties II, III ou IV des services publics :

- a) un employé a le droit de faire transférer ses crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence de 240 jours;
- b) un employé a le choix de faire transférer ses crédits de congés annuels inutilisés ou de prendre la somme d'argent équivalente;
- c) un employé a le droit de faire inclure ses années de service ininterrompu dans les services publics aux fins du calcul du nombre de congés annuels et de l'allocation de retraite auxquels il a droit. Le nombre total d'années de service ininterrompu ne peut être inclus à ces fins lorsque les conditions d'emploi précédant immédiatement la mutation ne prévoyaient pas de disposition sur l'allocation de retraite;
- d) un employé a le droit de faire transférer ses crédits de pension accumulés à tout autre régime de pension qui s'appliquera lorsqu'il deviendra employé d'une autre partie des services publics, conformément aux conditions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS

23.01 Sous réserve du paragraphe 23.02, les jours fériés des employés sont les suivants :

- 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 grâce;
- 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.

23.02 a) Tout employé tenu de travailler l'un des jours fériés susmentionnés, autres que le jour de Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunéré au taux de surtemps applicable pour les heures ainsi travaillées, en plus de recevoir son traitement pour ce jour-là.

b) Tout employé tenu de travailler le jour de Noël ou le lendemain de Noël, ou les deux jours, doit être rémunéré pour les heures ainsi travaillées à raison de deux fois son taux de traitement réglementaire, en plus de recevoir son traitement pour ce jour-là.

c) Lorsqu'un employé est normalement tenu de travailler le 24 décembre, il doit obtenir ses quatre (4) dernières heures de travail ouvrables en temps libre payé, toutefois si le 24 décembre est un lundi, l'employé doit obtenir une journée de temps libre payée. Si l'Employeur oblige un employé à travailler pendant les heures libres prévues pour le 24 décembre en vertu de cet article, l'employé doit être rémunéré pour ses heures conformément aux dispositions de l'article 20 (Surtemps).

23.03 a) Sous réserve de l'alinéa b), lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos d'un employé, celui-ci a droit à un congé payé à son premier jour de travail qui suit immédiatement le jour férié.

b) Lorsqu'un employé est tenu d'exercer les fonctions de son poste à son premier jour de travail suivant immédiatement un jour férié tel que prévu à l'alinéa 23.03 a), il doit être rémunéré pour les heures travaillées conformément aux dispositions de l'article 20 (Surtemps), en plus de recevoir son taux de traitement réglementaire pour la journée.

23.04 Afin de recevoir l'indemnité de congé payé, un employé doit avoir travaillé le jour ouvrable prévu à l'horaire précédant le jour férié et le jour de travail prévu à l'horaire qui suit le jour férié, sauf s'il était en congé autorisé payé. Les paragraphes 23.01 et 23.02 ne s'appliqueront pas à un employé durant une période où il prend un congé autorisé non payé de plus de cinq (5) jours ouvrables, est absent sans permission ou est visé par une suspension.

ARTICLE 24 - CONGÉS ANNUELS

24.01 Sous réserve du paragraphe 24.06, chaque employé accumule des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours ouvrables.

24.02 Sous réserve du paragraphe 24.03, les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre.

24.03 Lorsque les nécessités du service le permettent, les crédits de congés annuels accumulés peuvent être reportés à une année ultérieure. Un employé qui désire faire reporter ses crédits de congés annuels doit en demander l'autorisation par écrit à son Employeur avant le 1^{er} octobre de l'année où l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter.

24.04 *Les crédits de congés annuels :*

- (i) dans le cas des employés comptant huit (8) années d'emploi ininterrompu ou moins, sont d'un jour et quart (1 1/4) par mois civil;
- (ii) dans le cas des employés comptant plus de huit (8) années d'emploi ininterrompu, sont d'un jour et deux tiers (1 2/3) par mois civil;
- (iii) dans le cas des employés comptant plus de vingt (20) années d'emploi ininterrompu, sont de deux jours et un douzième (2 1/12) par mois civil.

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

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

- a) des jours où l'employé est en congés annuels;
- b) des jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) des jours où l'employé est en congé non payé pour affaires du Syndicat;
- d) des jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;
- e) des jours où l'employé est absent du travail, jusqu'à concurrence d'une (1) année, et pendant lesquels il retire des prestations pour accident de travail.

24.07 Les congés annuels doivent être pris à un moment autorisé par l'Employeur et, lorsque les nécessités du service le permettent, au moment demandé par l'employé. Lorsque la situation et les nécessités du service le permettent, la préférence dans le calendrier des congés annuels doit être accordée aux employés qui comptent le plus d'ancienneté.

24.08 Chacun doit, au moment où il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur pour les congés annuels qu'il aura pris sans y avoir droit.

24.09 Un employé mis en disponibilité doit utiliser ses crédits de congés annuels accumulés au moment de sa mise en disponibilité et il n'accumule pas de crédits pendant cette période. Il recommence toutefois à accumuler des crédits de congés annuels à la fin de sa période de mise en disponibilité, conformément aux dispositions du paragraphe 24.01.

24.10 Les employés saisonniers accumulent des crédits de congés annuels au prorata, calculés sur la période de temps travaillée. Le paragraphe 24.09 ne s'applique toutefois pas aux employés saisonniers.

24.11 Un employé qui est hospitalisé pendant qu'il est en congé annuel ou qui tombe malade pendant plus de trois (3) jours peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareil cas, lorsqu'il réclame un congé, l'employé doit fournir une preuve de maladie à son Employeur et il doit aviser son Employeur au moment de sa maladie.

24.12 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 23 survient ou est célébré pendant la période de congés annuels d'un employé, il faut lui accorder un jour de congé annuel additionnel.

24.13 Lorsqu'un employé n'a pas utilisé tous ses crédits de congés annuels au cours d'une année en raison d'une maladie prolongée, il a droit à tout crédit de congés annuels qu'il peut avoir accumulé et qu'il n'a pas utilisé au cours des années précédentes.

ARTICLE 25 - CONGÉS DE MALADIE

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

25.02 Un employé nommé le premier jour ouvrable du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter de cette date.

25.03 Un employé nommé à une date autre que le premier jour ouvrable du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois qui suit la date de sa nomination.

25.04 Lorsqu'un employé s'absente du travail pour prendre un congé non payé, ou par suite d'une mise en disponibilité saisonnière ou d'une suspension sans traitement qui ne constitue pas une violation du paragraphe 14.01, et que son absence est d'une durée ininterrompue dépassant la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, cet employé n'accumule aucun crédit de congé de maladie pour le mois, mais il conserve tous les crédits de congés de maladie qu'il avait accumulés avant de prendre le congé non payé ou d'avoir fait l'objet d'une mise en disponibilité saisonnière ou d'une suspension sans traitement.

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

25.06 Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé, chaque jour ouvrable où cet employé prend un congé de maladie. Les absences pour congé de maladie sont déduites par quart ($\frac{1}{4}$) de journée. Un congé de maladie de moins d'un quart ($\frac{1}{4}$) de journée peut être déduit comme un quart ($\frac{1}{4}$) de journée; un congé de maladie de plus d'un quart ($\frac{1}{4}$) de journée, mais de moins d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$) peut être déduit comme une demi-journée ($\frac{1}{2}$); un congé de maladie de plus d'une demi-journée ($\frac{1}{2}$), mais de moins de trois quarts ($\frac{3}{4}$) de journée peut être déduit comme trois quarts ($\frac{3}{4}$) de journée un congé de maladie de plus de trois quarts ($\frac{3}{4}$) de journée, mais de moins d'une (1) journée complète peut être déduit comme une (1) journée complète.

25.07 Après la perte de trois (3) jours ouvrables pour cause de maladie, l'employé doit remettre un certificat médical quand l'Employeur le demande sinon le temps perdu sera déduit du salaire de l'employé. Un employé peut être tenu de produire un certificat médical pour une absence de moins de trois (3) jours pour laquelle il réclame un congé de maladie et, à défaut de la production d'un certificat à la suite d'une telle requête, la période d'absence du travail sera déduite du salaire de l'employé.

25.08 Un congé de maladie payé pour une période dépassant le nombre de crédits de congés de maladie accumulés par l'employé peut être accordé :

a) par l'administrateur général pour une période maximale de quinze (15) jours ouvrables moyennant la preuve de maladie qu'il jugera nécessaire; et

b) par le Conseil de gestion pour une période dépassant quinze (15) jours ouvrables moyennant la recommandation de l'administrateur général et moyennant une demande appuyée d'un certificat jugé acceptable par le Conseil de gestion et signé par un médecin praticien dûment autorisé.

25.09 L'avance de congés de maladie décrite au paragraphe 25.08 sera déduite des crédits que l'employé accumulera par la suite. Lorsque prend fin, pour une raison quelconque, l'emploi d'un employé qui a obtenu une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 25.08, l'employé doit indemniser l'Employeur de tout congé qui lui aura ainsi été accordé et qu'il n'aura pas encore gagné au moment de la cessation d'emploi.

ARTICLE 26 - CONGÉ DE MATERNITÉ

26.01 Toute employée qui devient enceinte doit, au plus tard au cinquième mois de sa grossesse :

a) demander un congé de maternité non payé devant commencer à une date qui survient dans les trois (3) mois précédant immédiatement la date prévue de la fin de sa grossesse, ou

b) donner un avis de démission devant entrer en vigueur dans les trois (3) mois précédant immédiatement la date prévue de la fin de sa grossesse.

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

26.03 Lorsqu'une employée présente à l'administrateur général ou à l'administrateur en chef un certificat d'un médecin praticien compétent déclarant que sa santé l'exige, l'administrateur général ou l'administrateur en chef doit accorder à l'employée un congé de maternité devant commencer plus tôt que trois (3) mois avant la fin prévue de sa grossesse.

26.04 S'il ne peut assurer à une employée des responsabilités de rechange, l'Employeur peut, avant ou après la période visée à l'alinéa 26.01a), ordonner à une employée enceinte de prendre son congé de maternité au moment où l'employée ne peut pas remplir de façon raisonnable sa charge normale de travail ou au moment où la grossesse de l'employée nuit matériellement à son rendement.

26.05 La période totale du congé de maternité ne doit pas dix-sept (17) semaines en comptant 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 (17) semaines de congés, à moins qu'il ne prenne fin plus tôt par suite de la démission ou du retour au travail de l'employée. Si un congé accordé en vertu du paragraphe 26.04 ne tombe pas pendant la période de trois mois avant la fin de la grossesse, ce congé ne doit pas être considéré comme faisant partie du congé de maternité de dix-sept (17) semaines.

26.06 Quand une employée en congé de maternité désire retourner au travail, elle doit le signaler à l'administrateur général ou à l'administrateur en chef au moins dix (10) jours ouvrables avant le jour où elle sera prête à retourner au travail et elle doit présenter l'approbation écrite d'un médecin praticien compétent.

26.07 Une employée qui retourne au travail au plus tard le dernier jour de la période de congé maximale prévue au paragraphe 26.05 doit conserver dans l'organigramme du ministère, du conseil, de la commission ou de l'organisme, dans le même endroit géographique, le poste qu'elle occupait avant et pendant la période de son absence temporaire, à moins qu'elle n'accepte la nomination à un autre poste de classe égale ou supérieure qui est vacant quant elle est prête à retourner au travail.

26.08 Une employée qui retourne au travail conformément au paragraphe 26.07 doit recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant de prendre son congé de maternité.

26.09 Sous réserve du paragraphe 26.10, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail dans le délai prévu au paragraphe 26.05 sera réputée avoir abandonné son poste le dernier jour de la période accordée.

26.10 L'Employeur peut prolonger la période de congé à la fin de la grossesse conformément au paragraphe 26.05.

26.11 Durant la période maximale de (17) semaines seulement qui est précisée au paragraphe 26.05 de la présente convention :

- a) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu.
- b) lorsqu'une employée cotise aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur doivent continuer de verser les primes requises par ces régimes, sous réserve des conditions de ces régimes.

26.12 Une employée qui se fait accorder un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 26.10 de la présente convention, lorsqu'un tel congé est permis en vertu des régimes d'assurance collective pertinents, continue de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur durant le congé.

26.13 Une employée en congé de maternité doit continuer d'accumuler des droits aux fins des congés annuels. Une employée maintient mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant son congé de maternité. Les périodes de moins d'un (1) mois ne doivent pas être comptées dans ce calcul.

26.14 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu en vertu du paragraphe 26.05, elle doit en aviser l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables auparavant et l'Employeur déploiera tout effort raisonnable pour satisfaire sa demande.

26.15 Une employée qui abandonne son poste conformément au paragraphe 26.01 ou 26.09 pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée d'un service de la Partie I moins de six (6) mois après la date de sa démission pourvu que ces avantages n'aient pas été antérieurement écoulés.

26.16 En ce qui a trait à la période de congé de maternité, l'employée admissible reçoit une indemnité de congé de maternité versée en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage pour couvrir la période d'attente précédant le début des prestations de maternité de l'assurance-emploi. Cette indemnité est versée pendant la période d'attente et correspond à soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de traitement réglementaire, moins tout autre revenu gagné au cours de cette période.

26.17 Si l'employée ne retourne pas au travail après son congé de maternité, elle doit indemniser l'Employeur pour l'indemnité de congé de maternité versée en vertu du paragraphe 26.16.

26.18 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, l'accouchement normal n'étant pas compris.

26.19 Après avoir complété une (1) année d'emploi continu, une employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-chômage et qu'elle pourra les retirer conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, est admissible à une allocation de congé de maternité en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

26.20 a) En ce qui a trait à la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage représentent des paiements équivalents à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux de

traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.

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

26.21 Une employée qui est absente de son travail et qui reçoit des prestations d'accidents du travail n'est pas admissible à des prestations en vertu du présent article.

26.22 Une employée, qui se prévaut des dispositions des paragraphes 26.19 et 26.20 ci-dessus, doit retourner au travail et demeurer à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser l'Employeur, au prorata, pour le montant des allocations de congés de maladie reçues.

26.23 *Congé parental*

a) Un employé qui est le parent naturel ou adoptif doit se faire accorder, sur présentation d'une demande écrite, un congé parental non payé d'une période maximale de soixante-deux (62).

b) La période de congé parental de soixante-deux (62) semaines mentionnée à l'alinéa 26.23a) doit commencer au plus tôt à la date où le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

c) L'employée qui est la mère biologique d'un enfant doit commencer le congé parental immédiatement après son congé de maternité, sauf si l'employée et l'Employeur s'entendent autrement, et doit donner à l'Employeur un avis d'au moins quatre (4) semaines de son intention de prendre le congé parental. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité prend fin, le début du congé peut être différé.

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

e) Dans le cas des parents adoptifs, il faut demander un tel congé dès que possible avant le début du congé.

f) Si les deux parents sont des employés, le congé parental de soixante-deux (62) semaines peut être pris par l'un des parents ou partagé entre les deux parents, pourvu que la période combinée du congé ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.

g) Un employé qui retourne au travail après un congé parental doit être rétabli dans le poste qu'il occupait auparavant et doit recevoir un taux de traitement qui est équivalent ou supérieur à celui qu'il recevait immédiatement avant de prendre le congé parental. Si le poste que l'employé occupait auparavant a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 17 doivent s'appliquer.

h) Durant la période de congé parental maximale de soixante-deux (62) semaines seulement qui est précisée à l'alinéa 26.23a) de la présente convention :

1) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction du nombre d'heures réglementaires qu'il aurait travaillées;

2) lorsqu'un employé cotise aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, il peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser les cotisations, y compris celles de l'Employeur, à ces régimes d'assurance collective. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés qui couvrent le montant de ces primes.

3) un employé maintient mais n'accumule pas des avantages au titre des congés de maladie ou des congés annuels pour un mois civil durant lequel il est en congé parental pendant plus de la moitié du nombre de jours ouvrables de ce mois.

i) L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employé, accorder un congé non payé après le congé parental demandé en vertu de l'alinéa 26.23a) ci-dessus. Un employé qui se fait accorder un tel congé non payé peut, si les régimes d'assurance pertinents le permettent, continuer de verser les cotisations, y compris celles de l'Employeur, durant un tel congé prolongé. L'employé doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de ces primes.

26.24 Sous réserve de l'alinéa 26.23a) ci-dessus, un employé en congé parental qui ne retourne pas au travail à la fin de ce congé sera réputé avoir démissionné de son poste.

26.25 Un employé doit se faire accorder un congé de paternité (1) d'une journée sans perte de traitement durant une période raisonnable entourant la naissance de son enfant.

26.26 Un employé qui démissionne de son poste pour des raisons parentales doit conserver les avantages qu'il a accumulés s'il retourne travailler dans la Partie I dans les six (6) mois suivant la date de sa démission.

26.27 Sous réserve du paragraphe 26.23, le nombre total de semaines auxquelles l'employé est admissible à un congé parental peut être raccourci ou prolongé sur accord mutuel de l'Employeur et de l'employé.

ARTICLE 27- CONGÉS DE DEUIL

27.01 Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son père, de sa mère, ou d'une personne tenant lieu de parent de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, de ses petits-enfants, d'un grand-parent ou d'un autre parent vivant sous le même toit que l'employé, sans perte de traitement, pour un maximum de cinq jours ouvrables consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles ou du service funèbre.

27.02 Sur demande, un employé doit obtenir dans le cas du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru ou d'un grand-parent du conjoint, sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum de trois jours ouvrables consécutifs dont l'un doit être celui des funérailles ou du service funèbre.

27.03 Un employé doit obtenir, dans le cas du décès d'un oncle, d'une tante, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum de deux (2) jours civils devant inclure le jour des funérailles.

27.04 Un employé doit obtenir, dans l'éventualité du décès d'un ex-conjoint, sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum d'un (1) jour civil qui doit être pris le jour des funérailles.

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

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

ARTICLE 28 - CONGÉS D'AUDIENCE

28.01 Un administrateur général doit accorder un congé payé à tout employé autre qu'un employé en congé non payé ou frappé de suspension ou un employé qui est le requérant dans le cas de procédures judiciaires ou d'autres procédures semblables, ou qui doit se présenter devant un tribunal ou ester en justice dans le cas d'une action non rattachée à son emploi, qui est tenu :

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

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

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

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

ARTICLE 29 - CONGÉS D'ÉTUDES

29.01 Les dispositions relatives aux congés d'études énoncées à l'annexe « B » de la présente convention s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 30 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

30.01 a) *Temps libre pour les délégués syndicaux*

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

b) *Employé qui présente un grief*

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

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

c) *Employé qui fait fonction de représentant*

Lorsqu'un employé désire représenter, à une réunion avec l'Employeur, un employé qui a présenté un grief, l'Employeur doit accorder au représentant, lorsque les nécessités du service le permettent, du temps libre payé, quand la réunion se tient dans sa région, et un congé non payé quand la réunion se tient à l'extérieur de sa région.

d) *Enquêtes sur les griefs*

Lorsqu'un employé a demandé à ou est obligé d'être représenté par une association d'employés relativement à la présentation d'un grief et qu'un employé mandaté par un Syndicat désire discuter du grief avec cet employé,

l'employé et le représentant du Syndicat doivent obtenir à cette fin, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de temps libre payé, quand la discussion a lieu dans leur région, et un congé non payé, quand elle a lieu à l'extérieur de leur région.

30.02 *Négociation de contrats*

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

30.03 *Réunions entre le Syndicat et la direction*

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

30.04 *Congés non payés*

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

- a) un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations de contrats;
- b) des représentants du Syndicat nommés ou élus pour leur permettre d'assister aux réunions du comité de direction, aux assemblées générales annuelles et aux congrès du Syndicat et d'organismes auquel le Syndicat est affilié;
- c) des représentants nommés ou élus pour leur permettre de suivre des cours de perfectionnement et des cours de formation se rattachant aux fonctions ou aux responsabilités relatives au Syndicat;
- d) des représentants du Syndicat nommés ou élus pour leur permettre d'assister de temps à autre à des réunions d'affaires du Syndicat qui les obligent à s'absenter de leur milieu de travail général.

30.05 Lorsqu'un congé non payé est accordé en vertu de l'article 30, l'employé doit obtenir un congé payé et le Syndicat remboursera à l'Employeur un montant égal au salaire et aux avantages de cet employé, y compris la part de l'Employeur de ces avantages. Les employés qui bénéficient d'un tel congé non payé pour participer aux réunions d'affaires du Syndicat, continuent d'accumuler leur ancienneté et d'autres avantages et de tels congés ne sont pas soumis aux dispositions de l'alinéa 15.03c). Le présent paragraphe ne s'applique pas aux situations d'absences continues de longue durée ou aux situations visées au paragraphe 30.06.

30.06 *Emploi au sein du Syndicat*

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

ARTICLE 31 - AUTRES CONGÉS

31.01 *Envoi à des conférences*

- a) Lorsque l'Employeur envoie un employé à une conférence ou à un colloque, le paiement de dépenses raisonnables de l'employé peut être approuvé par l'Employeur.
- b) Un employé envoyé à une conférence doit être considéré comme employé « de service ».

31.02 *Congés divers*

Les employés peuvent demander d'autres congés payés ou non payés. L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il juge à propos, accorder des congés payés ou non payés.

31.03 *Congés d'urgence*

a) Sous réserve de l'alinéa 31.03b), un congé d'urgence payé peut être accordé à un employé par l'administrateur général pour une période ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables.

b) Un congé d'urgence peut être accordé :

- (i) lorsqu'il survient 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) dans les autres cas que l'administrateur général pourra approuver.

c) La famille immédiate doit comprendre le conjoint, les parents, les enfants, les frères, les soeurs ainsi que les parents demeurant sous le même toit.

31.04 *Congés d'examen*

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

31.05 *Congés de soins dentaires et médicaux*

a) L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il jugera à propos, accorder des congés payés à un employé jusqu'à concurrence d'un jour en vue de rendez-vous chez le médecin et le dentiste, quand il est impossible pour l'employé d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail.

b) Les parties à la présente convention déclarent par les présentes que, selon leur intention, lorsqu'un congé est accordé conformément au paragraphe 31.05, ce congé peut comprendre le besoin de transporter des membres de la famille immédiate de l'employé chez un médecin ou un dentiste à l'extérieur de sa localité de résidence, lorsque les services professionnels requis ne sont pas offerts par un médecin ou un dentiste dans la localité de résidence de l'employé. Aux fins d'application de 31.05, la famille immédiate comprend le conjoint, le père et la mère, les enfants ainsi que les parents demeurant sous le même toit.

ARTICLE 32 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

32.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un vêtement ou un dispositif de sécurité, il doit, à ses frais, fournir à l'employé le vêtement ou le dispositif exigé.

32.02 Lorsque l'Employeur oblige un employé à manoeuvrer une motoneige dans l'accomplissement de ses tâches, il doit mettre à la disposition de l'employé des casques protecteurs, des lunettes protectrices et des habits de motoneige. Le port du casque protecteur et des lunettes est obligatoire.

Toutefois, ces vêtements ou dispositifs doivent être retournés au lieu d'entreposage de l'Employeur à la fin de chaque jour de travail. L'employé n'est pas autorisé à les apporter chez lui.

Dans le cas d'une tâche dont la durée dépasse une (1) journée, l'employé peut obtenir de son surveillant immédiat la permission de garder ces vêtements ou dispositifs jusqu'au lendemain.

32.03 L'Employeur doit appliquer le régime d'assurance-vie établi en faveur des employés, à toute fonction accomplie par les employés lorsqu'ils sont de service pour le compte de l'Employeur.

ARTICLE 33 - PROGRAMMES D'AVANTAGES DES EMPLOYÉS

33.01 *Prestations de soins médicaux et de soins dentaires*

a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

b) L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût d'un régime de soins dentaires des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés tel qu'il a été convenu entre les parties. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. Dès la mise en œuvre du régime, l'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

c) Si pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes de soins médicaux et de soins dentaires du gouvernement du Nouveau-Brunswick entraînant une augmentation des primes des régimes, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts du régime à 50 %.

33.02 *Blessures au travail*

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

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

33.03 *Assurance-vie*

Tous les employés sont tenus de continuer à cotiser au régime d'assurance-vie collective de l'Employeur et de faire effectuer les retenues à cette fin.

33.04 *Retraite*

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

33.05 *Allocation de retraite*

a) Sous réserve des limites prévues aux articles 33.05 c) d) et 33.06 ci-dessous, lorsqu'un employé ayant une date de service ininterrompu qui tombe avant le 15 avril 2018 et comptant cinq ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite d'un montant égal à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux normal de traitement de l'employé. Pour les employés saisonniers, cette allocation est calculée au prorata des heures travaillées en fonction des heures normalement travaillées par un employé à plein temps.

b) Un employé qui «prend sa retraite» est un employé qui est admissible à une pension immédiate et qui prend sa retraite conformément aux dispositions du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick.

c) Lorsqu'un employé ayant une date de service ininterrompu qui tombe avant le 15 avril 2018 prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale payable sur-le-champ à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession, selon le cas.

d) L'allocation de retraite sera discontinuée à compter du 15 avril 2018, comme suit :

- (i) Les employés dont la date de service ininterrompu tombe le 15 avril 2018 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.
- (ii) Les employés dont la date de service ininterrompu tombe avant le 15 avril 2018 conserveront toutes les années complètes de service ininterrompu accumulées jusqu'au 15 avril 2018 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service au-delà du 15 avril 2018 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

33.06 *Versement de l'allocation de retraite*

Un employé qui a choisi et reçu un versement immédiat d'une somme forfaitaire de son allocation de retraite conformément au sous-alinéa 33.06a)(i) de la convention collective précédente, dont la date d'expiration était le 15 avril 2018, ne sera admissible à aucun autre versement d'allocation de retraite au moment de prendre sa retraite.

33.07 *Allocation de mise en disponibilité*

a) Quand un employé comptant cinq ans ou plus de service ininterrompu est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé une allocation de mise en disponibilité égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Une telle allocation pour les employés à temps partiel sera calculée au prorata du temps travaillé par rapport aux heures travaillées normalement par un employé à temps plein.

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

33.08 L'employeur administre le régime d'assurance-invalidité, lequel est entièrement provisionné par les employés.

33.09 Les employés à temps partiel peuvent participer, sur une base facultative, au régime de retraite pour les employés à temps partiel auquel l'Employeur et l'employé versent des cotisations égales jusqu'à concurrence de 4.5%.

ARTICLE 34 - DIRECTIVES SUR LES VOYAGES

34.01 Les parties conviennent que tous les employés de la présente unité ont un endroit déterminé et précis où ils sont tenus de travailler, cet endroit étant le bureau du ministère auquel l'employé se présente ordinairement, ou son lieu de résidence lorsque celui-ci est ainsi désigné par écrit par le sous-ministre, et qu'ils rentrent dans le champ d'application de la première phrase de la définition des termes : Lieu de travail de la directive AD 2801 relative aux déplacements, telle qu'elle est modifiée de temps à autre.

34.02 Sauf stipulations contraires contenues dans la présente convention, les Directives sur les voyages actuelles ou modifiées de temps à autre demeurent en vigueur dans la mesure où ils s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

34.03 Les gardes forestiers et les agents de conservation recevront deux cents (0,02 \$) le kilomètre de plus que le taux de remboursement fixé dans les Directives sur les voyages du Nouveau-Brunswick, modifiées de temps à autre.

34.04 L'indemnisation pour les repas achetés dans la région d'affectation d'un employé devra être approuvée par le directeur ou le surveillant désigné de service.

ARTICLE 35 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 36 - CLASSIFICATIONS

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

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'avantage d'une résolution immédiate des problèmes découlant de la classification par l'Employeur du poste d'un employé, et ils conviennent que les appels concernant la classification, qui peuvent être admis, doivent être traités et résolus conformément au Manuel d'administration AD-2301, modifié de temps à autre.

36.02 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention ou s'il survient, quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, un changement important qui vise un membre de l'unité de négociation, la rémunération applicable à cette classe doit être fixée entre l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut fixer un taux provisoire pour cette nouvelle classe.

Dans les trente (30) jours de la notification d'un tel nouveau taux de traitement, le Syndicat doit accepter le taux établi par l'Employeur ou signifier son désir de négocier un nouveau taux. Si le Syndicat ne signifie pas son intention dans le délai de trente (30) jours, le taux établi par l'Employeur demeurera en vigueur pendant la durée de la convention. Si le Syndicat demande des négociations au sujet d'un taux de traitement et n'arrive pas à une telle entente, les parties doivent soumettre ce taux de traitement à un arbitrage obligatoire conformément au paragraphe 36.03.

Le nouveau taux de traitement doit devenir rétroactif à la date où le poste a été pourvu et toutes les autres conditions et modalités de la présente convention doivent s'appliquer durant cette période rétroactive et après celle-ci pendant la durée de la présente convention.

36.03 Si l'Employeur et le Syndicat ne parviennent pas à tomber d'accord sur le taux de rémunération applicable à cette classe (suivant le paragraphe 36.02 ci-dessus), le différend doit être soumis à l'arbitrage obligatoire par l'une ou l'autre des parties. Dans un délai de cinq (5) jours après l'avis à l'autre partie signifiant une telle intention, les parties doivent nommer les membres représentants du conseil d'arbitrage, qui doivent de leur côté, dans un délai de dix (10) jours après cette période de cinq (5) jours, nommer un président. Si les membres représentants ne peuvent pas s'entendre sur le choix d'un président, alors on devra demander au président de la Commission de l'emploi et du travail de nommer un président.

ARTICLE 37 - DURÉE ET CESSATION

37.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur à compter du 16 avril 2018 jusqu'au 15 avril 2023. Elle doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de son renouvellement.

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

37.03 Tous les avantages pécuniaires autres que les traitements entreront en vigueur à la date de la signature de la convention à moins qu'il n'en soit convenu autrement dans la convention.

37.04 Rétroactivité

a) Tous les changements salariaux dans la nouvelle convention doivent être rajustés rétroactivement et doivent être versés au taux de base pour toutes les heures travaillées.

b) Tous les employés qui ont quitté le service de l'Employeur depuis le 16 janvier 2013 et avant la signature de la présente convention doivent avoir droit à des salaires rétroactifs. Pour recevoir le paiement des salaires rétroactifs qui leur sont dus, les anciens employés doivent présenter une demande sous la forme d'un avis écrit au ministère individuel où ils étaient employés dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils de la signature de la présente convention.

c) Aucun paiement ne sera versé aux anciens employés qui n'ont pas présenté de demande écrite dans le délai de quarante-cinq (45) jours civils fixé à l'alinéa b) ci-dessus.

d) Ne sont pas admissibles au paiement rétroactif les personnes :

- (i) qui ont quitté leur emploi avant la fin de leur stage;
- (ii) qui ont été congédiées pour des motifs disciplinaires;
- (iii) qui ont quitté leur emploi sans signifier l'avis approprié défini dans la présente convention;
- (iv) dont le taux de traitement actuel est supérieur au maximum de leur classe actuelle mais seulement pour la période à laquelle le taux de traitement de leur présente classification est inférieur à leur taux de traitement actuel.

ARTICLE 38 - NOTE RELATIVE AU RÈGLEMENT SALARIAL

38.01 Les parties reconnaissent que les rajustements salariaux prévus par la présente convention règlent toutes les questions en suspens liés à l'équité salariale.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

ANNEXE A

SERVICES DE RESSOURCES																							
EN VIGUEUR LE 16 AVRIL 2018																							
TAUX À LA QUINZAINE - 2.0%																							
																						Disc Max	
Classification	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Technicien agricole I/Agent des parcs I	1441	1459	1476	1494	1512	1530	1549	1564	1584	1602	1627	1648	1670	1686	1710	1728	1748	1769	1789	1811	1835	1857	1883
Technicien agricole II/Agent des parcs II	1654	1674	1690	1715	1733	1753	1773	1796	1820	1845	1865	1892	1909	1932	1955	1976	1997	2024	2048	2078	2103	2131	2156
Agent des parcs III	1832	1854	1881	1900	1922	1943	1968	1985	2012	2037	2064	2092	2120	2143	2165	2192	2220	2245	2273	2302	2329	2358	2384
Garder forestier chargé des opérations des avions-citernes/ Garde forestier d'administration	2015	2038	2066	2093	2122	2144	2168	2197	2222	2248	2276	2307	2334	2361	2388	2415	2444	2477	2506	2535	2565	2598	2628
Garde forestier II	1441	1459	1476	1494	1512	1530	1549	1564	1584	1602	1627	1648	1670	1686	1710	1728	1748	1769	1789	1811	1835	1857	1883
Garde forestier III/Agent de conservation III	1654	1674	1690	1715	1733	1753	1773	1796	1820	1845	1865	1892	1909	1932	1955	1976	1997	2024	2048	2078	2103	2131	2156
Garde forestier IV/Agent de conservation IV	1832	1854	1881	1900	1922	1943	1968	1985	2012	2037	2064	2092	2120	2143	2165	2192	2220	2245	2273	2302	2329	2358	2384
Garde forestier V/Agent de conservation V	2015	2038	2066	2093	2122	2144	2168	2197	2222	2248	2276	2307	2334	2361	2388	2415	2444	2477	2506	2535	2565	2598	2628

SERVICES DE RESSOURCES																							
EN VIGUEUR LE 16 AVRIL 2019																							
TAUX À LA QUINZAINE - 2.0%																							
																							Disc Max
Classification	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
Technicien agricole I/Agent des parcs I	1470	1488	1506	1524	1542	1561	1580	1595	1616	1634	1660	1681	1703	1720	1744	1763	1783	1804	1825	1847	1872	1894	1921
Technicien agricole II/Agent des parcs II	1687	1707	1724	1749	1768	1788	1808	1832	1856	1882	1902	1930	1947	1971	1994	2016	2037	2064	2089	2120	2145	2174	2199
Agent des parcs III	1869	1891	1919	1938	1960	1982	2007	2025	2052	2078	2105	2134	2162	2186	2208	2236	2264	2290	2318	2348	2376	2405	2432
Garder forestier chargé des opérations des avions-citernes/ Garde forestier d'administration	2055	2079	2107	2135	2164	2187	2211	2241	2266	2293	2322	2353	2381	2408	2436	2463	2493	2527	2556	2586	2616	2650	2681
Garde forestier II	1470	1488	1506	1524	1542	1561	1580	1595	1616	1634	1660	1681	1703	1720	1744	1763	1783	1804	1825	1847	1872	1894	1921
Garde forestier III/Agent de conservation III	1687	1707	1724	1749	1768	1788	1808	1832	1856	1882	1902	1930	1947	1971	1994	2016	2037	2064	2089	2120	2145	2174	2199
Garde forestier IV/Agent de conservation IV	1869	1891	1919	1938	1960	1982	2007	2025	2052	2078	2105	2134	2162	2186	2208	2236	2264	2290	2318	2348	2376	2405	2432
Garde forestier V/Agent de conservation V	2055	2079	2107	2135	2164	2187	2211	2241	2266	2293	2322	2353	2381	2408	2436	2463	2493	2527	2556	2586	2616	2650	2681

RESOURCE SERVICES												
En vigueur à partir du 1er juillet 2019- Ajustement de l'étude des emplois												
TAUX À LA QUINZAINE												
Classification	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 PCM	11	12
Garde forestier II	1798	1843	1889	1937	1985	2035	2086	2138	2191	2246	2302	2360
Garde forestier III/Agent de conservation III	1915	1963	2007	2063	2114	2167	2222	2277	2333	2392	2452	2513
Garde forestier IV/Agent de conservation IV	2039	2091	2143	2197	2251	2308	2366	2425	2485	2547	2611	2676
Garde forestier V/Agent de conservation V	2172	2227	2282	2340	2397	2456	2519	2583	2648	2713	2781	2850

RESOURCE SERVICES																							
EN VIGUEUR LE 16 AVRIL 2020																							
TAUX À LA QUINZAINE - 2.0%																							
Classification	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19 CPM	20	21	22	23 Disc Max
Technicien agricole I/Agent des parcs I	1499	1518	1536	1554	1573	1592	1612	1627	1648	1667	1693	1715	1737	1754	1779	1798	1819	1840	1862	1884	1909	1932	1959
Technicien agricole II/Agent des parcs II	1721	1741	1758	1784	1803	1824	1844	1869	1893	1920	1940	1969	1986	2010	2034	2056	2078	2105	2131	2162	2188	2217	2243
Agent des parcs III	1906	1929	1957	1977	1999	2022	2047	2066	2093	2120	2147	2177	2205	2230	2252	2281	2309	2336	2364	2395	2424	2453	2481
Garde forestier chargé des opérations des avions-citernes/Garde forestier d'administration	2096	2121	2149	2178	2207	2231	2255	2286	2311	2339	2368	2400	2429	2456	2485	2512	2543	2578	2607	2638	2668	2703	2735
Classification	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 PCM	11	12											
Garde forestier II	1834	1880	1927	1976	2025	2076	2128	2181	2235	2291	2348	2407											
Garde forestier III/Agent de conservation III	1953	2002	2047	2104	2156	2210	2266	2323	2380	2440	2501	2563											
Garde forestier IV/Agent de conservation IV	2080	2133	2186	2241	2296	2354	2413	2474	2535	2598	2663	2730											
Garde forestier V/Agent de conservation V	2215	2272	2328	2387	2445	2505	2569	2635	2701	2767	2837	2907											

ANNEXE B
CONGÉS D'ÉTUDES

Toute ressemblance entre cet addenda et les Directives concernant les employés non syndiqués est une pure coïncidence.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) les frais de scolarité quand la réclamation est appuyée d'un reçu;
- b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études, conformément aux Règlements sur les voyages;
- c) les manuels;
- d) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposés.

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

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

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

SYSTÈME DE POINTS

Le tableau suivant doit servir de guide pour déterminer le montant d'aide financière accordée à l'employé. On peut accorder 1, 2 ou 3 points dans chacune des trois colonnes de la demande de congé. Les points accordés dans chaque colonne sont additionnés au nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximum reçue par l'employé en appliquant le pourcentage approprié du tableau au coût total de la formation proposée. Par exemple, si une demande avait reçu 2, dans chacune des colonnes 1, 2 et 3 respectivement, ceci donnerait un total de 6 points. En appliquant le système de pourcentage, l'employé aurait droit à un maximum de 60 pour cent du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion pourraient vouloir appliquer la formule. Un exemplaire de la formule de points remplie doit être annexé à chaque demande de congé d'études.

Lorsqu'une demande présentée vise le perfectionnement de l'employé selon un projet de carrière pour l'employé, les critères du système de points peuvent être interprétés comme se rapportant à l'emploi ou aux fonctions proposés plutôt qu'à l'emploi actuel de l'employé.

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée	Principal bénéficiaire de la formation proposée	Nécessité de la formation proposée
1. Utile sans avoir un rapport direct	Surtout l'employé	L'employé doit répondre aux normes minimales d'éducation de l'emploi actuel
2. Généralement rattachée aux fonctions de l'employé	L'employé et l'organisation sont bénéficiaires à part égale	L'employé doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques
3. Très particulièrement rattachée à la plupart des fonctions de l'employé	L'organisation surtout	Des fonctions ou responsabilités nouvelles ou éventuelles exigent cette formation pour le bon fonctionnement du programme
	Points	% du traitement
	0 - 3	0 %
	4	40 %
	5	50 %
	6	60 %
	7	80 %
	8	90 %
	9	100 %

Lignes directrices pour la progression

Voici les lignes directrices pour la progression dans l'échelle de traitement des classes à niveaux multiples (garde forestier II-III et technicien agricole I-II uniquement) en fonction du rendement (en vigueur à la date anniversaire de l'employé) :

Nouveau diplômé – Garde forestier II échelon 1 et Technicien agricole I,

Après 1 an – Garde forestier II peut recevoir une augmentation jusqu'à concurrence de deux échelons. Technicien agricole I peut recevoir jusqu'à quatre échelons.

Après 2 ans – Garde forestier II peut recevoir une augmentation jusqu'à concurrence de deux échelons. Technicien agricole I peut recevoir jusqu'à quatre échelons.

Après 3 ans – Garde forestier II peut recevoir une augmentation jusqu'à concurrence de deux ~~quatre~~ échelons. Technicien agricole I peut recevoir jusqu'à quatre échelons.

Après 4 ans – Garde forestier II peut recevoir une augmentation d'avancement au Garde forestier III qui est égale à deux échelons et Technicien agricole I peut recevoir une augmentation d'avancement au Technicien Agricole II qui est égale à quatre échelons, après quoi l'augmentation au mérite doit être conforme au paragraphe 22.03 de la convention collective.

LETTRE D'INTENTION - LES DIRECTIVES SUR LES VOYAGES

Les parties ont convenu de fournir les éclaircissements suivants afin d'aider ceux qui sont chargés de l'interprétation des dispositions de l'article 34 - Directives sur les voyages.

L'intention des parties est la suivante :

Lorsque les employés sont avisés au préalable de tâches assignées qui devront être remplies à une distance de plus de seize (16) kilomètres de leur lieu de travail habituel, à un endroit où il n'y a pas de repas qui sont offerts par des établissements commerciaux, ils sont tenus d'apporter un repas de la maison.

Les employés ne doivent, en aucun cas, avoir le droit de réclamer le remboursement de ces « repas en sac », ou de ces repas préparés à la maison ou apportés de la maison. Toutefois, lorsque l'employé doit acheter un repas ou des aliments qui font partie d'un repas dans un établissement commercial immédiatement avant ou pendant un relais de travail, par suite de tâches assignées pour lesquelles il n'a pas été avisé au préalable, et lorsque l'employé se trouve à un endroit qui est à une distance de plus de seize (16) kilomètres de son lieu de travail habituel, l'Employeur doit, nonobstant le paragraphe 34.04, accorder le remboursement nécessaire à l'employé conformément aux Directives sur les voyages. En outre, le même remboursement s'applique à l'intérieur de la limite de seize (16) kilomètres, lorsqu'un employé qui n'a pas apporté son repas de la maison est affecté à un travail n'ayant pas fait l'objet d'un avis préalable et l'empêchant de quitter son lieu de travail pendant l'heure du dîner.

NOTE : Lieu de travail habituel désigne l'endroit déterminé et précis où l'employé est tenu de travailler, tel que définie à l'article 34.01.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

LETTRE D'ENTENTE - L'ACCUMULATION DE CRÉDITS DE CONGÉS ANNUELS

À compter du 1^{er} janvier 1991, chaque employé doit établir une banque de crédits de congés annuels qui équivaut aux crédits de congés annuels auxquels il a droit pendant l'année civile 1990. L'employé peut utiliser des crédits de congés annuels de cette banque, lorsque les nécessités du service le permettent ou les conserver, en totalité ou en partie, en vue de les utiliser lors de sa cessation d'emploi.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

LETTRE D'ENTENTE – PRIME POUR LES FONCTIONS D'OBSERVATION

Lettre d'entente pour les agents de conservation qui se font attribuer des fonctions liées à l'observation des règlements.

L'Employeur accepte de verser un taux uniforme de quatre-vingts dollars (80 \$) à la quinzaine aux employés (agents de conservation) qui accomplissent des fonctions liées à l'observation des règlements. Cette rémunération additionnelle sera versée à la quinzaine pendant que les fonctions liées à l'observation des règlements sont accomplies.

À partir de la date de signature de la présente convention collective, le taux uniforme de quatre-vingts dollars (80 \$) à la quinzaine sera augmenté du même pourcentage et en même temps que l'augmentation économique générale applicable aux salaires à l'annexe A.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

LETTRE D'ENTENTE – EMPLOYÉS SAISONNIERS

Le placement et le rappel des employés saisonniers à partir du statut inactif au ministère des Ressources naturelles

Nonobstant les paragraphes 17.02, les parties s'entendent sur la procédure suivante.

Les employés saisonniers devront présenter un formulaire à la Direction des ressources humaines du ministère des Ressources naturelles au plus tard le 1^{er} juillet d'une année donnée, où ils indiqueront les districts ou les directions précises pour lesquelles ils choisissent d'exercer leur droit de mise en disponibilité et de rappel, que ce soit pour des possibilités à court terme (4 semaines ou moins) ou à long terme (plus de 4 semaines). Les employés saisonniers qui possèdent les qualifications nécessaires travailleront pendant une période prolongée ou seront rappelés pour accomplir le travail disponible dans l'ordre de la date de service ininterrompu, en commençant par la date la plus ancienne.

Le contenu de ces formulaires sera en vigueur du 1^{er} juillet au 30 juin de l'année suivante, sauf si un employé soumet une demande écrite de révision à la Direction des ressources humaines.

S'il n'accepte pas une possibilité qui correspond à une préférence qu'il a indiquée, à moins de raison valide, un employé ne se fera pas offrir d'autres possibilités en dehors du district de son affectation pendant le reste de la période de douze (12) mois prenant fin le 30 juin.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

LETTRÉ D'ENTENTE – RELAIS DE TRAVAIL DE 10 HEURES

Conformément au paragraphe 19.09, les parties conviennent de prévoir à l'horaire des relais de 10 heures.

Tout horaire de travail de 14 jours doit consister entièrement en 8 relais de 10 heures ou encore en 10 relais de 8 heures. Il ne doit pas y avoir de combinaisons de relais de 8 heures et de 10 heures au cours d'un horaire de 14 jours.

Les parties conviennent qu'on ne peut demander aux employés de travailler des relais de 10 heures que sur une base volontaire.

Les employés qui se portent volontaires pour effectuer des relais de 10 heures doivent s'engager à travailler les 14 relais de 10 heures; ils doivent cependant avoir le droit de se désister jusqu'à 5 jours avant le premier jour ouvrable de l'horaire de 14 jours, et travailler par la suite des relais de 8 heures jusqu'à la fin de l'horaire de 14 jours.

Les parties conviennent que la terminologie courante de la convention collective s'applique pour les employés qui travaillent des relais de 10 heures, sauf :

ARTICLE 22 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES INDEMNITÉS

22.05 a) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de 40 heures consécutives ou plus, l'employé doit être admissible à une paye de suppléance pendant la période d'affectation temporaire.

ARTICLE 23 – JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés doivent continuer à être payés pour 8 heures, peu importe s'ils tombent au moment où un horaire de 8 ou 10 heures de travail est en vigueur. Les employés doivent utiliser 0,25 crédit de vacances ou 2 heures de temps de congés accumulés antérieurement s'ils veulent être rémunérés pour 10 heures.

Les employés qui travaillent un jour férié doivent être rémunérés au taux de surtemps applicable pour les heures ainsi travaillées, conformément au paragraphe 23.02, en plus de recevoir son traitement pour les 8 heures travaillées ce jour-là.

23.03 a) Sous réserve de l'alinéa b), lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour de repos d'un employé, celui-ci a droit à un congé payé de 8 heures le premier jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié.

b) Lorsqu'un employé est tenu d'exercer les fonctions de son poste à son premier jour de travail suivant immédiatement un jour férié tel que prévu à l'alinéa 23.03 a), il doit être rémunéré pour les heures travaillées conformément aux dispositions de l'article 20 (Surtemps), en plus de recevoir son taux de traitement réglementaire pour 8 heures.

ARTICLE 24 – CONGÉS ANNUELS

24.01 Sous réserve du paragraphe 24.06, chaque employé accumule des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins 80 heures régulières.

Une déduction de 1,25 crédit de congés annuels sera faite des crédits de congés accumulés d'un employé pour chaque jour ouvrable de 10 heures où un employé est en congé. Un congé de vacances de moins d'un relais complet de 10 heures sera déduit à raison de 0,25 crédit pour chaque période de congé de 2 heures ou moins.

ARTICLE 25 – CONGÉS DE MALADIE

25.06 Il faut déduire 1,25 crédit de congés de maladie du total accumulé par un employé pour chaque jour de travail durant un horaire de relais de 10 heures où cet employé est en congé de maladie. Un congé de maladie doit être déduit à raison de 0,5 crédit de congés de maladie si sa durée est inférieure à 5 heures au cours d'un relais de 10 heures et de 1,25 crédit pour une absence de plus de 5 heures.

ARTICLE 31 – AUTRES CONGÉS

31.03 a) Sous réserve de l'alinéa 31.03b), l'employé peut obtenir de l'administrateur général un congé d'urgence payé pour une période ne dépassant pas 40 heures de travail.

L'une ou l'autre de parties peut se retirer de la présente entente sous réserve d'un préavis de 30 jours à l'autre partie.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

LETTRE D'ENTENTE - TECHNICIEN DE LA VÉRIFICATION FORESTIÈRE

Un taux fixe de quatre-vingts dollars (80 \$) à la quinzaine sera versé aux employés classifiés comme des gardes forestiers III qui sont embauchés à titre de techniciens de la vérification forestière au ministère des Ressources naturelles.

Un employé qui reçoit la prime de technicien de la vérification forestière n'est pas admissible à la prime d'application de la loi de quatre-vingts dollars (80 \$) à la quinzaine pour la même période de deux semaines.

La présente lettre d'entente prendra fin avec la convention collective en vigueur.

À partir de la date de signature de la présente convention collective, le taux uniforme de quatre-vingts dollars (80 \$) à la quinzaine sera augmenté du même pourcentage et en même temps que l'augmentation économique générale applicable aux salaires à l'annexe A.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

LETTRE D'ENTENTE - RAPPEL D'EMPLOYÉ OCCASIONNEL

1. 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 doit être admissible au rappel au travail occasionnel dans l'unité de négociation, compte tenu de ce qui suit :
 - a. Le rendement au travail de l'employé et son dossier de présence ont été satisfaisants, et
 - b. L'employé possède les qualifications requises, y compris, mais non limité à la maîtrise de la langue, l'éducation, l'expérience de travail, et
 - c. L'employé est disponible immédiatement pour effectuer un tel travail, et
 - d. L'employé a travaillé un minimum de soixante (60) jours avec le ministère rappelant (par lieu de travail désigné), et
 - e. L'employé occasionnel n'est pas empêché de terminer la nouvelle affectation occasionnelle en raison des limitations de l'article 17(3) de la *Loi sur la fonction publique*, le cas échéant.
2. Le travail occasionnel sera offert aux employés occasionnels admissibles (tel que décrit ci-dessus) comptant le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation avant que le travail ne soit offert à toute personne comptant moins d'ancienneté dans l'unité de négociation.
3. Cette lettre vise tous les employés occasionnels, y compris ceux comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu, et s'applique équitablement à l'ancienneté acquise en vertu de l'article 15 et de l'ancienneté acquise en vertu de la lettre d'entente sur les conditions d'emploi pour les employés occasionnels embauchés pour une période de moins de six (6) mois consécutifs.
4. La présente lettre de rappel de travail occasionnel saisonnier ne s'applique pas aux employés occasionnels qui ont été embauchés pour moins de six (6) mois consécutifs, car un tel rappel est couvert par la lettre d'entente sur les conditions d'emploi pour les employés occasionnels embauchés pour une période de moins de six (6) mois consécutifs.
5. Un employé occasionnel perd son ancienneté s'il y a une interruption dans l'emploi occasionnel de plus de douze (12) mois.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé LE 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

LETTRE D'ENTENTE - CONDITIONS D'EMPLOI POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS EMBAUCHÉS POUR UNE PÉRIODE DE MOINS DE SIX (6) MOIS CONSÉCUTIFS

Employé occasionnel désigne une personne employée :

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

Seules les conditions suivantes s'appliquent aux employés occasionnels embauchés pour une période de moins de six (6) mois consécutifs :

Statut d'emploi

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

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés occasionnels embauchés pour une période de moins de six (6) mois consécutifs n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics.

Ancienneté

L'ancienneté pour les employés occasionnels embauchés pour une période de moins de six (6) mois consécutifs sera le nombre d'heures réellement travaillées comme employé occasionnel, à l'exclusion des heures supplémentaires, en la Partie I de la fonction publique, depuis le 17 juin 2010. Le service ne comprendra que les heures réellement travaillées par l'employé occasionnel.

Un employé occasionnel qui a été embauché pour une période de moins de six (6) mois consécutifs perd son ancienneté s'il y a une interruption dans l'emploi occasionnel de plus de douze (12) mois.

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

Rappel saisonnier

Sous réserve de la disponibilité du travail, un employé occasionnel embauché pour une période de moins de six (6) mois consécutifs est admissible au rappel au travail occasionnel de saison pour lequel il a travaillé auparavant. Le rappel est basé sur l'ancienneté et sur le rendement satisfaisant. Lorsque l'Employeur détermine que plus d'un employé occasionnel a obtenu un rendement satisfaisant, il accorde la préférence, pour le rappel saisonnier, à l'employé comptant le plus d'ancienneté.

Cotisations syndicales

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

Taux de traitement

Un employé occasionnel embauché pour une période de moins de six (6) mois consécutifs est rémunéré au plus élevé des taux de traitement ci-dessous :

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

ou

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

Le taux de traitement d'un employé occasionnel embauché pour une période de moins de six (6) mois consécutifs peut correspondre à un taux supérieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimum prescrit pour la classe applicable si, de l'avis de l'Employeur, un taux supérieur est jugé nécessaire.

Congés annuels

En plus du taux de traitement applicable,

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

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

Jours fériés

Les huit (8) jours fériés sont le jour de l'An, le jour de la Famille, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël et comprend tout jour qui leur est substitué en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Un employé occasionnel embauché pour une période de moins de six (6) mois consécutifs recevra une indemnité de jours fériés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

Griefs

Un employé occasionnel embauché pour une période de moins de six (6) mois consécutifs a le droit de présenter un grief, conformément à l'article 12, au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu du présent lettre d'entente.

En plus, les parties s'entendent que les articles, annexes, lettres et dispositions suivant de la convention collective existant présentement entre le conseil de gestion et le syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau Brunswick s'appliquent aussi pour les employés occasionnels qui n'ont pas été à l'emploi pour une période continue de six (6) mois.

PRÉAMBULE

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

ARTICLE 2 - APPLICATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 3 - LOIS À VENIR

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

ARTICLE 6 - DROITS DE LA DIRECTION

ARTICLE 7 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT

Article 7.04 - Sécurité du syndicat

ARTICLE 8 - COMMUNICATIONS

ARTICLE 9 - AUCUNE DISCRIMINATION

ARTICLE 10 - GRÈVES ET LOCK-OUT

ARTICLE 11 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

ARTICLE 14 - DISCIPLINE : Ne s'applique pas – *Toutefois, les employés occasionnels ont le droit d'être représentés par leur syndicat s'ils font l'objet de mesures disciplinaires. L'Employeur peut imposer des mesures disciplinaires à un employé occasionnel ou mettre fin à l'emploi d'un employé occasionnel sans motif valable à tout moment; toutefois, sa décision doit être raisonnable et non arbitraire.*

ARTICLE 16 - AFFICHAGE DES CONCOURS

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

ARTICLE 20 - SURTEMPS : S'applique, mais un employé occasionnel visé par cette lettre d'entente ne peut pas choisir du temps libre conformément au paragraphe 20.04. Par conséquent, il doit accepter d'être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé.

ARTICLE 30 - CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT : Seuls l'alinéa 30.01b), le paragraphe 30.03, l'alinéa 30.04b) et le paragraphe 30.05 s'appliquent.

Alinéa 30.01b), paragraphe 30.03, alinéa 30.04a) et paragraphe 30.05 - Congés pour affaires du Syndicat

ARTICLE 32 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ : Le paragraphe 32.02 s'applique.

ARTICLE 34 - DIRECTIVES SUR LES VOYAGES : Seuls les paragraphes 34.01, 34.02 et 34.04 s'appliquent.

ARTICLE 35 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

ARTICLE 37 - DURÉE ET CESSATION

ARTICLE 38 - NOTE RELATIVE AU RÈGLEMENT SALARIAL

LETTRE D'ENTENTE - PRIME POUR LES FONCTIONS D'OBSERVATION

LETTRE D'ENTENTE - HEURES DE TRAVAIL

LETTRE D'ENTENTE - TECHNICIEN DE LA VÉRIFICATION FORESTIÈRE

LETTRE D'ENTENTE - RAPPEL D'EMPLOYÉS OCCASIONNEL

LETTRE D'INTENTION CONCERNANT LES DIRECTIVES SUR LES VOYAGES

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

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

Groupe : Services Des Ressources

Objet : Paiement forfaitaire unique de 500 \$.

En reconnaissance de leur contribution à l'intervention de la province en cas de pandémie, tous les membres de cette unité de négociation recevront un paiement forfaitaire unique de 500 \$ (brut). Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata pour les employés à temps partiel et les employés occasionnels en fonction des heures travaillées du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, jusqu'à concurrence de 500 \$.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 19 mai 2022.

POUR L'EMPLOYEUR :

POUR LE SYNDICAT :

Hon. Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Hon. Hugh J. Flemming

Leigh Sprague

Hon. Mike Holland

Jean-Yves Bernard
