

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA CORPORATION DE TRANSPORT ÉNERGIE NOUVEAU-
BRUNSWICK**

ET

LA SECTION LOCALE 37

**DE LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN
ÉLECTRICITÉ**

FAT, COI - FCT

PERSONNEL D'EXPLOITATION DE TRANSPORT

DU 1^{er} JANVIER 2008 AU 31 DÉCEMBRE 2012



TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGE</u>
I	RECONNAISSANCE DU SYNDICAT 4
II	DROITS DU SYNDICAT 5
III	DROITS DE L'EMPLOYEUR 7
IV	COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL D'ENTREPRISE 7
V	DÉFINITION D'EMPLOYÉ 7
VI	AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT 8
VII	MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT 9
VIII	SALAIRES..... 10
IX	HEURES DE TRAVAIL 17
X	HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES..... 29
XI	INDEMNITÉ DE REPAS PENDANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES 37
XII	INDEMNITÉ DE VOYAGE 38
XIII	CONGÉS DE MALADIE ET AUTRES CONGÉS 41
XIV	AVANTAGES SOCIAUX 48
XV	JOURS FÉRIÉS 51
XVI	CONGÉS ANNUELS..... 52
XVII	SERVICE ET ANCIENNETÉ..... 53
XVIII	SÉCURITÉ 59
XIX	APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE 61
XX	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS 63
XXI	ARBITRAGE 65
XXII	PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT 66
XXII	RÈGLES, RÈGLEMENTS, POLITIQUES ET PROCÉDURES 66
XXIV	RÉTROACTIVITÉ 66
XXV	DURÉE..... 67
	ANNEXE «A» - BARÈME DES SALAIRES..... 69
	ANNEXE «B» - RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC)..... 86
	ANNEXE «C» - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET SAISONNIERS 87
	ANNEXE «D» - RÉGIME DE PARTAGE D'EMPLOI 90
	ANNEXE «E» - CONGÉ PERSONNEL 93
	ANNEXE «F» - LIGNES DIRECTRICES ET NORMES 95
	ANNEXE «G» - REDRESSEMENT DES HEURES DE TRAVAIL - EMPLOYÉ AFFECTÉ À UN HORAIRE OÙ IL NE TRAVAILLE PAS PAR QUARTS 100
	ANNEXE «H» - LETTRES D'ENTENTE 101

LA PRÉSENTE CONVENTION établie en double le 8 avril 2008

ENTRE :

LA CORPORATION DE TRANSPORT ÉNERGIE NOUVEAU-BRUNSWICK, DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après «L'EMPLOYEUR» d'une part,

ET

LA SECTION LOCALE 37 DE LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ, FAT, COI - FCT, ci-après «LE SYNDICAT» d'autre part.

ATTENDU QUE l'employeur (sous réserve en tout temps de toutes les dispositions de la *Loi sur l'électricité*, LNB 2003, chapitre E-4.6, telle que modifiée), transporte l'énergie électrique, et de ce fait emploie un certain nombre de personnes qui sont membres de la section locale 37,

ATTENDU QUE les parties à la présente convention considèrent qu'elles ont une obligation commune de s'efforcer de fournir en tout temps un service électrique continu, suffisant et économique au public,

ATTENDU QUE les parties à la présente convention reconnaissent que des différends peuvent survenir de temps à autre entre elles, et qu'elles désirent un mécanisme pour résoudre ces différends harmonieusement, sans cesser ou gêner le transport de l'énergie électrique au public,

À CES CAUSES, les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE I

RECONNAISSANCE DU SYNDICAT

1.01 L'employeur reconnaît la section locale 37 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité comme l'unique agent négociateur pour tous les employés de l'unité de négociation du Personnel d'exploitation de Transport, visée par l'Ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro PS-013-04.

1.02 Les salaires, les heures de travail et les conditions de travail pour une nouvelle catégorie de l'unité de négociation, ainsi que les salaires des employés d'une catégorie existante à qui on augmente considérablement les tâches et donc les responsabilités, seront établis après une discussion avec le syndicat et seront inclus dans la présente convention.

1.03 Les deux parties reconnaissent que les employés occasionnels ou temporaires qui ont moins de six (6) mois de service continu au cours de leur dernière période d'emploi ne peuvent pas, en vertu des dispositions actuelles de la **Loi relative aux relations de travail dans les services publics** (LNB 2003, chapitre P-25, telle que modifiée), acquérir des droits ou un statut selon les dispositions de la présente convention collective.

1.04 L'employeur ne doit pas s'immiscer dans l'administration du syndicat. Il ne doit pas lui fournir un soutien financier ou autre. L'employeur ne doit pas refuser d'employer une personne du fait qu'elle est membre du syndicat.

1.05 L'employeur ne doit d'aucune façon tenter de persuader un employé visé par la présente convention de s'abstenir de devenir un dirigeant ou un représentant du syndicat ou d'exercer ses droits légitimes en tant que membre du syndicat.

1.06 Le syndicat, ses membres ou ses agents ne doivent pas entreprendre des activités syndicales pendant les heures de travail ou sur les lieux de l'employeur, sauf indication expresse dans la présente convention.

1.07 L'employeur imprimera un nombre suffisant d'exemplaires en français et en anglais de la présente convention collective, chaque employé de l'unité de négociation pouvant ainsi avoir un exemplaire dans la langue de son choix. Il est entendu, toutefois, que, dans l'éventualité d'une question d'interprétation ou d'application, la version anglaise a préséance.

ARTICLE II

DROITS DU SYNDICAT

2.01 Généralités

Le syndicat a le droit de représenter ses membres en ce qui concerne les heures de travail, les conditions de travail et les salaires relativement à la présente convention.

2.02 Dirigeants du syndicat

2.02 a) Agent d'affaires syndical

L'agent d'affaires syndical, ses adjoints ou ses agents doivent avoir accès aux lieux de l'employeur pour rencontrer le délégué syndical, dans l'exercice de leurs fonctions relativement à la présente convention, pourvu qu'ils aient pris des arrangements au préalable par l'entremise de Relations de travail. Il est entendu que ces visites ne doivent pas gêner les activités locales de l'employeur.

2.02 b) Délégués syndicaux

L'employeur convient de permettre à un délégué syndical d'assister, pendant les heures normales de travail, à des rencontres qui ont lieu aux premier, deuxième et troisième paliers de la procédure de règlement des griefs et aux autres réunions portant sur des sujets possibles de griefs.

2.02 c) Comité syndical de négociation

L'employeur convient de rémunérer les heures de cinq employés au plus qui sont membres du Comité syndical de négociation, occupés à négocier une nouvelle convention avec l'employeur pendant les heures normales de travail. Elle ne paie pas cependant les heures supplémentaires ni les frais des membres du comité. Le jour précédant chaque séance de négociation est considéré comme un jour de négociation.

La participation d'autres employés au processus de négociation doit être arrangée par entente mutuelle entre les parties à la convention collective.

L'employeur accepte également de rémunérer les membres du Comité syndical de négociation pendant au plus deux jours chacun pour les séances de pré-négociation.

Les membres du Comité syndical de négociation ne sont pas remboursés pour leur temps ou leurs dépenses à la suite de la nomination d'un conciliateur ou d'une commission de conciliation.

2.02 d) Autres paies et remboursements des frais

L'employeur ne paie ni les salaires ni les dépenses relatives aux griefs, à l'arbitrage, à la désignation des employés ou aux activités syndicales autres que celles mentionnées dans la présente convention. Sur réception d'un préavis de cinq jours et s'il est possible de trouver un remplaçant, l'employeur permettra aux dirigeants du syndicat de prendre des journées de congé non rémunérées pour assister à des réunions prévues des dirigeants syndicaux. L'employeur accepte également de payer les remplaçants jusqu'à concurrence de 30 jours-personne par année civile.

2.02 e) Dirigeants syndicaux

Le syndicat convient de fournir à l'employeur une liste à jour de ses dirigeants, y compris les présidents d'unité et les délégués syndicaux, et de l'aviser de toute modification apportée à cette liste.

2.03 Nouveaux employés

Tout nouvel employé visé par la présente convention doit être avisé qu'une convention collective est en vigueur. L'employeur convient de fournir mensuellement au syndicat une liste de tous les employés permanents nouvellement embauchés et de toutes les personnes embauchées à titre occasionnel ou à titre temporaire pour une période prévue de six mois ou plus. L'employeur convient d'informer le plus tôt qu'il est raisonnablement possible de le faire le délégué syndical dans la région immédiate des nominations aux postes appartenant aux catégories figurant à l'annexe «A».

2.04 Membres du syndicat

Tous les employés visés par la présente convention qui sont actuellement membres du syndicat doivent maintenir cette adhésion. Après la signature de la présente convention, tous les employés actuels ou nouveaux qui sont visés par la convention collective doivent, comme condition d'emploi, devenir membres et rester membres du syndicat. Toutefois, l'employeur n'est pas tenue de mettre fin à l'emploi d'un membre du syndicat dont l'adhésion a été suspendue par le syndicat.

ARTICLE III

DROITS DE L'EMPLOYEUR

3.01 L'employeur conserve le droit exclusif de diriger ses activités dans tous les domaines, sauf dans la mesure où ces droits sont expressément limités par les dispositions de la présente convention.

Les conditions de toute convention collective conclue précédemment entre les parties n'ont aucune valeur en ce qui concerne l'interprétation ou l'application de ce qui précède.

Rien de ce qui précède ne permet de déroger à la procédure de règlement des griefs ni de limiter d'aucune façon le droit de soumettre un grief.

ARTICLE IV

COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL D'ENTREPRISE

4.01 Les parties conviennent de maintenir le Comité patronal-syndical d'entreprise, qui comprendra des membres choisis parmi les dirigeants du syndicat et les cadres supérieurs d'Énergie NB.

Le but de ce comité est de traiter les questions d'intérêt mutuel et de favoriser la communication entre les employés et la direction.

ARTICLE V

DÉFINITION D'EMPLOYÉ

5.01 Dans la présente convention :

5.01 a) La définition d'«employé occasionnel» est conforme aux dispositions de la ***Loi relative aux relations de travail dans les services publics.***

5.01 b) «Employé temporaire» désigne une personne embauchée pour effectuer une tâche ou des tâches précises, pendant généralement plus de six mois, étant entendu que la nécessité d'effectuer ce travail est temporaire.

5.01 c) «Employé permanent» désigne une personne qui a terminé le stage probatoire et qui a été nommée à un poste figurant au tableau de l'effectif.

5.01 d) «Employé en stage probatoire» désigne une personne qui est embauchée pour un emploi permanent qui suit le stage probatoire après son embauche. Le stage probatoire est généralement d'une durée de six mois et peut être prolongé d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat.

5.01 e) Le statut d'un employé occasionnel qui a travaillé pendant une période dépassant celle précisée dans la **Loi relative aux relations de travail dans les services publics** est converti à celui d'un employé temporaire, et l'employé doit recevoir tout avantage social additionnel applicable aussitôt qu'il est raisonnablement possible de le lui accorder après cette période.

5.01 f) «Employé à temps partiel» désigne une personne qui appartient à une des catégories b), c) ou d) du présent article et qui ne doit pas ordinairement travailler plus de la moitié des heures normales de travail des autres employés de l'unité de négociation. Les avantages sociaux auxquels cet employé a droit sont décrits à l'annexe «C». Conformément aux dispositions des contrats avec les assureurs, un employé à temps partiel doit travailler au moins 50 % des heures normales pour avoir droit aux prestations des soins de santé.

5.01 g) «Employé saisonnier permanent» désigne une personne que l'employeur embauche en tant qu'employé temporaire pour un poste de l'effectif. Le besoin de combler ce poste est permanent, mais il est généralement interrompu de façon temporaire en raison de la nature saisonnière du travail, de la température, de la disponibilité des employés ou d'autres circonstances.

5.01 h) «Employé saisonnier/embauché pour une période déterminée» désigne une personne que l'employeur embauche en tant qu'employé temporaire pour un poste ou des postes spécifiques, généralement d'une durée de plus d'un an. Le besoin de combler ce poste est d'une durée spécifique, mais il est généralement interrompu de façon temporaire en raison de la nature du travail, de la température, de la disponibilité des employés ou d'autres circonstances. Dans un tel cas, l'employé a droit aux avantages sociaux conformément à l'annexe «C».

ARTICLE VI

AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT

6.01 Conformément à la **Loi relative aux relations de travail dans les services publics**, il est convenu qu'en aucun temps pendant la présente convention, il n'y aura grève de la part du syndicat, y compris tout arrêt de travail, ou refus de travailler ou de continuer à travailler, de la part des employés agissant ensemble ou de concert, ou conformément à une entente commune, ou de ralentissement ou toute autre activité concertée de la part des employés ayant

pour objet de restreindre ou de limiter le rendement; de même, l'employeur n'imposera aucun lock-out en aucun temps.

ARTICLE VII

MESURES DISCIPLINAIRES ET CONGÉDIEMENT

7.01 Un employé ne peut faire l'objet de mesures disciplinaires ou de congédiement que pour cause juste et suffisante.

7.02 En cas de congédiement ou de suspension sans salaire, il faut donner à l'employé congédié ou suspendu les motifs de cette action et lui en remettre une confirmation écrite.

7.03 Il faut fournir à l'employé en cause une copie de toute documentation disciplinaire, qui est versée à son dossier. La réponse écrite de l'employé doit aussi être versée à son dossier. Un employé qui désire vérifier son dossier doit prendre les arrangements nécessaires auprès de son surveillant local et Gestion des dossiers d'entreprise.

7.04 Lorsqu'une mesure disciplinaire a été prise, les documents connexes doivent être conservés au dossier de l'employé pour les périodes suivantes :

- i) Documentation des discussions verbales des questions disciplinaires – six mois,
- ii) Documentation écrite formelle relative à la mesure disciplinaire – 18 mois,
- iii) Documentation écrite formelle relative à la mesure disciplinaire résultant en un congé (payé ou non payé) ou en toute autre pénalité – 24 mois.

Si l'employé n'est pas soumis à des mesures disciplinaires supplémentaires pendant cette période, une telle documentation sera retirée du dossier de l'employé, s'il le demande, et on ne pourra pas s'y référer ou l'utiliser contre l'employé. Si des mesures disciplinaires supplémentaires ont été prises pendant cette période, toute documentation disciplinaire est conservée dans le dossier soit jusqu'à la fin de la période relative à la plus récente mesure disciplinaire, soit jusqu'à la fin de la période établie pour des mesures disciplinaires précédentes, en prenant la période la plus longue. Si pendant la période de conservation l'employé est absent du travail pendant une période dépassant un mois, les parties doivent tenir des discussions afin de décider si la période de conservation doit être prolongée. Toute prolongation doit être approuvée par entente mutuelle des parties à la convention.

7.05 Nonobstant toute autre disposition de la présente convention, un employé en stage probatoire n'a pas le droit de soumettre un grief s'il est congédié pendant la période probatoire.

7.06 Un employé convoqué à une entrevue pouvant aboutir à des mesures disciplinaires a le droit de se faire accompagner par un représentant du syndicat.

ARTICLE VIII

SALAIRES

8.01 Généralités

8.01 a) L'employeur doit assigner à chaque employé visé par la présente convention une des échelles salariales figurant à l'annexe «A» ci-jointe. Les taux horaires figurant à l'annexe «A» ne comprennent pas les trois cents l'heure pour le Fonds des études syndicales.

8.01 b) L'employeur convient de verser au syndicat toutes les deux semaines les trois cents l'heure susmentionnés pour toutes les heures normales et supplémentaires payées. Les versements pour les heures supplémentaires sont effectués au taux normal et ceux pour les heures mises en réserve sont effectués au moment de la mise en réserve. Il est convenu que le syndicat doit utiliser ces sommes pour la formation de ses membres.

8.02 Redressements des salaires

8.02 a) Les parties à la présente convention ont convenu de ce qui suit concernant la rémunération :

i) À partir du 1^{er} janvier 2008 : la structure de la rémunération des employés du métier des lignes (monteur de lignes «A» agréé, monteur de lignes, chef d'équipe) et de la catégorie de surveillant, ELT, sera comme suit :

- Les augmentations générales et tout autre redressement des salaires du métier des lignes s'appliqueront aux catégories de monteur de lignes «A» agréé et de monteur de lignes seulement;
- Le salaire de la catégorie de chef d'équipe sera établi et maintenu à 12 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle du monteur de lignes;
- Le salaire de la catégorie de surveillant, ELT sera établi et maintenu à 15 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle du chef d'équipe;
- Le redressement applicable à la catégorie de chef d'équipe sera rétroactif au 2 mai 2007, la date où le salaire du monteur de lignes a été porté à 29,03 \$.

ii) À partir du 1^{er} avril 2010 : majorer l'échelon supérieur de l'échelle du monteur de lignes de 0,34 \$ et puis établir l'échelon supérieur de l'échelle du chef d'équipe à 12 % au-dessus de

l'échelon supérieur de l'échelle du monteur de lignes et l'échelon supérieur de l'échelle du surveillant, ELT à 15 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle du chef d'équipe.

iii) À partir du 1^{er} avril 2011 : majorer l'échelon supérieur de l'échelle du monteur de lignes de 1,20 \$ et puis établir l'échelon supérieur de l'échelle du chef d'équipe à 12 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle du monteur de lignes et l'échelon supérieur de l'échelle du surveillant, ELT à 15 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle du chef d'équipe.

iv) À partir du 1^{er} janvier 2008 : créer une nouvelle échelle pour l'apprenti monteur de lignes ayant le même nombre d'échelons (périodes de six mois) avec de nouveaux échelons pour les taux de base suivants (avant l'augmentation générale de 2008) :

A	B	C	D	E	F	G	H
14,00	15,11	16,23	17,35	20,15	21,27	22,39	23,79

L'échelon supérieur de l'échelle sera établi et maintenu à un niveau qui reflète la recommandation (85 % du taux d'un monteur de lignes agréé «A») dans la **Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle** (LNB 2003, chapitre A-9.1, telle que modifiée).

v) À partir du 1^{er} janvier 2008 : créer une nouvelle catégorie de charpentier agréé en ajoutant 0,50 \$ à l'échelon supérieur de l'échelle actuelle du charpentier et en rajustant les deux échelons sous l'échelon supérieur. Un employé ne doit appartenir à la catégorie de charpentier agréé que s'il est compagnon charpentier. Un employé qui n'est pas un compagnon charpentier doit continuer à appartenir à la catégorie de charpentier et son salaire doit rester dans l'échelle existante de cette catégorie.

vi) À partir du 1^{er} janvier 2008 : créer une nouvelle échelle pour les catégories de technicien II, Relais et Télécommunications en ajoutant 0,75 \$ à l'échelon supérieur de l'échelle actuelle. L'échelon supérieur des autres catégories de technicien II ne doit pas changer. Créer une structure pour les autres catégories au sein de Relais et Télécommunications où l'augmentation générale de chaque année est portée à l'échelon supérieur de l'échelle du technicien II, Relais et Télécommunications et ensuite l'échelon supérieur de l'échelle du technicien principal, Relais et Télécommunications est fixé à 10 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle du technicien II.

vii) À partir du 1^{er} janvier 2008 : afin de reconnaître les responsabilités supplémentaires énoncées à l'article 10.08 j), créer une nouvelle échelle de salaire pour la catégorie d'électromécanicien en ajoutant 0,60 \$ à l'échelon supérieur de l'échelle actuelle. Une fois que la nouvelle échelle est créée, il faut établir et maintenir les échelles de salaire de l'électromécanicien principal et du surveillant, Électromécaniciens comme suit : l'augmentation

générale de chaque année est portée à l'échelon supérieur de l'échelle de l'électromécanicien seulement. Ensuite, l'échelon supérieur de l'échelle de l'électromécanicien principal est fixé à 10 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle de l'électromécanicien et l'échelon supérieur de l'échelle du surveillant, Électromécaniciens est fixé à 15 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle de l'électromécanicien principal.

viii) À partir du 1^{er} janvier 2008 : créer une nouvelle échelle de salaire pour la catégorie de coordinateur, Exploitation du réseau électrique en ajoutant un nouvel échelon supérieur à l'échelle actuelle qui est fixé à 5 % au-dessus de l'échelon supérieur actuel et en éliminant l'échelon le plus bas de l'échelle.

ix) À partir du 1^{er} janvier 2008 : créer une nouvelle échelle de salaire pour la catégorie d'entretien électrique «A» en ajoutant 0,75 \$ à l'échelon supérieur de l'échelle actuelle et établir et maintenir l'échelle de l'électricien principal pour que l'augmentation générale de chaque année soit portée à l'échelle de l'entretien électrique «A» seulement et que l'échelon supérieur de l'échelle de l'électricien principal soit fixé à 8 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'échelle de l'entretien électrique «A». À partir du 1^{er} janvier 2011, créer une nouvelle échelle de salaire pour la catégorie d'entretien électrique «A» en ajoutant 0,25 \$ à l'échelon supérieur de l'échelle de 2010 et redresser l'échelle de l'électricien principal comme il est énoncé ci-dessus.

x) À partir du 1^{er} janvier 2008 : créer une nouvelle échelle de salaire pour la catégorie d'opérateur, HTCC en ajoutant 0,25 \$ à l'échelon supérieur de l'échelle actuelle.

xi) À partir du 1^{er} janvier 2008 : redresser l'échelle de l'ingénieur I à IV et du professionnel, TI I à IV en réduisant le nombre d'échelons à sept à partir de neuf. L'échelon supérieur de l'échelle ne changera pas.

xii) Avant l'application de l'augmentation générale du 1^{er} janvier 2008, les redressements relatifs à une catégorie en particulier énoncés ci-dessus seront appliqués et les échelons des échelles seront redressés.

Les augmentations générales suivantes s'appliqueront à l'échelon supérieur de l'échelle de salaire de toutes les catégories de l'unité de négociation.

- Le 1^{er} janvier 2008 3,0 %
- Le 1^{er} janvier 2009 3,0 %
- Le 1^{er} janvier 2010 3,0 %
- Le 1^{er} janvier 2011 3,5 %
- Le 1^{er} janvier 2012 4,0 %

xiii) Redressement de salaire : à partir du premier plein cycle de quarts après la signature de la convention collective, les employés des catégories d'opérateur, Réseau électrique et de coordinateur, Énergie (le coordinateur, Énergie itinérant y compris) recevront un redressement de salaire pour reconnaître les modifications à leurs conditions de travail énoncées aux articles 9.04 b) et c). Le redressement ne servira pas au calcul des rajustements de vie chère. Pour ces catégories, la prime de quart sera éliminée et remplacée par un redressement de salaire de 0,75 \$.

xiv) Aucune catégorie de l'unité de négociation ne sera évaluée pendant la vie de la présente convention collective.

8.02 b) Lorsqu'à la suite de la réévaluation d'une catégorie d'emploi, d'une réorganisation ou d'un retour au travail après un congé d'invalidité à long terme ou de prestations d'indemnisation des accidents au travail, un employé est affecté à une catégorie dont le salaire maximal est inférieur à son taux de rémunération actuel, son salaire est bloqué pendant une période de deux ans ou jusqu'à ce que le taux salarial de la nouvelle catégorie atteigne le salaire courant de l'employé, selon l'événement qui se produit le premier. Si après la période de deux ans, le salaire de l'employé est toujours supérieur à celui de sa nouvelle catégorie, son salaire sera immédiatement réduit de 25 % de la différence entre les deux taux, et ensuite réduit d'un montant égal tous les six mois au cours des deux prochaines années, jusqu'à ce que son salaire se situe à l'intérieur de l'échelle salariale de la nouvelle catégorie.

8.02 c) Dans tous les cas, un employé comptant au moins 25 ans de service qui est incapable pour des raisons médicales véritables d'exercer les fonctions et les responsabilités du poste et est réaffecté à une catégorie à un salaire inférieur peut choisir de faire redresser son salaire conformément à la disposition 8.02 b) ou de maintenir le niveau salarial de l'ancienne catégorie, y compris toutes les augmentations applicables à cette catégorie, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge d'admissibilité à une pension immédiate non réduite en vertu des dispositions de la **Loi de la pension de retraite dans les services publics** (LNB 2003, chapitre P-26, telle que modifiée). Si l'employé choisit alors de ne pas prendre sa retraite, son salaire sera immédiatement réduit au niveau correspondant à sa catégorie courante.

8.03 Progression à l'intérieur de l'échelle salariale

8.03 a) Augmentations d'échelon – progression normale

i) Les augmentations d'échelon d'un employé dont le salaire se situe à l'intérieur d'une échelle salariale figurant à l'annexe «A» entrent en vigueur à sa date anniversaire. La date anniversaire d'un employé sera déterminée par la date de la classification ou de la reclassification à un poste figurant à l'annexe «A». Les augmentations d'échelon peuvent être

retenues lorsque l'employeur juge que le rendement et les progrès de l'employé ne sont pas satisfaisants.

ii) Les augmentations d'échelon qui dépendent des progrès réalisés ou des compétences acquises durant un cours entrent en vigueur conformément au calendrier du cours. Un employé qui a réussi les cours ou les tests requis passe au prochain échelon à sa date anniversaire. Les échelons de l'échelle de salaire de l'apprenti monteur de lignes couvrent une période de six mois, et ceux de l'échelle de l'entretien électrique «A» couvrent une période de sept mois et demi, au lieu d'un an.

iii) Lorsque l'augmentation d'échelon d'un employé dont le rendement et les progrès réalisés sont satisfaisants n'est pas accordée parce que l'employeur n'a pas pu offrir les cours ou la formation ou faire acquérir de l'expérience à cet employé dans les délais prévus, l'augmentation en question ne peut pas être retardée pour plus de six mois. (Voir à l'article 8.03 b) iii) ci-dessous une exception qui s'applique aux employés qui suivent un programme d'apprentissage.)

iv) Toutefois, comme condition d'emploi, l'employé doit suivre la formation requise. Une fois que l'employé le fait, l'augmentation est rétroactive à la date où l'employé aurait dû atteindre l'échelon en question.

8.03 b) Augmentations d'échelon – progression à l'intérieur d'un programme d'apprentissage

i) Des lignes directrices pour l'évaluation des compétences des employés qui s'inscrivent à un programme d'apprentissage et pour les salaires des employés dont le salaire dépasse leur niveau de compétence se trouvent à l'annexe «F».

ii) Le salaire d'un employé inscrit à un programme d'apprentissage ne peut pas atteindre celui d'un employé agréé jusqu'à ce qu'il réussisse l'apprentissage et reçoive son certificat d'aptitude professionnelle. Une fois l'employé agréé, son salaire atteint l'échelon ou l'échelle de salaire d'un employé agréé à sa date anniversaire. Le salaire d'un tel employé passe par les échelons de l'échelle de salaire des apprentis jusqu'à l'échelon supérieur et est bloqué là jusqu'à ce qu'il réponde aux exigences précitées.

iii) L'article 8.03 a) ii) s'applique aux employés inscrits à un programme d'apprentissage seulement aussi longtemps qu'ils sont des apprentis. Il ne s'applique pas à la progression de l'échelle de salaire des apprentis à l'échelle de salaire des employés agréés.

8.03 c) L'employé à qui on refuse une augmentation d'échelon en vertu des articles a) ou b) ci-dessus, a droit, à sa demande, à une entrevue avec son surveillant pour discuter de la question.

8.03 d) Il n'y aucune progression automatique en ce qui concerne les catégories suivantes : représentant, Soutien administratif II, III, IV ou V; opérateur d'équipement I, II et III; analyste, Affaires; technicien adjoint, Foresterie; technicien, Foresterie I et II; technicien spécialisé I et II; préposé aux instruments I, II ou III; ingénieur V; professionnel, TI V ou tout niveau d'employé principal, de préposé principal, de coordonnateur ou de surveillant.

8.04 Paie de remplacement

8.04 a) Lorsque l'employeur lui demande de remplir un poste de non agent de maîtrise dont le salaire dépasse le sien pendant une période continue d'au moins quatre heures, l'employé reçoit une prime de 8 % de son salaire normal pour toutes les heures pendant lesquelles il a occupé le poste. Toutefois, si son salaire majoré de la prime de 8 % dépasse le salaire maximal accordé pour ce poste, l'employé reçoit le salaire maximal du poste occupé à titre de remplaçant.

8.04 b) Lorsque l'employeur lui demande de remplir, à titre de remplaçant, un poste d'agent de maîtrise dont le salaire dépasse le sien [les postes de préposé principal (chef d'équipe, contremaître I, préposé principal, etc.), de coordonnateur ou d'employé principal non inclus] pendant une période continue d'au moins quatre heures, l'employé reçoit une prime de 10 % de son salaire normal pour toutes les heures pendant lesquelles il a occupé ce poste. Toutefois, si le salaire majoré de 10 % dépasse le salaire maximal accordé pour ce poste, l'employé reçoit le salaire maximal accordé pour le poste occupé à titre de remplaçant.

8.04 c) Un employé est considéré comme remplissant un poste à titre de remplaçant lorsqu'il est obligé par l'employeur de quitter son travail normal et d'occuper un poste a) dont le titulaire est censé retourner ou b) qui est devenu vacant et qui fait l'objet d'un concours. Lorsqu'un employé est absent ou qu'un poste est vacant, l'employeur n'est pas tenue de remplacer l'employé absent par un autre employé ou de payer le taux de la paie de remplacement. Un employé ne sera pas considéré comme occupant un poste à titre de remplaçant lorsqu'il exerce des fonctions qui font partie des tâches et des responsabilités de sa propre catégorie.

8.04 d) Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux de la paie de remplacement.

8.04 e) Quand un employé occupe un poste à titre de remplaçant pendant plus de 20 jours de travail consécutifs, son statut est porté à celui d'«intérimaire» pour que le taux majoré

puisse s'appliquer à toutes les heures jusqu'à la fin de l'affectation. À la discrétion de l'employeur, l'employé peut être rémunéré pour un poste créé de façon temporaire, qui sera normalement un poste à titre de remplaçant créé pour au moins 20 jours de travail.

8.04 f) Lorsqu'un employé occupe de façon répétée un poste de responsabilité (surveillant, ELT, chef d'équipe, contremaître, charpentier principal, électricien principal et préposé principal, ELT*) créé de façon temporaire pour assurer la coordination et la direction des activités d'équipes saisonnières supplémentaires (des équipes établies en plus des équipes normales pour répondre aux besoins d'exploitation saisonniers), il doit être rémunéré comme suit :

i) Quand un employé aura occupé le poste à titre intérimaire pendant un total cumulatif de plus de 12 mois, accumulés par tranche d'au moins trois mois, sa rémunération ne sera plus celle indiquée à l'article 8.04 a) ou b), mais doit être portée à un échelon de l'échelle de la catégorie en question. Si l'employé continue à occuper le poste à titre intérimaire, de façon continue ou au cours des années futures, il montera les échelons de l'échelle de salaire à la fin de chaque période cumulative de 12 mois, accumulés par tranche d'au moins trois mois, au poste intérimaire.

ii) Il sera placé à l'échelon de la catégorie qu'il occupe à titre intérimaire immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait (son salaire de base plus la paie de suppléant). Par contre, un employé n'aura pas le droit de recevoir un salaire supérieur à l'échelon le plus élevé de l'échelle de la catégorie qu'il occupe à titre intérimaire. Si l'employé continue à occuper le poste à titre intérimaire, il montera les échelons de l'échelle de salaire à la fin de chaque période cumulative de 12 mois, calculée comme il est indiqué au paragraphe i) ci-dessus, au poste intérimaire. À la fin de l'affectation intérimaire, le salaire de l'employé est ramené tout de suite à son salaire de base dans sa catégorie normale.

iii) Le présent article de la convention collective s'applique aux employés affectés aux postes de responsabilité saisonniers et répétés et ne s'applique pas aux autres affectations à titre de remplaçant ou intérimaires.

*** Note : La catégorie de préposé principal, ELT ne fait pas partie du métier des lignes.**

8.05 Paie du préposé principal

Un employé qui, à la demande de l'employeur, exerce les fonctions de préposé principal dans un poste de responsabilité non déjà établi à l'annexe «A», est rémunéré à son taux salarial normal majoré de 8 % pour toutes les heures pendant lesquelles il exerce la fonction de préposé principal. Si l'employé doit exercer les fonctions de préposé principal pendant plus de 12 mois consécutifs, son salaire normal est majoré de 10 %. L'employé reçoit cette majoration de 10 % aussi longtemps qu'il continue à exercer les fonctions de préposé principal sans arrêt.

S'il y a un arrêt de trois mois ou plus (sans compter les périodes de licenciement ou de formation), et que l'employeur demande à l'employé d'exercer les fonctions de préposé principal de nouveau, son salaire sera majoré de 8 % jusqu'à ce qu'il exerce ces fonctions pendant une autre période de 12 mois consécutifs.

8.06 Responsabilité supplémentaire

Si un employé, à la demande de l'employeur, est affecté à des tâches comportant de grandes responsabilités en plus des tâches et des responsabilités de sa catégorie normale, son salaire sera majoré de 5 % pour la période où il est affecté à ces responsabilités supplémentaires.

ARTICLE IX

HEURES DE TRAVAIL

9.01 Généralités

La journée de travail normale de tous les employés commence à minuit et se termine à minuit le jour suivant. Le premier jour de l'heure avancée et le premier jour de l'heure normale sont considérés comme des jours ordinaires.

9.02 Heures normales – Employé ne travaillant pas par quarts

9.02 a) Les heures de travail normales des employés ne travaillant pas par quarts sont de huit heures par jour, du lundi au vendredi, avec une pause-midi non rémunérée d'une demi-heure, ce qui donne une semaine de 40 heures. La journée de travail commence à 8 h et se termine à 16 h 30, à moins d'une disposition spécifique dans la présente convention collective ou d'une modification d'un commun accord conformément aux modalités de la présente convention.

9.02 b) Les employés de certaines catégories, en raison des exigences de l'emploi, travaillent des heures autres que celles indiquées ailleurs dans la présente convention collective. L'employeur peut changer les heures de travail normales de ces employés ou groupes pour avancer ou retarder le début de la journée de travail ou pour assurer une permanence à midi et maintenir la communication interne. Ici quelques exemples (liste non exhaustive) : RSA; ouvrier général; opérateur, Équipement; employé des magasins. La semaine de travail normale d'un employé de ces catégories sera de 40 heures de travail, mais l'employeur établira le calendrier exact.

9.03 Heures normales – Opérateurs, HTCC et apprentis opérateurs, HTCC

9.03 a) Heures normales – Horaire complet de quarts

1. Les opérateurs, HTCC ou une combinaison d'opérateurs, HTCC et d'apprentis opérateurs, HTCC, doivent être affectés à l'horaire complet de quarts.

2. La journée de travail normale est de 12 heures et l'horaire normal consiste en un cycle de 35 jours. Voici un exemple générique d'un tel horaire :

	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
SEMAINE 1	X	X*	N	N	N	X	X
SEMAINE 2	X	X*	J	J	J	X*	X
SEMAINE 3	X	X	X	X	X	J	J
SEMAINE 4	J	J	X*	X	X*	N	N
SEMAINE 5	N	N	X	X	X	X	X

J = Quart de jour,

N = Quart de nuit,

X = Temps libre

*** indique que toutes les heures supplémentaires sont payées à deux fois le taux normal de l'employé**

3. Les heures de travail sont de :

- 7 h à 19 h, ou quart de jour, et
- 19 h à 7 h, ou quart de nuit

Note : Ces heures peuvent être modifiées sur accord mutuel.

4. Pour remplacer l'article 10.03 b) de la convention collective, toutes les heures supplémentaires effectuées un jour indiqué par une étoile (*) au tableau ci-dessus seront rémunérées à deux fois le taux normal de l'employé. Il est entendu que toutes les autres heures supplémentaires effectuées entre 8 h et 22 h du lundi au vendredi sera rémunérées à une fois et demie le taux normal de l'employé.

5. Douze heures de crédits de congés annuels sont inclus dans chaque cycle. Un employé qui est malade ou qui est affecté au travail pendant toute la «période de la plus longue séquence de temps libre» pour un cycle se verra créditer 12 heures de congés annuels. Un employé n'a pas travaillé pendant «toute la période» s'il bénéficie d'un jour civil au complet (de minuit à minuit) de congé pendant cette période. Lorsqu'il y a deux périodes de temps libre d'une durée égale, la séquence entre les quarts de jour est celle qui s'applique.

6. a) Un employé peut pour prendre des congés annuels autres que ceux incorporés au cycle de quarts s'il prend des arrangements pour qu'un collègue compétent le remplace (sujet à

l'approbation de la direction). Dans ce cas, le collègue compétent doit être rémunéré au taux des heures supplémentaires en vigueur.

b) Afin de maintenir et d'assurer l'exploitation continue, il peut s'avérer nécessaire d'établir une liste d'appel. La décision d'établir une liste d'appel ou non relève exclusivement de la direction. Aucune prime ou indemnisation n'est versée à un employé dont le nom figure sur la liste d'appel si cette liste est nécessaire pour combler les absences. La direction fournira toutefois un appareil de communication selon les besoins. Un employé dont le nom figure sur une liste d'appel établie pour des raisons autres que l'absentéisme est rémunéré conformément aux autres dispositions de la présente convention collective.

7. Le jour d'une élection, les parties chercheront des façons pour maintenir l'horaire de quart de 12 heures en vigueur sans créer d'autres coûts pour Transport Énergie NB ce jour-là (par exemple, les employés qui travaillent le jour pourront voter au scrutin par anticipation). Si cela devient nécessaire, l'horaire de quart de 12 heures sera mis en suspens temporairement et les employés suivront un horaire de huit heures.

8. Lorsqu'un employé a droit à un congé de deuil ou à un congé de fonctions judiciaires, il est rémunéré pour le nombre d'heures normales qu'il devait normalement travailler pendant la journée en question.

9. Les congés de maladie sont calculés sur une base horaire.

10. Au lieu des 16 heures de congé pour responsabilités familiales prévues à l'article 13.11 a), un employé affecté à l'horaire complet de quarts reçoit deux quarts de congé rémunéré pour responsabilités familiales par année civile.

11. Un employé qui travaille le jour de Noël dans le cadre de son cycle de quarts normal doit recevoir une paie supplémentaire au taux ordinaire pour toutes les heures travaillées dans les 24 heures du 25 décembre.

12. La prime de quart des employés affectés à l'horaire complet de quarts de 12 heures est payable seulement pendant le quart de nuit défini au paragraphe 3 ci-dessus. La prime de quart horaire est de 1,33 \$ pour les 12 heures du quart de nuit.

13. Il est entendu que l'implantation ou l'annulation du cycle de quarts de 35 jours pour tous les employés, ou pour certains employés, n'aura pas pour résultat le versement de primes des heures supplémentaires.

14. Un travailleur par quarts peut choisir d'assister à une formation ou à une séance de renseignements d'Énergie NB pendant ses jours libres, avec l'approbation de son surveillant.

Un travailleur par quarts qui choisit d'y assister sera payé à son taux de salaire ordinaire (code 30) pour les heures de formation jusqu'à un maximum de huit heures par jour. Les frais de voyage pour assister à la formation seront la responsabilité du travailleur par quarts.

9.03 b) Heures normales – Horaire de quart partiel

1. L'employeur peut demander aux opérateurs, HTCC, ou à une combinaison d'apprentis opérateurs, HTCC et d'opérateurs, HTCC, à travailler selon un horaire de quart partiel.

2. L'horaire de quart partiel assure la permanence cinq jours par semaine, du lundi au vendredi, mais pas les samedis, dimanches et jours fériés.

3. Les heures de travail seront comme suit :

- 8 h à 16 h, ou quart de jour
- 16 h à minuit, ou quart de soir
- Minuit à 8 h, ou quart de minuit

4. La prime de quart suivant est versée pour toutes les heures normales effectuées. La prime de quart n'est pas versée pour les heures supplémentaires ou pour les heures payées au taux des heures supplémentaires.

- 16 h à minuit – 0,95 \$/h
- Minuit à 16 h – 1,05 \$/h

5. L'employeur peut demander à un employé affecté au quart de jour de huit heures de remplacer un autre opérateur affecté à l'horaire des quarts de 12 heures. Dans ce cas, l'employé doit être rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable selon le cycle des quarts de 35 jours, pour toutes les heures effectuées selon l'horaire de quart. Dans ce cas, la section 10.06 de la convention collective (période de repos) ne s'applique pas.

6. Un travailleur par quarts peut choisir d'assister à une formation ou à une séance de renseignements d'Énergie NB pendant ses jours libres, avec l'approbation de son surveillant. Un travailleur par quarts qui choisit d'y assister sera payé à son taux de salaire ordinaire (code 30 – heures supplémentaires 1,0) pour les heures de formation jusqu'à un maximum de huit heures par jour. Les frais de voyage pour assister à la formation seront la responsabilité du travailleur par quarts.

9.04 Heures normales – Opérateurs, Réseau électrique (ORE) et coordinateurs, Énergie (CE)

9.04 a) Heures normales –Horaire complet de quarts

1. La journée de travail normale est de 12 heures et l'horaire normal consiste en un cycle de 35 jours. Chaque groupe doit établir son horaire selon ses besoins et sujet à l'approbation de l'employeur. Voici un exemple générique :

	DIM	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
SEMAINE 1	X	X*	J	J	J	X*	X
SEMAINE 2	X	N	N	N	N	X	X
SEMAINE 3	X	X	X	X	X*	N	N
SEMAINE 4	N	X	X	X	X*	J	J
SEMAINE 5	J	J	X*	X	X	X	X

J = Quart de jour,

N = Quart de nuit,

X = Temps libre

*** indique que toutes les heures supplémentaires sont payées à deux fois le taux normal de l'employé**

2. Les heures de travail sont de :
7 h à 19 h, ou quart de jour, et
19 h à 7 h, ou quart de nuit

Note : Ces heures peuvent être modifiées sur accord mutuel.

3. Pour remplacer l'article 10.03 b) de la convention collective, toutes les heures supplémentaires effectuées un jour indiqué par une étoile (*) au tableau ci-dessus seront rémunérées à deux fois le taux normal de l'employé. Il est entendu que toutes les autres heures supplémentaires effectuées entre 8 h et 22 h du lundi au vendredi sera rémunérées à une fois et demie le taux normal de l'employé.

4. Douze heures de crédits de congés annuels sont inclus dans chaque cycle. Un employé qui est malade ou qui est affecté au travail pendant toute la «période de la plus longue séquence de temps libre» pour un cycle se verra créditer 12 heures de congés annuels. Un employé n'a pas travaillé pendant «toute la période» s'il bénéficie d'un jour civil au complet (de minuit à minuit) de congé pendant cette période. Lorsqu'il y a deux périodes de temps libre d'une durée égale, la séquence entre les quarts de jour est la période qui s'applique.

5. Afin de maintenir et d'assurer l'exploitation continue, il peut s'avérer nécessaire d'établir une liste d'appel. La décision d'établir une liste d'appel ou non relève exclusivement de

l'employeur. Aucune prime ou aucune indemnisation n'est versée à un employé dont le nom figure sur la liste d'appel si cette liste est nécessaire pour combler les absences. La direction fournira toutefois un appareil de communication par quart pour faciliter le processus. Un employé dont le nom figure sur une liste d'appel établie pour des raisons autres que l'absentéisme sera rémunéré conformément aux autres dispositions de la présente convention collective.

6. Le jour d'une élection, les parties chercheront des façons pour maintenir l'horaire de quart de 12 heures en vigueur sans créer d'autres coûts pour l'employeur ce jour-là (par exemple, les employés qui travaillent le jour pourront voter au scrutin par anticipation). Si cela devient nécessaire, l'horaire de quart de 12 heures sera mis en suspens temporairement et les employés suivront un horaire de 8 heures.
7. Lorsqu'un employé a droit à un congé de deuil ou à un congé de fonctions judiciaires, il est rémunéré pour le nombre d'heures normales qu'il devait normalement travailler pendant la journée en question.
8. Les congés de maladie sont calculés sur une base horaire.
9. Un employé qui travaille le jour de Noël dans le cadre de son cycle de quarts normal doit recevoir une paie supplémentaire au taux ordinaire pour toutes les heures travaillées dans les 24 heures du 25 décembre.
10. Quand un employé qui travaille par quarts est affecté temporairement à un horaire où il ne travaille pas par quarts, les redressements relatifs aux heures supplémentaires et aux congés doivent se conformer à l'annexe «G».
11. Un opérateur, Réseau électrique ou un coordinateur, Énergie ayant droit à plus de 15 jours de congés annuels recevra un congé pour ces jours supplémentaires.
12. La prime de quart des employés affectés à l'horaire complet de quarts de 12 heures est éliminée et remplacée par le redressement énoncé à l'article 8.02. Un employé (y compris un apprenti) qui n'est pas affecté à l'horaire complet de quarts et qui travaille, de temps en temps, un quart de nuit tel qu'il est défini au point 2 ci-dessus reçoit une prime de quart pour le quart de nuit seulement. La prime de quart horaire est de 1,33 \$ pour l'horaire de 12 heures.
13. Moyennant un préavis de deux cycles, l'employeur peut instaurer un cycle de 42 jours, pourvu que l'employeur et la majorité des employés affectés au travail par quarts puissent s'entendre sur l'horaire d'un tel cycle.

9.04 b) Établissement des heures de travail et rémunération de la formation et des réunions – conditions – ORE et CE

1. En moyenne, il est prévu qu'un employé effectue 1752 heures par an. Les jours fériés et trois semaines de congés annuels font partie de l'horaire.
2. L'employeur a le droit d'établir l'horaire de jusqu'à 1752 heures de travail au taux horaire normal de l'employé. Si l'horaire établi prévoit que l'employé effectue plus de 1752 heures, l'employé reçoit des crédits à l'intérieur de l'horaire pour ces heures.
3. Le règlement du NERC exige une formation obligatoire (présentement de 200 heures par opérateur sur une période de trois ans) pour qu'un opérateur puisse maintenir son agrément. L'employeur peut prévoir jusqu'à 36 heures de réunions ou de formation obligatoires par employé par an. Pour compenser ces heures, l'employé doit recevoir le même nombre d'heures de congé (trois quarts de jour consécutifs) à l'intérieur de l'horaire. De plus, l'employeur peut prévoir jusqu'à 24 heures de formation obligatoire par employé par an. Ces heures sont payées au code 30 (heures supplémentaires – 1,0).
4. L'employeur peut prévoir d'autres réunions et formation obligatoires. Si l'employé est en temps libre, il sera rémunéré au taux des heures supplémentaires en vigueur. Un employé qui assiste à une réunion ou à une formation non obligatoire pendant son temps libre est payé au code 30 (heures supplémentaires – 1,0).
5. Chaque employé doit prévoir 36 heures de congé annuel pendant chaque année civile selon un échéancier qui assure un préavis d'au moins trois mois.
6. Les demandes de remplacement pour les congés annuels sont traitées selon l'ordre de réception.
7. Si la date du congé annuel obligatoire de l'employé est établie et l'ECl n'est pas libre de le remplacer, l'employé doit recevoir quand même le congé annuel obligatoire et l'employeur doit trouver un autre employé pour le remplacer au taux des heures supplémentaires en vigueur.
8. L'article 10.07 de la convention collective doit prévoir la mise en réserve d'un maximum de 72 heures supplémentaires à n'importe quel moment. Les crédits mis en réserve non-utilisés à la fin de chaque exercice sont payés à l'employé.
9. Au lieu des 16 heures de congé pour responsabilités familiales prévues à l'article 13. 11 a), un travailleur affecté à l'horaire complet de quarts a droit à 24 heures de congé pour responsabilités familiales rémunéré par an.

10. La prime de quart des ORE et des CE affectés au cycle complet de quarts est remplacé par un redressement salarial conformément à l'article 8.02 de la convention collective. Le redressement n'est pas versé aux employés qui travaillent de jour seulement.

11. Un apprenti ou un autre employé affecté à travailler 1d jour ne reçoit pas le redressement salarial et ne peut pas mettre en réserve ses heures supplémentaires jusqu'à concurrence de 72 heures à n'importe quel moment jusqu'à ce qu'il soit agréé et soit affecté à l'horaire complet de quarts. Jusqu'à ce moment, s'il doit effectuer un quart de nuit il reçoit une prime de quart de 1,33 \$ pour toutes les heures normales prévues.

9.04 b) Établissement des heures de travail et rémunération de la formation et des réunions – conditions – CE itinérant (CEI)

1. Le CEI est tenu pour être un employé qui ne travaille pas par quarts, mais il doit remplacer des employés affectés à l'horaire complet de quarts;

2. Le CEI doit remplacer les ORE et les CE affectés à l'horaire de quarts (pendant la semaine de travail normale et en fin de semaine) au besoin en raison des congés de maladie ou annuels, de réunions ou de formation. C'est le surveillant qui décide du nombre et de la fréquence des fois où le CEI doit remplacer les employés affectés à l'horaire de quarts;

3. Un CEI qui remplace un employé affecté à l'horaire de quart n'est pas payé au taux des heures supplémentaires (sauf dans le cas des heures supplémentaires en prolongation au delà du quart normal de 12 heures), mais il reçoit la paie de 40 heures pour 36 heures de travail. Les dispositions de l'article 10.06 sur les périodes de repos ne s'appliqueront pas (car il fera ses heures «normales», pas des heures supplémentaires), mais si le CEI fait un quart de nuit il ne devra pas faire sa journée de travail normale à la suite de la quart de nuit;

4. L'horaire du CEI est établi au début du mois pour une période de trois mois (c'est-à-dire que quand l'horaire est établi au début du mois 1 les mois 2 et 3 sont bloqués);

5. Le CEI n'est pas obligé de remplacer un employé qui travaille par quarts un jour férié ou une fin de semaine à laquelle est rattachée un jour férié contre son gré. Il peut devoir remplacer un employé pour le quart de nuit du lundi de la longue fin de semaine, et entre Noël et le jour de l'An;

6. Le CEI n'est pas obligé de travailler un quart de nuit qui précède un jour férié ou le vendredi soir qui précède une fin de semaine à laquelle est rattachée un jour férié;

7. Le CEI ne doit pas travailler pendant plus de 80 heures normales dans une période de paie. Toutes les heures dépassant 80 heures travaillées pendant une période de paie sont rémunérées au taux des heures supplémentaires en vigueur;

8. Le CEI a le droit de stipuler deux semaines de congé annuel chaque été et les autres employés n'ont pas le droit de prévoir leurs congés annuels obligatoires pendant ces périodes. Par contre, le CEI peut être obligé de travailler le quart de nuit du vendredi avant de partir en congé et le quart de nuit du dimanche avant de revenir du congé. S'il prévoit deux semaines consécutives de congé annuel, il ne sera pas obligé de travailler pendant la fin de semaine entre ses semaines de congé;

9. Comme le CEI doit remplacer des employés affectés à l'horaire complet de quarts, il peut mettre en réserve jusqu'à 72 heures dans le même système créé pour les ORD et les CE. De plus chaque fois qu'un CEI remplace un quart de 12 heures, une heure est créditée à ses heures mises en réserve au taux normal. Les dispositions relatives au congé pour responsabilités familiales et au redressement de salaire indiquées aux paragraphes 9.04 b) 9 et 10 s'appliquent à lui aussi.

9.05 Prime de quart

9.05 a) La prime de quart des employés affectés à un horaire de quarts de 12 heures est stipulée aux articles 9.03 et 9.04. Elle ne s'applique pas aux heures supplémentaires ou aux heures payées au taux des heures supplémentaires.

9.06 Pause

9.06 a) Les employés de bureau ont droit à une pause de 10 minutes au cours de la première moitié et de la deuxième moitié de chaque jour de travail prévu, au moment prévu par l'employeur.

9.06 b) Les employés hors siège ont droit à une pause de 10 minutes au cours de la première moitié et de la deuxième moitié de chaque jour de travail prévu, prise au lieu de travail ou en route au lieu de travail, entre 9 h 30 et 10 h 30 et entre 14 h 30 et 15 h 30. Dans le cas d'une équipe, le préposé principal peut à sa discrétion, et en tenant compte des besoins de l'exploitation, modifier l'heure et l'endroit des pauses.

9.07 Horaire varié

9.07 a) Entendu que n'importe quels cinq jours consécutifs, de lundi à dimanche inclusivement, de huit heures consécutives, sans tenir compte des pauses-dîner, constituent une semaine de travail, l'employeur se réserve le droit de varier les heures et les jours

normaux, mais il doit payer aux taux majorés suivantes toutes les heures travaillées à l'extérieur des heures ou des jours définis comme «normaux».

- i) de lundi à vendredi – le double du taux normal
- ii) samedi, dimanche, jour férié – le double du taux normal
- iii) Quand un employé est affecté à un horaire varié pendant cinq jours consécutifs ou plus, le taux des heures supplémentaires en vigueur de lundi à vendredi sera d'une fois et demie le taux normal.
- iv) Il faut prévenir un employé avant le début du travail que son horaire a été varié conformément au présent article.

9.07 b) Les règles ci-dessus sur les horaires variés ne s'appliquent pas aux situations d'un seul jour. Ces situations seront régies par les dispositions sur les heures supplémentaires et les périodes de repos.

9.07 c) Un employé ne sera en aucun cas réaffecté aux heures de travail normales sans une période de repos de huit heures. Toutes les heures perdues pour fournir ladite période de repos seront rémunérées.

9.07 d) L'employeur convient de donner autant de préavis que possible avant de varier l'horaire.

9.08 Heures de travail modifiées

Nonobstant toute autre disposition du présent article, les heures normales peuvent être modifiées comme suit :

9.08 a) Entente entre l'employeur et le syndicat

Les parties à la convention collective peuvent modifier les heures de travail normales par entente mutuelle. Ladite entente doit être confirmée dans une lettre d'entente. Pendant que ladite lettre est en vigueur, les heures modifiées seront les heures de travail normales.

9.08 b) Ententes locales

La direction locale, des employés ou des groupes d'employés peuvent proposer des heures de travail modifiées. Si la proposition est acceptée par la direction et l'employé ou la

majorité des employés du groupe touché par la proposition, ces heures seront leurs heures de travail normales. Toute entente doit comprendre les conditions suivantes :

i) si l'entente prévoit un horaire complet d'heures modifiées, les heures de travail doivent être confirmées dans une lettre d'entente ayant une disposition qui permet à la direction locale, l'employé ou le groupe d'employés (par vote majoritaire) de reprendre les heures normales définies dans la convention collective sur un préavis de 30 jours;

ii) un jour normal peut être prolongé à 12 heures avant que les taux majorés des heures supplémentaires (aux taux en vigueur) s'appliquent aux heures dépassant douze heures. Une fois un horaire convenu, les nouvelles heures (9, 10, 12, etc.) deviennent les heures de travail «normales» de l'employé et la prime des heures supplémentaires en vigueur s'applique aux heures travaillées en dehors des heures de travail normales. Les jours de temps libre ordinaires établis à l'intérieur de l'horaire ne peuvent être modifiés à l'intérieur d'une période de paie que par entente mutuelle;

iii) un employé qui a terminé sa semaine de travail normale (36,25 ou 40 heures, les heures payées aux taux des heures supplémentaires non comprises), doit quitter les lieux. Si l'employeur lui demande de continuer à travailler, toutes les autres heures travaillées au cours de cette semaine doivent être payées aux taux des heures supplémentaires. Or, si la direction locale et un particulier ou un groupe d'employés ont accepté un horaire de jour de 9 heures, ou toute autre entente qui prévoit plus de 40 heures d'une des semaines de la période de paie, la période de paie comprendra 80 heures de travail payées au taux de salaire normal de l'employé;

iv) si l'entente vise un horaire qui peut changer de semaine en semaine, le processus d'établissement de l'horaire doit être conforme à la section v) ci-dessous et doit être confirmé dans une lettre d'entente ayant une disposition qui permet à la direction locale, l'employé ou le groupe d'employés (par vote majoritaire) de reprendre les heures normales définies dans la convention collective sur un préavis de 30 jours;

v) la direction locale peut, au moyen d'un avis donné aux employés au plus tard à midi le jeudi avant la semaine en question, modifier les heures de travail normales à l'intérieur de la semaine de travail (c'est-à-dire, sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) conformément aux sections ii) et iii) ci-dessus.

9.08 c) Semaine de travail modifiée

Pendant toute période de paie ou une partie de celle-ci, l'employeur peut remplacer la semaine de travail normale d'employé de cinq jours en raison de huit heures par jour par un des

horaires suivants, sans payer de taux majoré des heures supplémentaires, et les nouvelles heures deviendront les heures de travail normales de l'employé :

- un horaire de quatre jours de dix heures par jour;
- un horaire de neuf jours qui comprend huit jours de neuf heures et un jour de huit heures.

Quand l'employeur établit une semaine de travail modifiée, les conditions suivantes s'appliquent :

- i) les heures de travail d'une semaine de travail modifiée peuvent être prévues entre 7 h et 22 h, à la discrétion de la direction;
- ii) selon les besoins de l'exploitation, le surveillant doit demander des volontaires avant de choisir les employés affectés à l'horaire. Dans le métier des lignes, toute l'équipe doit se porter volontaire;
- iii) il faut calculer les absences (maladie, vacances, fonctions judiciaires, deuil, heures mises en réserve, etc.) selon les heures que l'employé devait travailler au jour en question;
- iv) si un jour férié ou une période de repos tombe pendant une semaine de travail modifiée prévue, l'employé reçoit la paie de huit heures et peut choisir de prendre des heures mises en réserve, des heures de congé ou un congé sans solde pour les autres heures prévues. Si un jour férié tombe le jour libre prévu de cette semaine de travail, l'employé reçoit la paie de huit heures à son taux horaire normal. Quand le 1^{er} juillet ou le 11 novembre, qui sont des jours fériés, tombent au milieu de la semaine on peut, à la discrétion de la direction, le remplacer par une journée chômée au début ou à la fin de la semaine de travail;
- v) si un employé doit faire des heures supplémentaires prévues entre 8 h et 22 h pendant son jour libre normal d'une semaine de travail modifiée, les 5,5 premières heures sont payées à une fois et demie le taux normal, et toutes les autres heures sont payées à deux fois le taux normal. S'il ne reçoit pas au moins 12 heures de préavis visant ces heures supplémentaires, toutes les heures travaillées ce jour-là seront payées au taux des heures supplémentaires en rappel.

9.09 Tempête en hiver

Il est reconnu que malgré tous les efforts possibles, certains employés peuvent parfois être empêchés de se présenter au travail à temps parce que les routes sont bloquées. Les employés doivent alors aviser leur surveillant, dans la mesure du possible, de leur difficulté à se rendre au travail et, pourvu qu'ils arrivent dans les deux heures de l'heure du début du travail

prévue, leur salaire normal ne sera pas réduit. S'ils arrivent au travail après cette période de deux heures, ils seront rémunérés pour le temps réel travaillé.

ARTICLE X

HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES

10.01 Généralités

Les taux des heures supplémentaires ne seront pas versés pour le travail effectué pendant les heures normales ou modifiées.

10.02 Définitions

10.02 a) Jour de travail normal désigne le jour de travail normal défini dans la présente convention ou tout autre jour de travail y étant substitué conformément aux conditions de la présente convention.

10.02 b) Les heures supplémentaires imprévues en prolongation signifient les heures supplémentaires effectuées tout de suite avant ou après le jour de travail normal pour lesquelles l'employé a reçu un préavis de moins de 12 heures.

10.02 c) Pour un employé qui ne travaille pas par quarts, les **heures supplémentaires prévues** signifient les travaux supplémentaires effectués un jour de travail normal (qu'elles soient continues par rapport au jour de travail ou non) ou un jour libre prévu pour lesquels l'employé a reçu un préavis de 12 heures ou plus. S'il ne reçoit pas au moins 12 heures de préavis visant ces heures supplémentaires, les heures seront payées au taux des heures supplémentaires imprévues en prolongation ou des heures supplémentaires en rappel.

10.02 d) Pour un employé qui travaille par quarts, les **heures supplémentaires prévues** signifient les travaux supplémentaires effectués un jour de travail normal (qu'elles soient continues par rapport au jour de travail ou non) ou un jour libre prévu, pour lesquels l'employé a reçu un préavis de 12 heures ou plus. Toutefois, les dispositions concernant l'avis ne s'appliquent pas aux heures supplémentaires effectuées par un employé qui travaille par quarts pour couvrir une absence (congé de maladie, congé annuel et heures mises en réserve) si l'avis doit être reçu pour être considéré comme ayant été signifié. Les heures supplémentaires effectuées par un employé travaillant par quarts pour remplacer un collègue qui est absent sont considérées comme des heures supplémentaires prévues sans égard au préavis.

10.02 e) Pour un employé qui ne travaille pas par quarts, les **heures supplémentaires en rappel** sont les travaux supplémentaires autres que les heures supplémentaires imprévues

en prolongation ou les heures supplémentaires prévues. Quand un employé est rappelé il doit recevoir au moins la paie de deux heures à deux fois son taux normal.

10.02 f) Pour un employé qui travaille par quarts, les **heures supplémentaires en rappel** sont les travaux supplémentaires autres que les heures supplémentaires imprévues en prolongation ou les heures supplémentaires prévues lorsqu'on demande à l'employé de renforcer les effectifs d'un quart et qu'il ne reçoit pas de préavis de 12 heures. Quand un employé est rappelé il doit recevoir au moins la paie de deux heures à deux fois son taux normal.

10.02 g) Application des heures supplémentaires en rappel

Les heures supplémentaires en rappel s'appliquent comme suit :

i) Lorsqu'un employé est rappelé au travail et doit effectuer d'autres tâches avant de retourner chez lui, un seul rappel est inscrit à son crédit. On ne peut pas assigner des tâches routinières mineures à l'employé dans le seul but de le garder sur les lieux de travail pendant la période minimale au cours de laquelle il est rémunéré au taux majoré des heures supplémentaires;

ii) Les heures de rappel commencent au moment où l'employé se présente au travail (à son bureau d'attache ou à un autre lieu de travail) et se terminent au moment où il quitte ce bureau ou l'autre lieu de travail après avoir terminé sa tâche. Aux fins de calcul de ses heures, un camion de l'employeur gardé au domicile de l'employé doit être considéré comme son bureau d'attache;

iii) Si un employé qui n'est pas en disponibilité est rappelé au travail avant le début de son jour de travail normal ou modifié et doit continuer à travailler son jour de travail, ces heures sont payées au taux des heures supplémentaires en vigueur. Ceci n'est pas considéré comme un rappel. Le travail effectué tout de suite après le jour de travail normal constitue des heures supplémentaires en prolongation et ne peut pas constituer un rappel, peu importe le préavis donné;

iv) Si un employé en disponibilité est rappelé au travail au moins une heure avant le début de son jour de travail normal ou modifié et doit continuer à travailler son jour de travail, il est crédité avec un rappel. Si l'employé est rappelé moins d'une heure avant le début de son jour de travail normal ou modifié, il est rémunéré conformément à la section iii) ci-dessus;

v) Le travail effectué pendant la pause-midi n'est pas considéré comme un rappel. La rémunération est alors conforme aux dispositions de l'article 10.05;

10.03 Taux des heures supplémentaires

10.03 a) Employé qui ne travaille pas par quarts

Toutes les heures travaillées par un employé en dehors de ses heures normales ou modifiées de travail comme il est défini dans l'article IX sont payées comme suit :

- i) Du lundi au vendredi, entre 8 h et 22 h – une fois et demie le taux normal
- ii) Du lundi au vendredi, entre 22 h et 8 h - le double du taux normal
- iii) Le samedi et le dimanche – le double du taux normal
- iv) Les jours fériés – le double du taux normal, en plus de la paie normale pour ce jour
- v) Rappel – le double du taux normal

10.03 b) Employé qui travaille par quarts

Toutes les heures travaillées par un employé en dehors de ses heures normales ou modifiées de travail comme il est défini dans l'article IX sont payées comme suit :

- i) Du lundi au vendredi, entre 8 h et 22 h – une fois et demie le taux normal
- ii) Du lundi au vendredi, entre 22 h et 8 h - le double du taux normal
- iii) Le samedi et le dimanche – le double du taux normal
- iv) Les jours fériés – le double du taux normal, en plus de la paie normale pour ce jour
- v) Rappel – le double du taux normal
- vi) Jours indiqués sur l'horaire de quart comme étant des jours où toutes les heures supplémentaires sont payées au double du taux normal - le double du taux normal
- vii) Employé des catégories d'opérateur, Réseau électrique et coordinateur, Énergie - L'employeur peut prévoir jusqu'à 24 heures de formation obligatoire par employé travaillant par quarts par année civile. Ces heures sont rémunérées au code de temps 30 (heures supplémentaires 1,0).

10.03 c) Heures supplémentaires – Conditions de tempête anormale

Toutes les heures travaillées par un employé qui participe aux efforts de rétablissement du courant en dehors de ses heures normales ou modifiées de travail comme il est défini dans l'article IX sont payées au double du taux normal. Le chef, ERD doit ramasser et analyser les données requises pour décider si une tempête répond aux critères ci-dessous :

Dans des «conditions de tempête anormale» :

- le processus de rétablissement du courant dure plus de 72 heures;

- au moins un jour pendant la tempête répond aux critères d'un «événement majeur». Un «événement majeur» est un jour où l'indexe de durée moyenne des pannes du réseau (SAIDI) du jour dépasse une valeur calculée à partir de la norme IEEE-1633 de l'Institute of Electrical and Electronic Engineers. La valeur en question est redressée chaque année en fonction des dossiers des pannes des cinq dernières années.

10.04 Période minimale de rémunération au taux majoré et annulation des heures supplémentaires

10.04 a) Quand l'employeur demande à un employé de travailler au-delà de ses heures de travail normales, cet employé est payé pour au moins une demi-heure au taux des heures supplémentaires en vigueur.

10.04 b) Quand on annule des heures supplémentaires prévues pendant un jour libre normal de l'employé, l'employé est payé pour deux heures au taux normal, à moins d'avoir reçu un préavis oral ou écrit d'au moins 20 heures.

10.05 Travail pendant la pause-midi

Un employé à qui l'employeur demande de travailler pendant la pause-midi doit être rémunéré à deux fois le taux ordinaire pour le travail réel effectué pendant la pause-midi, mais il doit recevoir au moins l'équivalent d'une heure au taux ordinaire. Si on ne permet pas à l'employé de prendre 20 minutes pendant la pause-midi pour manger, il faut lui accorder 20 minutes sans perte de salaire, le plus près possible du moment où il commence à travailler l'après-midi. Quand le temps accordé pour son repas est juste avant le moment où il commence à travailler l'après-midi, il faut lui accorder une période supplémentaire pour qu'il ait 20 minutes en tout.

La présente partie ne s'applique pas si l'employé a droit à sa pause-«midi» pendant la période de 11 h 30 à 13 h 30, ou que son horaire est modifié comme il est prévu à l'article IX.

10.06 Période de repos

10.06 a) Un employé ne travaillant pas par quarts qui doit effectuer des heures supplémentaires entre 23 h et le début prévu de sa journée de travail normale, s'il doit faire sa journée de travail normale le même jour, a droit à une période de repos sans perte de salaire ordinaire dans les circonstances suivantes :

- i) Au moins trois heures supplémentaires travaillées entre minuit et 5 h :
 - Au repos jusqu'au début du travail prévu après la pause-midi le même jour.

- ii) Au moins un rappel entre minuit et 5 h :
- Au repos jusqu'au début des heures de travail prévues après la pause-midi le même jour.

Dans le cas d'autres rappels après 5 h :

- Au repos jusqu'à la fin de son jour de travail prévu le même jour.

- iii) Au moins cinq heures travaillées entre 23 h et le début normal de son jour de travail prévu :

- Au repos jusqu'à la fin de son jour de travail prévu le même jour.

10.06 b) Si on peut soit achever le travail courant, soit le mettre dans un état sécuritaire dans une période de deux heures du début du jour de travail normal ou modifié, et sujet aux normes de santé et de sécurité applicables, les employés peuvent continuer à travailler, avec l'approbation du surveillant, et seront payées à une fois et demi le taux normal pour les heures réellement travaillées. Les Normes de santé et de sécurité de l'employeur énoncent des normes minimales relatives aux heures de travail sécuritaires (voir à l'annexe «F» la version actuelle de la norme en question).

10.06 c) Un employé qui exerce son droit à une période de repos rémunérée conformément aux dispositions du présent article doit s'assurer que son surveillant est au courant de son absence prévue. Si le surveillant n'est pas disponible, un avis peut être présenté par l'entremise du Centre de conduite du réseau.

10.07 Mise en réserve des heures supplémentaires

10.07 a) Un employé peut choisir de ne pas se faire payer ses heures supplémentaires, y compris la rémunération pour figurer sur la liste d'appel, et de mettre ces heures en réserve, au taux majoré, pour les utiliser plus tard comme temps de repos (p. ex., si l'employé travaille 8 heures à une fois et demie le taux ordinaire, il accumule un crédit de 12 heures et il a droit à 12 heures de repos). De plus, un employé peut choisir de verser la rémunération pour ses heures supplémentaires à tout régime d'épargne-retraite enregistré (REER) choisi par le syndicat et intégré au système de paie de l'employeur.

10.07 b) Le temps mis en réserve ne doit pas dépasser 40 heures à un moment donné de l'exercice. Un employé qui s'est servi d'une partie de ses heures mises en réserve peut continuer à mettre des heures en réserve, pourvu que le total des heures mises en réserve ne dépasse jamais 40 heures. Un employé des catégories d'opérateur, Réseau électrique et de coordinateur, Énergie (y compris un employé de la catégorie de CE «itinérant») affecté au horaire complet de quarts peut mettre en réserve jusqu'à 72 heures à n'importe quel moment.

10.07 c) Les demandes d'utilisation des heures mises en réserve sont traitées comme des demandes de congés annuels non prévus et sont approuvées selon le principe du premier arrivé, premier servi, et selon les besoins de l'exploitation. Un congé annuel non prévu signifie une demande de congé annuel avec un préavis de moins de dix (10) jours civils.

10.07 d) L'employé et le surveillant doivent convenir du moment où le temps de repos peut être utilisé. L'employé ne peut pas demander de prendre son temps de repos plus de neuf jours civils à l'avance. Toutefois, pour permettre au surveillant de prendre une décision raisonnable, l'employé doit donner un avis d'au moins 24 heures. Le surveillant peut ne pas exiger l'avis au préalable dans des cas exceptionnels.

10.07 e) L'utilisation des heures mises en réserve ne doit pas empêcher d'autres employés de prendre leurs congés annuels prévus.

10.07 f) Si, pour donner du temps de repos à un travailleur par quarts, il faut payer le taux des heures supplémentaires pour le remplacer, le temps de repos sera accordé uniquement si le travailleur par quarts rembourse le temps de repos pris à sa valeur de remplacement.

10.07 g) Les crédits mis en réserve non-utilisés à la fin de chaque exercice sont payés ou transférés à un REER.

10.08 Disponibilité

L'employeur convient de rémunérer au taux ordinaire les employés dont les noms figurent sur la liste d'appel hebdomadaire ou qui sont autrement désignés comme étant en disponibilité comme suit :

10.08 a) Pendant la période

Fin de la journée de travail prévue	Début de la journée de travail prévue	Liste hebdomadaire Barème 1	Liste supplémentaire par période Barème 2
Lundi	" au Mardi	1 heure	3 heures
Mardi	" au Mercredi	1 heure	3 heures
Mercredi	" au Jeudi	1 heure	3 heures
Jeudi	" au Vendredi	1 heure	3 heures
Vendredi	" au Samedi	8 h	2 heures
Samedi	8 h au Dimanche	8 h	2 heures

Dimanche	8 h	au	Début de la journée de travail prévue	2 heures	4 heures
----------	-----	----	--	----------	----------

10.08 b) Tout employé qui ne peut pas terminer son cycle hebdomadaire de disponibilité est payé pour les périodes où il a réellement travaillé conformément au barème 1 ci-dessus. Les deux premières périodes remplacées sont rémunérées selon le barème 1, une heure de paie additionnelle étant accordée par période. Les périodes subséquentes remplacées sont rémunérées selon le barème 1 (sous réserve des paragraphes c) et h) ci-dessous), la rémunération totale pour la période de sept jours ne devant pas dépasser 12 heures.

10.08 c) Un employé qui est en disponibilité ordinaire plus souvent que pour sept périodes dans 21 périodes doit recevoir la paie de trois heures. Cette disposition ne s'applique pas aux remplacements à court terme mentionnés au paragraphe b) ci-dessus.

10.08 d) Un employé en disponibilité doit être disponible. Un employé qui désire se faire remplacer quand il est en disponibilité (sauf en cas de maladie) doit prendre des arrangements à cet égard qui sont approuvés par le surveillant.

10.08 e) Des appareils de communication sont mis à la disposition des employés en disponibilité ordinaire.

10.08 f) Quand un employé est en disponibilité supplémentaire pendant moins d'une (1) semaine, il est payé pour chaque période conformément au barème 2 ci-dessus.

10.08 g) Un surveillant ne sera pas indemnisé pour la responsabilité de porter un appareil de communication ou de recevoir un appel à la maison. Cependant, si l'employeur demande dans des circonstances spéciales (urgence, tempête, etc.) qu'un surveillant soit en disponibilité (qu'il doit se rendre immédiatement au travail), cet employé sera payé conformément aux barèmes (normal ou supplémentaire) ci-dessus.

Pour assurer la continuité des activités, les surveillants, ELT sont responsables de la couverture de leurs zones de responsabilité en dehors des heures de travail normales ou modifiées. S'ils ne sont pas disponibles, ils doivent trouver un remplaçant et indiquer au Centre de conduite du réseau le nom et le numéro de téléphone du suppléant. Les surveillants, ELT ne sont pas rémunérés pour cette responsabilité. S'il y a un manque de couverture, les surveillants, ELT doivent établir un plan, acceptable à la direction, qui assurera la continuité.

10.08 h) Un employé qui est en disponibilité (ordinaire ou supplémentaire) doit être rémunéré pour une heure additionnelle au taux ordinaire pour chaque jour férié pour lequel il est en disponibilité.

10.08 i) Le Centre de conduite du réseau doit s'assurer qu'on répond aux appels de dépannage dans les plus brefs délais en ayant recours au personnel disponible.

10.08 j) Un employé de la catégorie des électromécaniciens (haute ou basse tension), y compris les catégories de préposé principal, en disponibilité est en disponibilité pour toute la province et est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 10.08 a). De plus, il a une responsabilité accrue de répondre aux appels dans sa zone en dehors des heures de travail.

En conséquence, ces employés ont reçu un redressement de catégorie de 2 % (0,60 \$) à l'échelon supérieur de leur échelle de salaire, conformément à l'article 8.2, pour figurer sur une liste locale qui prévoit une ressource dans chaque lieu de travail identifié par l'employeur. S'il y a un problème, l'on appellera d'abord l'employé local. S'il est disponible, il doit répondre à l'appel. S'il n'est pas disponible, l'on appellera l'employé désigné comme étant en disponibilité pour toute la province.

10.09 Rétablissement du courant d'urgence par les employés du métier des lignes

L'employeur a le droit d'affecter des employés au rétablissement du courant d'urgence quand des tempêtes frappent des entreprises voisines, y compris celles aux États-Unis. Compte tenu des besoins d'exploitation, l'employeur doit demander des volontaires avant de choisir des employés pour une affectation en dehors de la province. Il faut établir une liste des employés ayant travaillé en dehors de la province parce que, selon les besoins d'exploitation, l'employeur tâchera d'attribuer ces affectations à tour de rôle pour offrir les mêmes occasions à tous les employés.

Les employés qui voyagent à l'extérieur du Nouveau-Brunswick pour aider au rétablissement du courant d'urgence sont rémunérés conformément aux dispositions de deux lettres d'entente (Rétablissement du courant d'urgence, le 7 décembre 2006, et Conditions de travail à l'extérieur de la province pour le rétablissement du courant lors d'une tempête, le 22 mai 2007) ci-jointes en annexe. En cas de différend entre les lettres d'entente et la convention collective, les dispositions des lettres d'entente l'emportent.

10.10 Prime de hauteur

Tout employé travaillant à 60 pieds (18,3 m) ou plus du sol sur des pylônes de transport et de communications, sauf à partir d'une nacelle, a droit à une prime équivalente à la paie d'une heure à son salaire normal pour chaque jour où il exécute ce genre de travail.

ARTICLE XI

INDEMNITÉ DE REPAS PENDANT LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

11.01 Les définitions des «heures supplémentaires» sont conformes à l'article X.

11.02 Obligations de l'employeur

Pour remplir ses obligations relativement aux indemnités de repas, l'employeur doit :

- i) fournir un repas dont le coût ne dépasse pas le montant indiqué ci-dessous; ou
- ii) accorder une indemnité de repas conforme au barème suivant.

À la date de signature de l'entente, l'indemnité de repas passera à 16 \$. Le 1^{er} janvier 2010, elle passera à 17 \$. Le 1^{er} janvier 2012, elle passera à 18 \$.

11.03 Pauses-repas

Il faut accorder à l'employé qui a droit à une indemnité de repas et qui prend son repas à son travail une pause-repas rémunérée de 20 minutes. Cependant, cette pause-repas rémunérée de 20 minutes n'est pas considérée comme des heures supplémentaires pour le calcul de son indemnité de repas.

11.04 Droit à une indemnité de repas

11.04 a) Généralités

La fourniture d'un repas ou le versement d'une indemnité de repas s'applique seulement aux heures supplémentaires ininterrompues; il ne sera fourni aucun repas ni aucune indemnité de repas à la fin des heures supplémentaires. Aucune indemnité de repas ne sera accordée pour les heures supplémentaires prévues. Par contre, après quatre heures supplémentaires prévues, il faut accorder une pause-repas rémunérée de 20 minutes si les heures supplémentaires vont continuer au-delà de quatre heures.

11.04 b) Pendant les heures supplémentaires en prolongation non prévues

- 1^{re} indemnité de repas – quand les heures supplémentaires dépassent deux heures.

Cependant, quand on peut raisonnablement prévoir que la période d'heures supplémentaires en prolongation non prévues dépassera deux heures, la première indemnité de repas peut être accordée à la fin de la journée de travail normale. En tout cas, quand les

heures supplémentaires en prolongation non prévues dépassent deux heures, les dispositions suivantes s'appliquent :

- 2^e indemnité de repas – quand les heures supplémentaires dépassent quatre heures.
- 3^e indemnité de repas – quand les heures supplémentaires dépassent huit heures.

On estimera qu'un employé appelé avant le début de sa journée de travail normale ou de son quart normal, sans préavis de 12 heures, fait des heures supplémentaires imprévues en prolongation et a droit à une indemnité de repas selon les dispositions ci-dessus. Si on ne lui accorde pas assez de temps pour la préparation du repas qu'il prend normalement au milieu de son quart, il a aussi droit à une indemnité de repas pour cette période.

11.04 c) Pendant les heures supplémentaires en rappel

- 1^{re} indemnité de repas – quand les heures supplémentaires dépassent quatre heures.
- 2^e indemnité de repas – quand les heures supplémentaires dépassent huit heures.
- 3^e indemnité de repas – quand les heures supplémentaires dépassent 12 heures.

ARTICLE XII

INDEMNITÉ DE VOYAGE

12.01 Les parties reconnaissent qu'un grand nombre des employés de l'unité de négociation de Transport doivent voyager régulièrement pour effectuer leur travail. La formule suivante représente l'indemnisation totale pour tous les coûts engagés qui résultent de voyages au nom de l'employeur, que ce soit pour le travail, pour des réunions ou pour la formation.

12.01 a) Voyages au taux normal horaire de l'employé

Dans les circonstances suivantes, les heures réelles passées à voyager en dehors des heures normales ou modifiées seront payées au taux normal de l'employé (code 30 TRV – heures supplémentaires 1,0, voyages) :

- i) tous les voyages pendant la semaine de travail normale (sauf le samedi, le dimanche et un jour férié) pour assister à une réunion ou à une formation, si la distance entre celle-ci et la maison, le logement ou le bureau d'attache de l'employé dépasse 20 km. Si cette distance est de moins de 20 km, ces voyages ne sont pas rémunérés;
- ii) tous les voyages (de dimanche à samedi) du bureau d'attache, ou de la maison d'un employé qui n'a pas de bureau d'attache, au lieu de travail ou au logement au début de la

semaine de travail et pour rentrer à la fin de la semaine de travail. **Note** : Le conducteur d'un fardier est exempté de la présente disposition. Il est rémunéré pour ces voyages aux taux majorés des heures supplémentaires en vigueur en fin de semaine ou un jour férié, et conformément aux dispositions de l'article 12.01 a) iii) pendant la semaine de travail normale;

iii) pour tout voyage pendant la semaine de travail normale relatif à des activités autres que celles prévues aux alinéas i) et ii) ci-dessus, l'employé est rémunéré à son taux horaire normal (code 30 TRV) pour la première demi-heure avant et après ses heures de travail normales ou modifiées.

12.01 b) Voyages au taux des heures supplémentaires en vigueur

Les heures réelles passées à voyager en dehors des heures normales ou modifiées dans des circonstances autres que celles stipulées à l'article 12.01 a) seront rémunérées aux taux des heures supplémentaires en vigueur.

12.01 c) Règles sur les voyages

Il faut tenir compte des règles suivantes pour calculer la rémunération des voyages :

i) le temps de voyage est mesuré selon le temps de voyage réel du bureau d'attache au lieu de travail, du lieu de travail au lieu de travail, du logement au lieu de travail ou, pour les employés sans bureau d'attache seulement, de sa maison au lieu de travail. À Fredericton, tous les lieux de travail du groupe d'Énergie NB sont estimés constituer un seul bureau d'attache et les voyages entre ces endroits ne sont pas payés;

ii) conformément aux directives de la direction, le surveillant de l'employé doit déterminer :

- si le voyage doit avoir lieu pendant le jour de travail normal ou modifié de l'employé
- l'heure à laquelle l'employé doit se présenter au lieu de travail
- si l'employé peut utiliser son propre véhicule pour le voyage
- si l'employé aura le droit de passer la nuit dans un logement. Or, quand un employé aura fait une distance de plus de 80 km (mesurée selon l'alinéa i) ci-dessus), l'employé peut discuter avec son chef de s'il serait approprié, dans ces circonstances, de passer la nuit dans un logement;

iii) si l'employé doit voyager par avion en dehors de ses heures de travail normales, il est rémunéré pour au plus six heures à son taux normal (code 30 TRV) pour le voyage aller-retour, ou pour la durée réel du voyage, en prenant la période la plus courte;

iv) Le temps passé en dehors des heures de travail normales ou modifiées en raison de concours internes ou d'entrevues n'est pas considéré comme des heures supplémentaires, mais comme des heures non payées. Cependant, quand les concours internes ou les entrevues entraînent un long voyage, et quand l'horaire de travail le permet, le voyage peut être effectué, en partie ou en entier, pendant les heures de travail normales.

v) si les employés sont hébergés, un employé peut demander une indemnité de voyage quotidienne de 50 \$ pour voyager de chez lui au lieu de travail en dehors des heures de travail et à ses propres frais au lieu de se prévaloir des moyens de transport et du logement fournis par l'employeur. Cette indemnité constitue toute la rémunération pour ledit voyage et aucun autre montant ne sera payé pour le temps de voyage, les repas, l'utilisation du véhicule de l'employé ou toute autre dépense connexe. Cette indemnité doit être approuvée par la direction (c'est-à-dire, un surveillant non-syndiqué), et ce dans des circonstances exceptionnelles.

12.01 d) Rémunération des voyages à l'intérieur de la province (repas, kilométrage, indemnité quotidienne)

Les repas, le kilométrage et les indemnités quotidiennes seront payés pour des voyages à l'intérieur de la province selon les barèmes suivants :

i) quand un employé a reçu la permission d'utiliser son propre véhicule pour le voyage, le kilométrage sera payé au taux établi dans la politique de l'entreprise (telle que modifiée de temps en temps), au conducteur du véhicule seulement;

ii) quand un employé a reçu la permission de passer la nuit dans un logement, il sera remboursé conformément à la politique de l'entreprise pour ledit logement;

iii) un employé qui passe la nuit dans un logement reçoit une indemnité forfaitaire de 50 \$ pour chaque nuit passée dans un logement à titre de seule rémunération des repas et des menus frais, et les dispositions des politiques d'entreprise ne s'appliqueront pas;

iv) si le temps de voyage en dehors des heures de travail normales dépasse deux heures consécutives (sans compter le temps pris pour manger), une indemnité de repas est payée conformément à l'article 11 de la convention collective. Quand l'employé a droit à plus d'un repas (exemple : un repas de voyage ou un repas des heures supplémentaires) pour la même période, l'employé n'aura droit qu'à une indemnité pour un seul repas;

v) une indemnité de repas de 12 \$ (pas le taux stipulé dans la politique d'entreprise) est payée pour le repas de midi, si l'employé ne passe pas la nuit dans un logement, si l'employé assiste à une réunion ou à une formation organisée par Énergie NB qui ne fait pas partie de son

travail normal et qui se tient ailleurs qu'à un lieu de travail d'Énergie NB, dans le cas où aucun repas n'est fourni à midi.

12.01 e) Rémunération des voyages à l'extérieur de la province

Les dépenses engagées pendant les voyages à l'extérieur de la province (le temps de voyage non compris) seront payées conformément à la politique d'entreprise (telle que modifiée de temps en temps). Dans le cas d'un conflit entre une politique et la présente convention collective, les dispositions de la convention collective l'emportent.

ARTICLE XIII

CONGÉS DE MALADIE À COURT TERME ET AUTRES CONGÉS

13.01 But – Congés de maladie à court terme

Le régime de congés de maladie à court terme a pour seul but de permettre aux employés de continuer à recevoir leur salaire pendant les périodes de maladie véritable.

13.02 Rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste

Les employés doivent faire tous les efforts possibles pour prendre leurs rendez-vous chez le médecin ou le dentiste hors des heures de travail normales. Quand cela n'est pas possible, ils doivent prendre ces rendez-vous à un moment qui réduit au minimum la durée de l'absence du travail et qui perturbe le moins possible la journée de travail, et ils doivent aviser leurs surveillants de ces rendez-vous le plus tôt possible.

Toutes les absences dues aux rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste doivent être indiquées par un code comptable distinct. Il est entendu toutefois qu'on tiendra compte de ces absences quand on reverra la fiche des absences de l'employé.

13.03 Indemnités de maladie à court terme

Les indemnités de maladie sont conformes au barème suivant :

Durée de service

Prestations de congés de maladie

1 mois, mais moins de 3 mois

100 % du salaire pendant une semaine

3 mois, mais moins d'un an

100 % du salaire pendant 2 semaines

66-2/3 % du salaire pendant 13 semaines

1 an, mais moins de 3 ans

100 % du salaire pendant 4 semaines

3 ans, mais moins de 5 ans	66-2/3 % du salaire pendant 11 semaines 100 % du salaire pendant 6 semaines
5 ans, mais moins de 7 ans	66-2/3 % du salaire pendant 9 semaines 100 % du salaire pendant 8 semaines
7 ans, mais moins de 9 ans	66-2/3 % du salaire pendant 7 semaines 100 % du salaire pendant 10 semaines
9 ans, mais moins de 10 ans	66-2/3 % du salaire pendant 5 semaines 100 % du salaire pendant 12 semaines
10 ans ou plus	66-2/3 % du salaire pendant 3 semaines 100 % du salaire pendant 15 semaines

13.04 Conditions d'admissibilité

13.04 a) Pour avoir droit à un congé de maladie à court terme rémunéré, l'employé doit :

i) faire tous les efforts possibles pour s'assurer que son surveillant est avisé de la maladie dès le début. L'employé doit parler à son surveillant. Si celui-ci n'est pas libre de lui parler tout de suite, l'employeur doit laisser un message vocal qui comprend les renseignements nécessaires et un numéro où le surveillant peut le joindre s'il a besoin de plus amples renseignements. L'employé doit indiquer, dans la mesure du possible, la nature de la maladie, la durée prévue de l'absence et toute limite entraînée par une telle maladie. Si un employé malade ou blessé ne peut pas effectuer ses tâches normales en raison des limites identifiées, et que l'employeur peut fournir des tâches de rechange qui conviennent à ces limites, l'employé doit venir au travail et les exécuter;

ii) à la demande du surveillant, et si l'absence en raison de maladie dépasse deux jours, soumettre un certificat du médecin attestant le bien-fondé de cette absence. Le certificat doit être soumis dans les sept jours du début de l'absence;

iii) si l'absence en raison de maladie dépasse cinq jours, soumettre un rapport du médecin (sur le formulaire approuvé par le comité mixte des avantages sociaux) indiquant les limites entraînées par la maladie, la durée prévue de l'absence et la disponibilité pour faire d'autres travaux. L'employé peut être dispensé par son surveillant de fournir ces renseignements.

13.04 b) Un employé peut être obligé à subir un examen médical indépendant et à fournir à l'employeur des renseignements sur sa capacité d'assister au travail régulièrement ainsi que sur toute contrainte qui risque de l'empêcher de remplir ses obligations professionnelles, si un examen de sa fiche des absences révèle qu'il utilise ses congés de maladie à court terme ou ses rendez-vous chez le médecin ou chez le dentiste de façon anormale.

13.04 c) Si l'employeur oblige un employé à fournir un consentement à la divulgation des renseignements médicaux, il remboursera les honoraires du médecin relativement à la fourniture d'un tel document.

13.05 Invalidité à long terme

L'indemnité pour invalidité à long terme sera conforme au régime d'assurance-salaire à long terme en vigueur au sein de l'entreprise.

Nonobstant ce qui précède, si les primes augmentent de façon radicale, des discussions auront lieu avec les divers groupes concernant la possibilité de mettre fin au régime. L'employeur continuera de payer les primes de tous les régimes d'ENERflex des employés qui sont en congé d'invalidité à long terme. Les régimes des soins de santé et des soins dentaires fournis par l'employeur sont les «soins distribués» et le «régime économique». Si l'employé a un compte de frais médicaux, celui-ci sera annulé et remplacé par les régimes en question. Les années de service ouvrant droit à pension continueront à accumuler sans frais pour l'employé.

Un différend relatif à l'admissibilité de l'employé aux prestations, au montant des prestations ou à toute autre question relative à l'application de la police ne peut pas donner lieu à un grief ou à l'arbitrage en vertu de la présente convention collective, mais il s'agira d'une question strictement entre l'employé, le syndicat et l'assureur.

13.06 Congé de deuil

13.06 a) Un employé se verra accorder un congé rémunéré de cinq jours de travail normaux consécutifs en cas du décès de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de son petit-fils ou de sa petite-fille. Ce congé aura lieu pendant la période du deuil et comprendra le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour de travail prévu. Pour un employé travaillant par quarts, les «jours de travail normaux consécutifs» sont ceux prévus dans son horaire de quart.

13.06 b) Un employé se verra accorder un congé rémunéré de deux jours de travail normaux consécutifs en cas du décès de son grand-père, de sa grand-mère, du père ou de la mère de son conjoint, du frère ou de la sœur du conjoint ou d'un autre parent demeurant sous le même toit que l'employé. Ce congé aura lieu pendant la période du deuil et comprendra le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour de travail prévu. Pour un employé travaillant par quarts, les «jours de travail normaux consécutifs» sont ceux prévus dans son horaire de quart.

13.06 c) Un employé se verra accorder un congé rémunéré d'un jour de travail normal pour assister aux funérailles de sa tante ou de son oncle.

13.06 d) L'employeur peut, à sa seule discrétion, accorder un congé supplémentaire ne dépassant pas trois jours en raison de l'endroit où ont lieu les funérailles. Un autre jour de congé rémunéré sera accordé pour permettre à l'employé d'assister à l'enterrement différé d'un des proches parents précisés ci-dessus.

13.06 e) De plus, l'employé pourra prendre comme congé rémunéré jusqu'à deux jours de travail normaux par année civile pour assister aux funérailles d'autres parents ou amis, ou pour effectuer des tâches d'exécuteur testamentaire.

13.06 f) Sous réserve des exigences de l'exploitation, un employé peut prendre un congé non rémunéré pour assister aux funérailles d'un ami non inclus dans le présent article.

13.06 g) Conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNB 2003, chapitre E-7.2, telle que modifiée), un employeur doit accorder à un employé un congé sans solde maximal de cinq jours civils consécutifs lors du décès d'une personne avec qui il est uni par des liens familiaux étroits, ce congé devant être pris pendant la période de deuil et devant commencer au plus tard le jour des funérailles. Le congé sans solde ne vient pas s'ajouter aux autres congés auxquels l'employé a droit comme il est expliqué ci-dessus, mais peut être utilisé comme supplément au congé de moins de cinq jours pour donner un total allant jusqu'à cinq jours.

13.07 Congé de maternité

13.07 a) Généralités

Sous réserve des conditions ci-dessous, l'employeur doit accorder aux employées un congé de maternité pour leur permettre de veiller à leur santé pendant leur grossesse et de se rétablir après l'accouchement.

13.07 b) Conditions d'admissibilité

Pour avoir droit à un congé de maternité, une employée doit :

- i) aviser son surveillant de sa grossesse trois mois avant la date prévue de l'accouchement,
- ii) donner un préavis de deux semaines avant le début de son congé de maternité.

13.07 c) Durée du congé

Le congé de maternité peut être d'une durée maximale de 17 semaines. Si l'employée ne participe pas au régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC), les

deux premières semaines sont considérées comme un congé de maladie rémunéré. Si l'employée participe au régime PSC, il y a deux semaines de congé sans solde conformément à la **Loi sur l'assurance-emploi** (1996, chap. 23, E-5.6, telle que modifiée). Le congé de maternité peut commencer à la fin du septième mois de grossesse. À la fin du congé de maternité, l'employée peut prendre un congé parental sans solde de jusqu'à 35 semaines.

13.07 d) Avantages sociaux pendant le congé

Si l'employée participe au régime PSC, ses retenues normales (sauf les cotisations au régime de pension) sont prélevées des prestations supplémentaires. L'employeur versera sa contribution aux régimes ENERflex pendant un maximum de 15 semaines. Pendant le congé parental, les avantages sociaux sont payés conformément à l'article 13.08 a).

Une employée qui n'a pas le droit de participer au régime PSC pourra se prévaloir des avantages sociaux conformément à l'article 13.08 a) et choisir de porter cette période à la période du congé de maternité, mais en aucun cas pour une période dépassant 37 semaines.

Note : Les cotisations au régime provincial de pension de retraite dans les services publics ne peuvent pas être soumises pendant le congé. Toutefois, l'employée peut acheter des crédits pour la période du congé dès son retour au travail.

L'employée n'accumule aucun crédit de congés annuels pendant son congé de maternité, mais ses années de service et son ancienneté continuent de s'accumuler.

13.07 e) Régime de prestations supplémentaires de chômage (PSC)

Un employé comptant au moins 12 mois consécutifs de service peut, au début de son congé de maternité ou d'adoption, choisir de participer au régime conformément aux conditions du régime approuvé. Voir les modalités du régime à l'annexe «B». Les prestations supplémentaires de chômage seront versées pour une période maximale de 15 semaines pour le congé de maternité et pour une période maximale de 10 semaines pour un congé d'adoption. Toutes les retenues salariales normales, sauf les cotisations au régime de pension de retraite, sont déduites directement des prestations.

13.07 f) Retour au travail

L'employée doit avertir son surveillant de son intention de retourner au travail trois semaines avant la date prévue de son retour. À son retour au travail, l'employée doit reprendre son ancien poste ou être nommée à un poste comparable sans changement notable de lieu de travail, ni diminution de salaire de base ou d'avantages sociaux.

13.07 g) Non-retour au travail

Si l'employée ne retourne pas au travail à la date fixée pour la fin de son congé, on mettra fin à son emploi. Dans ce cas, elle doit rembourser à l'employeur le montant la valeur des paiements du régime PSC conformément à l'annexe «B».

13.08 Congé parental et congé d'adoption

13.08 a) Généralités

Dans le cas de la naissance d'un enfant ou de l'adoption d'un enfant d'âge préscolaire, l'un ou l'autre des parents a droit à un congé non payé d'une durée maximale de 37 semaines. Les avantages du congé de maternité prévus dans la présente convention s'appliquent également au congé parental et au congé d'adoption, à l'exception de ce qui suit :

- i) Pour le congé d'adoption, l'employé a droit à une somme différentielle en vertu du régime des prestations supplémentaires de chômage (PSC) pour une durée maximale de 10 semaines conformément aux conditions du régime;
- ii) Pour le congé parental, l'employé n'aura pas droit à ce qui suit : les deux premières semaines ne sont pas rémunérées comme des congés de maladie à court terme et l'employé n'a pas droit de participer au régime PSC;
- iii) Pour le congé d'adoption, les avantages sociaux d'un employé admissible à une somme différentielle en vertu du régime PSC sont traités conformément à l'article 13.07 d) pendant une période de 10 semaines. L'employeur paie les primes de tous les régimes ENERflex pour le reste du congé;
- iv) Pendant le congé parental (qui ne doit pas dépasser 37 semaines), l'employeur paie les primes de tous les régimes ENERflex choisis par l'employé avant son congé.

13.08 b) Conditions d'admissibilité

Pour être admissible à un congé parental ou à un congé d'adoption, un employé doit :

- i) Donner un préavis écrit de quatre semaines à son surveillant indiquant la date du début du congé et la durée du congé.
- ii) Fournir au surveillant un certificat d'un médecin précisant la date de l'accouchement ou une preuve de l'adoption.

13.08 c) Durée du congé

Le congé ne doit pas commencer avant la naissance ou l'adoption de l'enfant et doit se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance ou l'adoption de l'enfant. Une employée qui prend un congé de maternité et qui demande un congé parental doit prendre ce congé immédiatement à la fin du congé de maternité, sauf si l'employeur et l'employée s'entendent sur une autre date.

13.08 d) Non-retour au travail

Si l'employé ne retourne pas au travail à la date fixée pour la fin de son congé, on mettra fin à son emploi. Dans ce cas, il doit rembourser à l'employeur la valeur des avantages sociaux et le montant des paiements du régime PSC reçus.

13.09 Congé de paternité

Un employé du sexe masculin a droit à un jour de congé rémunéré à l'occasion de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

13.10 Congé de fonctions judiciaires ou de comparution

Quand un employé s'absente pour être membre d'un jury ou pour comparaître comme témoin dans un procès criminel, il peut considérer l'absence comme un congé rémunéré.

13.11 a) Congé pour responsabilités familiales rémunéré

L'employeur doit accorder à l'employé un congé rémunéré pour assumer ses responsabilités concernant la santé, le soin ou l'éducation d'une personne avec qui il est uni par des liens familiaux étroits, dans les circonstances suivantes :

- i) L'employé a droit à un maximum de 16 heures de congé rémunéré dans une année civile. Les dispositions relatives au congé pour responsabilités familiales d'un employé affecté à l'horaire complet de quarts sont énoncées aux articles 9.03 et 9.04.
- ii) Un employé qui ne se sert pas de toutes les 16 heures de congé rémunéré pendant une année civile peut reporter le congé restant de l'année à l'année suivante. L'on peut reporter un maximum de 16 heures de congé rémunéré.
- iii) L'employé peut prendre le congé sur une base horaire. La durée minimale du congé est de 0,5 heure.

iv) Sauf quand il est impossible de fournir un tel préavis, l'employé doit donner un préavis d'au moins 24 heures quand il demande un congé pour responsabilités familiales.

v) Ce congé est porté au code de temps distinct 70 FAM et remplace l'ancien congé pour responsabilités familiales rémunéré accordé aux RSA et le congé variable établi lors de la prolongation de la dernière convention collective.

13.11 b) Congé sans solde pour responsabilités familiales en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*

Conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*, un employeur doit accorder à un employé un congé sans solde d'une durée maximale de trois jours dans une année civile pour assumer ses responsabilités concernant la santé, le soin ou l'éducation d'une personne avec qui il est uni par des liens familiaux étroits. Ce congé ne s'ajoute pas aux congés ci-dessus, mais peut servir à prolonger un congé de moins de trois jours par l'ajout d'un congé sans solde pour en faire un total de trois jours. Un employé qui a l'intention de prendre un tel congé doit aviser l'employeur de son intention de prendre le congé aussitôt que possible.

ARTICLE XIV

AVANTAGES SOCIAUX

14.01 Programme ENERflex

ENERflex est un programme d'avantages sociaux flexibles qui comprend un ensemble de prestations obligatoires pour les employés. Selon l'entente des frais partagés concernant le programme ENERflex, les frais sont partagés à 60 % par l'employeur et à 40 % par l'employé, et ces frais sont basés sur les statistiques des régimes suivants : assurance-vie de base, assurance en cas de décès ou de mutilation par accident de base, assurance-invalidité à long terme et assurance des soins médicaux et des soins dentaires. Ce partage comprend la contribution de l'employé aux quotes-parts et aux frais d'exécution des ordonnances. Les employés peuvent acheter une couverture supplémentaire pour d'autres avantages sociaux facultatifs selon les conditions du programme ENERflex.

14.02 Blessures au travail

14.02 a) Après la période d'attente de trois jours sans solde prévue dans la loi, un employé touchant des prestations en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* (LNB 2003, chapitre W-13, telle que modifiée), pour une blessure subie au travail, doit recevoir la différence entre le montant total reçu de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail et toute autre pension ou rémunération ayant trait à la blessure, et 85 %

du salaire net qu'il recevait avant l'accident, calculé selon le barème de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, pour les nouvelles blessures ou une blessure récurrente.

14.02 b) Un employé qui subit une blessure au travail doit recevoir son salaire ordinaire pendant une période maximale de trois jours ouvrables avant la période d'attente de trois jours sans solde établie dans la loi. Toutefois, en vertu de la loi la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail n'exige pas la période d'attente de trois jours si l'employé est admis à l'hôpital au moment de la blessure ou de la récurrence d'une ancienne blessure, ni si l'employé est invalide pendant plus de 20 jours ouvrables. Si un employé retourne au travail et subit une récurrence de sa blessure dans les 20 jours ouvrables suivants, une deuxième période d'attente de trois jours n'est pas requise.

14.02 c) Dans le cas d'une blessure à un employé temporaire, la contribution de l'employeur notée à l'article 14.02 a) n'est maintenue que pour la période de l'emploi prévue et en aucun cas pour plus d'un mois.

14.02 d) Si la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail détermine que l'employé est totalement ou partiellement invalide, de façon permanente, en raison des blessures, l'avantage noté à l'article 14.02 a) est résilié.

14.02 e) Les jours d'absence d'un employé qui touche des prestations en vertu de la **Loi sur les accidents au travail** ne sont pas déduits des crédits de congés de maladie ou des crédits de congés annuels de l'employé.

14.03 Pension

14.03 a) Toutes les prestations, tous les privilèges et tous les droits aux pensions sont établis conformément aux dispositions de la **Loi sur les pensions de retraite dans les services publics**.

14.03 b) Les employés saisonniers engagés pour une période déterminée ne peuvent pas cotiser conformément à la **Loi sur les pensions de retraite dans les services publics**. Par contre, un employé saisonnier engagé pour une période déterminée peut choisir de cotiser le REER de groupe d'Énergie NB. Dans ce cas, l'employeur contribuera la même somme que celle versée par l'employé (par retenues à la source) jusqu'à un maximum de 4 % du salaire de base actuel de l'employé chaque année civile. Un employé qui a fait la contribution maximale en vertu du présent article peut choisir d'effectuer d'autres contributions et de recevoir l'avantage énoncé à l'article 14.03 c).

14.03 c) Si un employé choisit de cotiser le REER de groupe d'Énergie NB, l'employeur contribuera la même somme que celle versée par l'employé (par retenues à la source) jusqu'à un maximum de 400 \$ par année civile.

Note : Certains employés ont été exemptés des conditions de l'article 14.03 c) tel qu'indiqué par la lettre d'entente entre les parties à l'annexe «H». Les conditions d'exemption sont définies dans cette lettre, et les parties s'entendent qu'aucune autre exception n'aura lieu.

14.04 Allocation de retraite

14.04 a) Lorsqu'un employé qui répond aux critères d'admissibilité à l'article 14.04 c) ci-dessous prend sa retraite, l'employeur lui verse une allocation de retraite égale au salaire de cinq jours pour chaque année complète de service, mais qui ne dépasse pas 26 semaines de salaire. Cette allocation est versée au taux horaire normal de l'employé en une somme forfaitaire au moment du départ en retraite de l'employé.

14.04 b) Lorsqu'un employé qui répond aux critères d'admissibilité à l'article 14.04 c) ci-dessous meurt, l'employeur verse à sa succession une indemnité de décès égale au montant de l'allocation de retraite indiquée ci-dessus.

14.04 c) Un employé est admissible à l'allocation de retraite s'il respecte les conditions suivantes :

- l'employé compte cinq années ou plus de service, pendant lesquelles il a été employé permanent, employé temporaire ou employé engagé pour une période déterminé et a travaillé pendant au moins 50 % de chacune des années;
- le service n'est pas nécessairement continu et n'ouvre pas nécessairement droit à pension;
- l'employé a au moins 55 ans et est employé au moment de prendre sa retraite.

14.04 d) Les conditions suivantes s'appliquent au calcul du montant de l'allocation de retraite :

- une «année de service» est définie comme une année où l'employé a travaillé pendant au moins 50 % de l'année;
- la paie utilisée pour calculer le montant de l'allocation de retraite est définie comme la paie reçue par un employé qui travaille pendant les heures normales à plein temps de la catégorie de l'employé au taux horaire normal.

14.05 Droits et avantages sociaux des employés temporaires

Les employés temporaires visés par la présente convention ont droit à tous les avantages sociaux et à tous les droits prévus dans la convention, à moins qu'ils en soient exclus par des conditions précises de la convention ou par une loi ou un règlement. Les employés temporaires n'ont pas droit à une indemnité de déménagement.

14.06 Frais de renouvellement du certificat d'aptitude professionnelle

14.06 a) Lorsque l'employeur exige qu'un employé ait un certificat d'aptitude professionnelle, il lui rembourse les frais exigés pour renouveler ce certificat. Lorsque l'employeur exige qu'un employé ait un permis de conduire de classe 1, il lui remboursera le coût de l'examen médical exigé pour obtenir ou renouveler un tel permis.

14.06 b) Lorsque l'employeur exige qu'un employé obtienne un certificat d'opérateur décerné par le NERC (North American Electric Reliability Council), elle lui paie une prime de 500 \$ la première fois qu'il obtient le certificat, pourvu qu'il réussisse son premier essai. Un employé qui réussit son deuxième essai doit recevoir une prime de 250 \$. Un employé qui ne réussit ni la première ni la deuxième fois devra continuer à essayer jusqu'à ce qu'il obtienne le certificat, mais il ne recevra aucune prime pour l'avoir obtenu. Pour reconnaître le fait qu'un employé doit suivre une formation permanente pour maintenir son certificat, l'employeur versera une somme ponctuelle de 250 \$ aux employés détenteurs d'un certificat.

ARTICLE XV

JOURS FÉRIÉS

15.01 Les jours fériés rémunérés sont les suivants : le jour de l'An, le vendredi saint, le lundi de Pâques, la fête de la Reine, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour d'Action de grâces, le jour du Souvenir, Noël, le lendemain de Noël ou tout autre jour célébré comme l'un de ces jours, et tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou fédérale.

15.02 Les jours fériés sont rémunérés pour le jour où ils sont célébrés, sauf dans le cas des employés travaillant le jour de Noël dans le cadre de leur cycle de quarts normal, qui reçoivent une paie supplémentaire au taux ordinaire pour toutes les heures effectuées dans les 24 heures du 25 décembre.

15.03 Quand le 24 décembre est une journée de travail normale, et quand les conditions d'exploitation le permettent, tout lieu de travail ne maintiendra qu'un nombre minimal de personnel de soutien administratif après 14 h 30. Les autres membres du personnel de soutien

administratif peuvent partir du travail sans perdre de rémunération. Dans de tels cas, les membres du personnel de soutien administratif qui sont tenus de rester au travail jusqu'à la fin des heures de travail normales pourront partir du travail après 14 h 30 la veille du jour de l'An sans perdre de rémunération. Cet article ne s'applique pas aux bureaux où un seul employé travaille ou aux employés travaillant par quarts.

ARTICLE XVI

CONGÉS ANNUELS

16.01 a) Droits des employés

Tous les employés recevront les congés annuels rémunérés suivants après avoir atteint un niveau de service continu tel qu'indiqué ci-dessous. La semaine ou la journée ci-dessous est la journée ou la semaine de travail normale de l'employé (soit 8 heures par jour ou 40 heures par semaine, soit 7,25 heures par jour ou 36,25 heures par semaine). Les employés qui travaillent des heures de travail autres que les heures normales devront faire les redressements appropriés (exemple : un employé qui fait une semaine de 40 heures dans quatre journées de travail de 10 heures aura besoin d'une semaine complète de congé pour compenser une absence de quatre jours).

16.01 b) Les crédits de congés annuels pour l'année civile durant laquelle l'employé est embauché ou commence à avoir droit à un congé plus long sont calculés au prorata selon la date de calcul des congés de l'employé.

Congé*

trois (3) semaines
quatre (4) semaines
quatre (4) semaines + deux (2) jours
quatre (4) semaines + quatre (4) jours
cinq (5) semaines
cinq (5) semaines + deux (2) jours
cinq (5) semaines + quatre (4) jours
six (6) semaines

Service continu

date d'embauche
huit (8) ans
seize (16) ans
dix-huit (18) ans
vingt (20) ans
vingt-deux (22) ans
vingt-quatre (24) ans
vingt-cinq (25) ans

***calculé au pro rata conformément à l'article 16.01 b) ci-dessus**

16.02 Report des congés annuels

Conformément aux politiques de l'entreprise.

ARTICLE XVII

SERVICE ET ANCIENNETÉ

17.01 a) Service

La durée du service ininterrompu depuis la dernière date d'embauche par le groupe d'entreprises d'Énergie NB ou ses prédécesseurs est désignée sous le nom de service. Aux fins des articles 17.03 9a) et 17.07 et pour calculer les niveaux des avantages sociaux, le service des employés permanents saisonniers comprendra les périodes de disponibilité temporaire. Or, les avantages sociaux reçus, sauf l'allocation de retraite, seront calculés selon les périodes de travail réelles. Pour le calcul du droit au congé de maladie, au congé annuel et à l'allocation de retraite seulement, le «service continu» comprend le service continu au sein des parties I, II, III et IV du service public du Nouveau-Brunswick, quand ce service est continu avec le service au sein du groupe d'entreprises d'Énergie NB.

17.01 b) Ancienneté

i) Pour un employé membre de l'unité de négociation du personnel d'exploitation de Transport à la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté sera identique à son service tel que défini à l'article 17.01 a).

ii) Pour un employé qui devient membre de l'unité de négociation du personnel d'exploitation de Transport après la date de signature de la présente convention collective, l'ancienneté signifiera la durée du travail ininterrompu au sein de l'unité de négociation du personnel d'exploitation de Transport. Or, s'il a du service continu au sein d'une autre unité de négociation dont la convention collective comprend une entente réciproque identique à celle à l'article 17.01 c), son ancienneté est calculée conformément à l'alinéa i) ci-dessus.

17.01 c) Ententes réciproques

Si l'unité de négociation d'une autre entreprise du groupe d'Énergie NB représentée par la section locale 37 de la FIOE définit dans son convention collective l'ancienneté comme «la durée du service ininterrompu depuis la dernière date d'embauche par le groupe d'entreprises d'Énergie NB ou ses prédécesseurs» et joint la présente entente réciproque à son convention collective, les employés de ladite unité de négociation se verront créditer leur ancienneté et pourront s'en prévaloir au sein de l'unité de négociation du personnel d'exploitation de Transport. Cette ancienneté réciproque ne doit pas servir à supplanter un employé subalterne dans une autre unité de négociation, mais elle peut servir dans des circonstances où l'ancienneté est un facteur déterminant pour doter un poste.

17.01 d) Employés temporaires

Sauf pour les concours d'emploi, un employé temporaire n'a aucun droit d'ancienneté en dehors de son bureau d'attache ou de son lieu de travail immédiat. Pour un employé temporaire de Services de transport, le «lieu de travail immédiat» est le centre d'exploitation qui a été désigné comme son bureau d'attache pendant sa dernière période de travail au sein de Services de transport, et il n'a aucun droit d'ancienneté ou de service à l'extérieur dudit centre d'exploitation. Pour les fins du présent article de la convention collective, les centres d'exploitation sont : Grand-Sault, Woodstock, Fredericton, Miramichi, St. Stephen, Rothesay, Sussex, Moncton, Bathurst, Tracadie et Eel River. Si un employé temporaire achève sa période d'emploi et est par la suite rembauché dans les 12 mois suivant la fin de la dernière période d'emploi, ses dossiers d'ancienneté et de service sont redressés en fonction du temps réellement passé à l'emploi de l'employeur.

17.01 e) Dossiers

La durée du service et de l'ancienneté est celle prévue dans les dossiers de l'employeur.

17.02 Maintien de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation

17.02 a) Un employé muté en dehors de l'unité de négociation de Transport à un autre poste au sein d'Énergie NB, dans une unité de négociation représentée par la FIOE, retient son ancienneté s'il retourne à la même catégorie dans l'unité de négociation de Transport. Toutefois, un employé du métier des lignes (monteur de lignes «A» agréé; monteur de lignes; monteur de lignes principal; représentant, Service à la clientèle; chef d'équipe et contremaître général) ne perd pas son ancienneté dans les unités de négociation de Transport ou de Distribution et Service à la clientèle aux fins du calcul de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation dont il fait partie. L'employé garde cette ancienneté quand il est muté d'une unité de négociation à l'autre, mais il ne peut pas s'en servir en cas d'un concours d'emploi ou pour supplanter un autre employé dans l'autre unité de négociation, sauf dans le cas suivant. Quand un poste de monteur de lignes est disponible dans l'une ou l'autre unité de négociation, un employé qui exerce un métier des lignes peut employer son ancienneté au sein du métier des lignes comme facteur déterminant. L'ancienneté au sein du métier des lignes signifie tout le temps continu dans une catégorie du métier des lignes, dans les unités de négociation de Transport et de Distribution et Service à la clientèle.

17.02 b) Un employé qui est muté hors de l'unité de négociation et qui revient à l'unité en moins de six mois, à son ancienne catégorie, ne perd pas l'ancienneté accumulée dans ladite catégorie.

17.03 Licenciement

17.03 a) Procédure de licenciement des employés permanents

Il incombe exclusivement à l'employeur de décider s'il va licencier un ou plusieurs employés. Par contre, avant de signifier un avis de licenciement aux employés, il doit en avertir l'agent d'affaires syndical de ses intentions et doit se réunir avec le syndicat pour discuter toute mesure de rechange que le syndicat peut lui demander d'envisager. Lorsque l'employeur licencie des employés permanents, les règles suivantes s'appliquent :

i) L'employeur doit signifier les catégories et les lieux de travail où il va donner des avis de licenciement. L'employé possédant le moins d'ancienneté dans une catégorie à un lieu de travail reçoit un avis de licenciement. Aucun compagnon de métier ne doit recevoir un avis de licenciement s'il y a des apprentis de la même catégorie dans l'unité de négociation. L'employé qui reçoit un avis de licenciement doit indiquer par écrit dans les cinq jours ouvrables suivants s'il veut être licencié et recevoir les prestations de fin d'emploi indiquées à l'article 17.06, ou bien exercer son droit de supplanter un autre employé;

ii) Un employé qui a reçu un avis de licenciement conformément au sous-article (i) peut supplanter l'employé comptant le moins d'ancienneté dans sa catégorie dans l'unité de négociation, si celui-ci possède moins d'ancienneté dans la catégorie;

iii) Un employé d'une catégorie qui a reçu un avis de licenciement conformément au sous-article i) ou qui a été supplanté conformément au sous-article ii) peut supplanter l'employé possédant le moins d'ancienneté dans son ancienne catégorie au sein de l'unité de négociation, si celui-ci possède moins d'ancienneté dans la catégorie. Si un employé a plus d'une ancienne catégorie, chaque catégorie sera étudiée par ordre chronologique, en commençant par la catégorie la plus récente. La révision prend fin quand on trouve l'occasion de supplanter un employé ayant moins d'ancienneté;

iv) Un employé supplanté à la suite de l'application du sous-article ii) peut profiter des dispositions subséquentes du présent article. Or, s'il ne veut pas exercer ces droits, il peut indiquer par écrit dans les deux jours ouvrables suivants qu'il veut être licencié et recevoir les prestations de fin d'emploi indiqués à l'article 17.06 ;

v) Pour les catégories qui requièrent une formation spécifique ou un certificat de métier ou technique, l'employé qui veut supplanter un employé ayant moins d'ancienneté doit posséder la formation ou l'accréditation en question pour se prévaloir de ses droits conformément à la présente convention. Si l'employé décide de se prévaloir de ses droits dans une ancienne catégorie, il doit posséder les compétences et les capacités requises actuellement pour cette catégorie;

vi) Un employé muté à un poste à la suite de l'application des sous-articles ii) ou iii) aura droit à un stage probatoire de six mois pour démontrer qu'il peut exercer les fonctions du poste et, s'il est incapable de le faire, il sera licencié et ne pourra plus se prévaloir des dispositions du présent article de la convention. Par contre, il aura droit aux prestations de fin d'emploi conformément à l'article 17.06. L'employé supplanté sera rappelé au travail;

vii) Un employé qui est supplanté à la suite de l'application du sous-article iii), ou un employé qui est supplanté à la suite de l'application du sous-article ii) et qui n'a pas d'ancienne catégorie dont il peut supplanter un employé comptant moins d'ancienneté conformément au sous-article iii), sera licencié et ne pourra pas se prévaloir des dispositions du présent article de la convention, mais il aura droit aux prestations de fin d'emploi conformément à l'article 17.06;

viii) Si «l'ancienne catégorie» est une catégorie dans une série progressive, l'employé supprime l'employé ayant la moins d'ancienneté dans la catégorie du premier niveau de compagnon ou de progression. Par exemple, un surveillant, ELT qui est licencié peut supplanter un monteur de lignes, mais il ne peut pas supplanter un chef d'équipe;

ix) Un employé qui est supplanté parce qu'un autre employé a exercé ses droits en vertu du présent article n'aura pas droit à un avis de licenciement;

x) Un employé qui exerce son droit, en vertu du présent article, de supplanter un employé comptant moins d'ancienneté verra son taux salarial redressé immédiatement au taux salarial de la catégorie si le salaire maximal de cette catégorie est moins élevé que celui de sa catégorie;

xi) Aucun coût de déménagement ne sera remboursé à l'employé exerçant ses droits en vertu du présent article de la convention.

17.03 b) Employé saisonnier/permanent

Un employé saisonnier/permanent peut être engagé pour un emploi saisonnier ou pour assurer le service des périodes de pointe. Pendant les périodes où son service n'est pas requis, la Société peut le mettre en disponibilité temporairement. Il n'est pas «licencié» aux fins d'application de la convention collective et les articles 17.03 a), 17.05 et 17.06 de la convention collective ne s'appliquent pas. Pour les fins des articles 17.03 a) et 17.07, un employé saisonnier/permanent reçoit une pleine année d'ancienneté, quel que soit le nombre d'heures travaillées pendant l'année.

S'il ne retourne pas au travail dans les six mois après la fin de sa dernière période de travail, on estimera qu'il est en disponibilité permanente et «licencié» pour les fins des articles 17.03 a), 17.05 et 17.06 de la convention collective.

17.03 c) Employé saisonnier embauché pour une période déterminée

Un employé saisonnier embauché pour une période déterminée peut être engagé pour un emploi saisonnier ou pour assurer le service des périodes de pointe. Pendant les périodes où son service n'est pas requis, l'employeur peut le mettre en disponibilité temporairement. Il n'est pas «licencié» aux fins d'application de la convention collective et les articles 17.03 (a), 17.05 et 17.06 de la convention collective ne s'appliquent pas.

S'il retourne au travail dans les 12 mois après la fin de sa dernière période de travail, les dossiers relatifs à son ancienneté et à son service sont redressés en fonction de la période réelle de travail au sein de l'employeur.

17.04 Rembauche

Lorsque l'employeur embauche des employés pour l'unité de négociation de Transport, la préférence est accordée aux anciens employés de l'unité de négociation selon la durée du service précédent pourvu que :

- i) ces employés comptent six mois de service précédent au lieu de travail et n'aient pas démissionné ou n'aient pas été congédiés pour un motif valable;
- ii) moins de 12 mois se soient écoulés depuis la fin du service mentionné au sous-article i) ci-dessus;
- iii) ces employés aient avisé l'employeur par écrit de leur désir d'être rappelés et aient tenu l'employeur au courant de tout changement d'adresse;
- iv) ces employés possèdent les compétences requises;
- v) les employés saisonniers permanents et embauchés pour une période déterminée qui ont été mis en disponibilité temporairement en raison de la nature saisonnière de leurs postes auront uniquement des droits de rembauche pour les postes saisonniers permanents ou d'une période déterminée auxquels ils étaient affectés. Cependant, si ces employés sont renvoyés de façon permanente, ils auront les mêmes droits de rembauche que les autres anciens membres de l'unité de négociation.

vi) un employé ayant refusé une offre d'emploi significatif (c'est-à-dire, d'une durée de trois mois ou plus) n'a plus aucun droit de se prévaloir des avantages de cette disposition de la présente convention.

17.05 Avis

17.05 a) Les employés permanents doivent recevoir un avis de licenciement permanent d'au moins 60 jours ou, à la discrétion de l'employeur, une paie tenant lieu d'un tel avis.

17.05 b) Les employés temporaires, qui sont embauchés pour une durée d'emploi fixe sans dispositions prévoyant que l'emploi peut prendre fin plus tôt, seront considérés comme «licenciés» aux fins du présent article de la convention s'ils sont mis en disponibilité avant la date prévue de la fin de leur emploi. Ils doivent recevoir un avis de licenciement d'au moins trois semaines ou, à la discrétion de l'employeur, une paie tenant lieu d'un tel avis.

17.05 c) Lorsqu'un avis de licenciement a été signifié et que le licenciement est reporté de trois mois ou moins, le premier avis est suffisant et aucun autre avis n'est nécessaire.

17.06 Prestations de fin d'emploi

Lorsqu'un employé permanent est licencié, il a droit à des prestations de fin d'emploi équivalant à 2,5 semaines de paie par année de service jusqu'à concurrence de 20 années de service (c'est-à-dire un maximum de 50 semaines de paie).

La prestation de fin d'emploi est versée à une personne qui a épuisé ses options prévues selon les dispositions de l'article 17.04 de la convention collective, après que 12 mois se sont écoulés depuis la date de licenciement et qu'il n'a pas été rebauché par l'employeur et qu'il n'a pas refusé une offre d'emploi de celui-ci.

17.07 Concours d'emploi

17.07 a) L'employeur se réserve le droit de pourvoir les postes par nomination. Toutefois, lorsqu'un poste permanent dans une catégorie visée par la présente convention collective est vacant et fait l'objet d'un concours interne, les règles suivantes s'appliquent :

i) Le concours sera affiché et demeurera ouvert pendant au moins 15 jours et l'annonce indiquera :

- la catégorie de l'emploi;
- les compétences requises;
- le lieu de travail;

- si le concours servira à pourvoir plus d'un poste;
- si le concours servira à pourvoir les postes vacants futurs et le cas échéant, la période pendant laquelle le concours est valide;

ii) une copie du concours sera envoyée à l'agent d'affaires syndical.

17.07 b) Le choix des candidats pour la nomination aux catégories relevant de la présente convention est fondé sur la capacité et les compétences. Lorsque la capacité et les compétences sont égales, l'ancienneté a préséance. Lorsque la capacité et les compétences sont égales et que l'ancienneté est identique, le service est le facteur déterminant. Cependant, pour les nominations à la catégorie des monteurs de lignes, d'électromécanicien et d'entretien électrique «A», l'ancienneté a préséance.

17.07 c) Les frais de déménagement, le cas échéant, sont remboursés conformément à la politique de l'entreprise. Les employés qui postulent un poste dans un lieu qui ne constitue pas un avancement devront payer les coûts de déménagement.

17.07 d) Lorsque le choix aura été fait, les candidats qui n'auront pas été choisis en seront avisés. Les noms des candidats choisis et des candidats refusés seront fournis à l'agent d'affaires syndical.

17.07 e) Les employés qui veulent que leurs candidatures soient considérées pour les affectations provisoires, les affectations temporaires ou autres qui peuvent être pourvues par nomination doivent indiquer leur intérêt au service de Dotation en personnel de l'employeur et à la direction locale.

ARTICLE XVIII

SÉCURITÉ

18.01 Généralités

Les employés respecteront les dispositions de la ***Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*** (LNB 2003, chapitre O-0.2, telle que modifiée), du règlement connexe et de toutes les politiques et les procédures de sécurité de l'entreprise. Les règlements concernant le travail solitaire ou le refus d'effectuer un travail non sécuritaire sont établis en vertu de la loi ou des politiques. Un employé qui travaille seul a le droit d'appeler de l'aide lorsqu'il fait face à une tâche qu'il serait dangereux, à son avis, d'effectuer seul. Aucun employé ne doit travailler seul sur une ligne ou de l'équipement sous une tension de plus de 347 volts, phase-terre, sauf dans le but de remplacer des fusibles ou d'actionner des commutateurs.

18.02 Comités mixtes de santé et de sécurité

Conformément aux articles 14 à 18 inclusivement de la ***Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail***, tous les lieux de travail d'Énergie NB comptant 20 employés permanents et plus doivent avoir un Comité mixte de santé et de sécurité et tous les lieux de travail comptant moins de 20 employés permanents doivent avoir un représentant de la sécurité.

Les parties s'entendent pour continuer le Comité mixte de santé et de sécurité d'entreprise composé de dirigeants du syndicat et de membres de la direction d'Énergie NB. Le but de ce comité est d'aborder des préoccupations communes et d'améliorer la communication entre les employés et la direction.

18.03 Vêtements et outils

18.03 a) L'employeur fournira les outils, les vêtements et les indemnités de chaussures énoncés ci-dessous aux employés pour s'assurer que ces derniers sont bien équipés pour le travail. Un employé n'a pas le droit de travailler ou de se trouver sur un lieu de travail où le port de vêtements, d'équipement (y compris les casques et les lunettes de protection) ou de chaussures de protection est obligatoire s'il ne porte pas les vêtements, l'équipement et les chaussures qui s'imposent. Un employé qui reçoit une indemnité annuelle pour s'acheter des chaussures doit s'en servir pour acheter des chaussures qui répondent aux exigences de sécurité de l'entreprise et doit les remplacer quand elles ne sont plus dans un état acceptable.

18.03 b) Des gants de travail et des gants à un doigt seront fournis aux employés qui travaillent sur une base continue à l'extérieur. Ces vêtements peuvent être remplacés contre le retour des vêtements déjà fournis.

18.03 c) L'employeur doit fournir une combinaison doublée ainsi que, une fois par année, une salopette à bavette ou une combinaison, aux employés des postes suivants : métier des lignes (monteur de lignes «A» agréé, monteur de lignes, chef d'équipe), opérateurs d'équipement, autres employés dont l'emploi figure à l'annexe «A» et qui ont besoin de ces vêtements de travail de façon continue. Les ouvriers généraux recevront une salopette ou une combinaison et pourront l'échanger au besoin. Si la combinaison ou la salopette est détruite au travail à cause des travaux effectués, l'employé doit la retourner et son surveillant lui en remet une autre.

18.03 d) Les employés qui sont tenus par la loi ou par les règles de sécurité d'Énergie NB de porter des chaussures de sécurité sur une base régulière ont droit à une indemnité annuelle de chaussures.

Les employés qui sont tenus de porter des chaussures de sécurité sur une base régulière recevront une indemnité annuelle de chaussures. Cette indemnité est payable le ou vers le 1^{er} juin de chaque année et seuls les employés qui figurent sur la feuille de paie de Transport Énergie NB le 1^{er} juin ont droit à cette indemnité. Les employés qui ont besoin de chaussures de sécurité mais qui ne les portent pas régulièrement auront droit à une indemnité de chaussures une fois tous les cinq ans.

Montant de l'indemnité de chaussures :

- Juin 2008 120 \$
- Juin 2010 135 \$
- Juin 2012 150 \$

L'indemnité annuelle de chaussures des monteurs de lignes «A» agréés, des monteurs de lignes et des chefs d'équipe se chiffre à 175 \$ pour acheter une paire de bottes de monteur de lignes conformes aux exigences établies par Transport Énergie NB.

18.03 e) On testera les gants isolants conformément à la procédure actuelle.

18.04 Tempêtes

Lorsqu'il n'y a pas d'urgence, et que selon l'employeur, la température ou la combinaison de la température et du vent est inacceptable, les employés du métier des lignes n'auront pas à grimper. Dans un tel cas, les employés en question seront affectés à d'autres tâches.

ARTICLE XIX

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

19.01 Périodes de paie et prélèvement des retenues

19.01 a) Les employés sont rémunérés au taux horaire applicable selon la feuille de paie présentée à la quinzaine. Les retenues pour le gouvernement fédéral, la pension de retraite provinciale, les régimes des avantages sociaux et les cotisations syndicales seront effectuées pour toutes les périodes de paie. Toutes les autres retenues (Obligations d'épargne du Canada, dons à des œuvres de charité, achats par l'employé ou prêts pour un ordinateur, etc.) seront effectuées sur une base de 24 périodes de paie consécutives par année. Les deux parties reconnaissent que certains employés qui travaillent par quarts travaillent dans un cycle de quarts fermé, ce qui peut faire fluctuer les heures réelles travaillées par période de paie. Par

conséquent, il faut équilibrer la rémunération des heures travaillées pour maintenir le fonctionnement du système de paie présenté.

19.01 b) L'employeur doit retenir, sur les salaires à la quinzaine de chaque employé qui doit payer de telles retenues, un montant équivalant aux cotisations syndicales à la quinzaine. Les retenues seront déduites du salaire des employés nommés aux catégories de l'annexe «A» :

i) Dans le cas des employés permanents ou en stage probatoire, durant la première période de paie complète après l'embauche.

ii) Dans le cas des employés temporaires, durant la première période de paie complète après six mois d'emploi continu.

Les retenues effectuées selon le présent article sont maintenues pendant que l'employé travaille dans une catégorie figurant à l'annexe «A».

19.01 c) Le syndicat doit aviser l'employeur par écrit du montant actuellement précisé dans ses règlements administratifs pour les cotisations et lui indiquer le nom de la personne désignée pour recevoir les sommes retenues.

19.01 d) L'employeur percevra les cotisations et les remettra dans les 10 jours ouvrables de la date de paie pour chaque période et fournira une liste de noms des employés visés. Cette liste identifie les employés dont les retenues ont :

i) cessé en raison d'un congé de maternité, d'adoption ou d'invalidité à long terme, d'une mutation hors de l'unité de négociation ou d'une cessation d'emploi;

ii) commencé en raison du retour d'un congé de maternité, d'adoption ou d'invalidité à long terme, d'une mutation dans l'unité de négociation ou d'un nouvel emploi.

19.01 e) Le syndicat accepte de garantir l'employeur contre toute responsabilité ou action découlant de la mise en vigueur du présent article.

19.02 Virements automatiques

Tous les employés doivent accepter comme condition d'emploi le système de virements automatiques.

19.03 Régime d'épargne-retraite enregistré

Un employé peut contribuer au moyen de retenues à la source à un régime d'épargne-retraite enregistré compris dans le système de paie de l'employeur. Sous réserve des dispositions du paragraphe 10.07 concernant la rémunération des heures supplémentaires, les cotisations seront retenues pour toutes les périodes de paie jusqu'à ce que l'employé avise le service de Rémunération par écrit que ces retenues devraient cesser.

19.04 Capital de risque

Un employé peut choisir de cotiser au moyen de retenues à la source à un fonds de capital de risque. Le fonds stipulé par le syndicat est : Growth Works, Atlantic Venture Fund Ltd. Ces cotisations seront déduites pour toutes les périodes de paie jusqu'à ce que l'employé avise l'employeur par écrit que ces cotisations devraient cesser.

19.05 Définition de conjoint et de personne à charge

Les définitions de «conjoint» et de «personne à charge» utilisées pour déterminer les droits en vertu de la convention collective seront celles du programme ENERFlex.

ARTICLE XX

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

20.01 Lorsqu'un employé allègue que l'employeur a enfreint une disposition de la présente convention, la procédure suivante s'applique :

20.01 a) Première étape : Dans un délai de huit jours ouvrables suivant le grief allégué, l'employé peut :

i) soumettre son grief par écrit, sur le formulaire approuvé par la Commission du travail et de l'emploi, à la personne désignée par l'employeur comme constituant le premier palier de la procédure de règlement des griefs. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant dans un délai de cinq jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure de règlement des griefs, il peut passer à la deuxième étape, ou

ii) l'employé peut soumettre un grief oralement à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure de règlement des griefs. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant dans un délai de quatre jours ouvrables de la date à laquelle il a discuté

de son grief avec la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure de règlement de griefs, il peut passer à la deuxième étape.

20.01 b) Deuxième étape : Dans un délai de huit jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de cinq jours ou de quatre jours mentionné à la première étape, l'employé peut soumettre le grief par écrit en personne ou en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure de règlement des griefs. En recevant le grief du deuxième palier, cette personne doit communiquer avec Relations de travail pour prendre des arrangements avec le représentant du syndicat de l'employé en vue de la tenue d'une réunion au deuxième palier, dans les 30 jours ouvrables suivant la réception du grief au deuxième palier, entre les parties intéressées. Il peut être renoncé à la tenue d'une telle réunion sur entente mutuelle entre les deux parties à la convention collective. Si le problème n'est pas résolu lors de la réunion, ou qu'il ne reçoit aucune réponse dans les cinq jours ouvrables à compter de la date de la tenue de la réunion, ou que plus de 30 jours s'écoulent avant la tenue de la réunion de deuxième étape, l'employé peut passer à la troisième étape.

20.01 c) Troisième étape : Dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de l'expiration du délai de cinq jours ou de 30 jours mentionné à l'étape deux, l'employé peut soumettre son grief par écrit en l'envoyant par courrier recommandé au président-directeur général d'Énergie NB. Des copies de la correspondance et des griefs présentés aux étapes une et deux, et des réponses envoyées par les personnes désignées par l'employeur comme constituant les paliers un et deux, devraient accompagner le grief lors de sa présentation au PDG. Le PDG a désigné le vice-président de la Corporation pour répondre aux griefs présentés au troisième palier qui ne comportent pas une cessation d'emploi. Le PDG ou son délégué doit répondre au grief par écrit dans les 10 jours ouvrables suivant la date de la soumission du grief. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief de la part du PDG ou du délégué, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les trois mois suivant la fin de la période de 10 jours susmentionné. Si le grief est soumis à l'arbitrage, les parties à la convention collective ont un mois pour prendre des arrangements en vue de l'arbitrage, à moins qu'il soit renoncé à ce délai d'un commun accord.

20.02 Si l'employé soumet son grief en personne ou s'il y a audition du grief à un palier quelconque de la procédure de règlement des griefs, un représentant du syndicat doit l'accompagner.

20.03 a) Pour déterminer le délai qui s'applique à une étape quelconque de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, dimanches et jours fériés. Si on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais précisés, le présumé grief est réputé avoir été abandonné et ne peut pas être présenté à nouveau. Si l'employé ou la personne désignée comme constituant un palier quelconque de la procédure de règlement des griefs travaille par

quarts, les délais seront mesurés en journées de travail réelles de la personne qui doit entreprendre les démarches décrites dans la procédure de règlement des griefs.

20.03 b) Les délais fixés dans le présent article peuvent être prolongés sur entente par écrit entre les deux parties.

20.04 Lorsqu'il tente de faire respecter une obligation de la présente convention qui ne fait pas l'objet d'un grief de la part d'un employé, le syndicat doit soumettre la question par écrit au troisième palier de la procédure de règlement des griefs.

20.05 Nonobstant ce qui précède, lorsque le grief d'un employé concerne une mesure disciplinaire ayant entraîné le congédiement, la suspension ou une amende, l'employé peut soumettre ce grief directement au deuxième palier dans les cinq jours suivant l'événement ayant donné lieu au présumé grief.

20.06 Nonobstant ce qui précède, lorsque plusieurs employés présentent un grief au premier palier de la procédure de règlement des griefs alléguant la même infraction à une disposition de la convention collective, le syndicat peut réunir les griefs et soumettre la question par écrit au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs comme un seul grief.

20.07 Lorsque l'employeur allègue que le syndicat ou un employé a enfreint une disposition de la présente convention, il peut soumettre un grief directement au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs en le soumettant par écrit à l'agent d'affaires syndical dans un délai de huit jours ouvrables suivant le grief allégué. Les délais énoncés à l'article 20.01 doivent s'appliquer. Si le grief n'est pas réglé au deuxième palier, l'employeur peut soumettre le grief au troisième palier en le soumettant par écrit, par courrier recommandé, au conseil de direction du syndicat. Si le grief n'est pas réglé au troisième palier, le grief peut être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 20.01 de la convention collective.

ARTICLE XXI

ARBITRAGE

21.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et des règlements connexes, y compris l'article 92 de la loi, qui régissent l'arbitrage des griefs, s'appliquent aux griefs soumis conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE XXII

PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

22.01 Conformément à la *Loi sur les droits de la personne* (LNB 2003, chapitre H-11, telle que modifiée), l'employeur ne doit pas faire preuve de discrimination envers un employé ou un employé éventuel en raison de sa race, de sa couleur, de sa croyance, de son origine nationale, de son ascendance, de son lieu d'origine, de son âge, de son incapacité physique, de son incapacité mentale, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son sexe, de sa condition sociale, de ses croyances politiques ou de ses activités politiques.

22.02 Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement. Tous les employés sont priés de consulter la politique de l'entreprise concernant le harcèlement en milieu de travail, qui se trouve sur l'Intranet de l'employeur et est aussi disponible auprès du syndicat ou du service de Ressources humaines. La politique définit le harcèlement en milieu de travail, personnel et sexuel, ainsi que les droits et les obligations de l'employeur et de l'employé. Elle explique aussi la procédure pour soumettre une plainte si l'employé croit qu'il y a eu violation de la politique.

Note : Toute forme de représailles contre un employé qui a soumis une plainte de harcèlement constitue une violation de la politique contre le harcèlement.

ARTICLE XXIII

RÈGLES, RÈGLEMENTS, POLITIQUES ET PROCÉDURES

23.01 a) Les employés doivent respecter les règles, règlements, politiques et procédures de l'entreprise actuellement en vigueur, ou édictés de temps à autre, et le syndicat convient d'engager ses membres à respecter ces règles, règlements, politiques et procédures, pourvu qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions de la présente convention.

23.01 b) L'agent d'affaires syndical recevra une copie des nouveaux règlements, règles, politiques et procédures édictés et des modifications apportées à ceux qui existent déjà et qui touchent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE XXIV

RÉTROACTIVITÉ

24.01 Il est mutuellement convenu que les dispositions de la convention collective signée par les parties en ce jour déclarant que la convention sera en vigueur pendant la période allant

du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2012 visent à assurer la continuité dans les relations entre les parties, et la rétroactivité est accordée pour la période du 1^{er} janvier 2008 jusqu'à la signature de la présente convention uniquement si la convention le précise. Les modifications des conditions de travail (ce qui ne comprend pas les augmentations de vie chère et les redressements salariaux) qui entrent en vigueur à la signature de la convention seront mises en vigueur lors de la première pleine période de paie après la ratification de la convention.

ARTICLE XXV

DURÉE

25.01 La présente convention restera en vigueur pendant la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2012 inclusivement et sera automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de 12 mois, à moins que l'une des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les deux mois précédant l'expiration de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont fait signer la présente convention par leurs représentants dûment autorisés le 8 avril 2008.

LA CORPORATION DE TRANSPORT ÉNERGIE NOUVEAU-BRUNSWICK

DAVID HAY
PRÉSIDENT-DIRECTEUR GÉNÉRAL

WANDA J. HARRISON
SECRÉTAIRE D'ENTREPRISE ET CHEF, SERVICES JURIDIQUES

SECTION LOCALE 37, FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES OUVRIERS EN ÉLECTRICITÉ, FAT-COI, FCT

STEPHEN F. HAYES
PRÉSIDENT

PEGGY GALBRAITH
SECRÉTAIRE ARCHIVISTE

ROSS F. GALBRAITH
AGENT D'AFFAIRES SYNDICAL

CLAUDE RICHARD
AGENT D'AFFAIRES SYNDICAL ADJOINT

ANNEXE «A»

BARÈME DES SALAIRES

<u>Code</u>	<u>Titre</u>	<u>Date</u>	Annexe «A»						
			<u>Étape A</u>	<u>Étape B</u>	<u>Étape C</u>	<u>Étape D</u>	<u>Étape E</u>		
<u>Soutien administratif</u>									
C01	T031	RSA II	01/01/07		11,24 \$	12,58 \$	14,09 \$	15,60 \$	16,95 \$
			01/01/08	Aug. gén.	11,57 \$	12,95 \$	14,51 \$	16,07 \$	17,46 \$
			01/01/09	Aug. gén.	11,91 \$	13,33 \$	14,94 \$	16,55 \$	17,98 \$
			01/01/10	Aug. gén.	12,27 \$	13,73 \$	15,39 \$	17,05 \$	18,52 \$
			01/01/11	Aug. gén.	12,70 \$	14,21 \$	15,93 \$	17,65 \$	19,17 \$
			01/01/12	Aug. gén.	13,21 \$	14,78 \$	16,57 \$	18,36 \$	19,94 \$
C03	T032	RSA III	01/01/07		15,25 \$	16,57 \$	17,57 \$	18,61 \$	19,75 \$
			01/01/08	Aug. gén.	15,71 \$	17,07 \$	18,10 \$	19,17 \$	20,34 \$
			01/01/09	Aug. gén.	16,18 \$	17,58 \$	18,64 \$	19,74 \$	20,95 \$
			01/01/10	Aug. gén.	16,67 \$	18,11 \$	19,20 \$	20,33 \$	21,58 \$
			01/01/11	Aug. gén.	17,26 \$	18,75 \$	19,88 \$	21,05 \$	22,34 \$
			01/01/12	Aug. gén.	17,95 \$	19,50 \$	20,67 \$	21,89 \$	23,23 \$
C05	T033	RSA IV	01/01/07		19,54 \$	20,71 \$	21,96 \$	23,10 \$	24,12 \$
			01/01/08	Aug. gén.	20,12 \$	21,33 \$	22,62 \$	23,79 \$	24,84 \$
			01/01/09	Aug. gén.	20,72 \$	21,97 \$	23,30 \$	24,51 \$	25,59 \$
			01/01/10	Aug. gén.	21,34 \$	22,63 \$	24,00 \$	25,25 \$	26,36 \$
			01/01/11	Aug. gén.	22,08 \$	23,42 \$	24,84 \$	26,13 \$	27,28 \$
			01/01/12	Aug. gén.	22,96 \$	24,35 \$	25,83 \$	27,17 \$	28,37 \$
C06	T034	RSA V	01/01/07		21,29 \$	22,36 \$	23,46 \$	24,70 \$	26,22 \$
			01/01/08	Aug. gén.	21,93 \$	23,03 \$	24,16 \$	25,44 \$	27,01 \$
			01/01/09	Aug. gén.	22,59 \$	23,72 \$	24,88 \$	26,20 \$	27,82 \$
			01/01/10	Aug. gén.	23,28 \$	24,44 \$	25,63 \$	26,99 \$	28,66 \$
			01/01/11	Aug. gén.	24,09 \$	25,29 \$	26,52 \$	27,93 \$	29,66 \$
			01/01/12	Aug. gén.	25,05 \$	26,30 \$	27,58 \$	29,05 \$	30,85 \$

Code	Titre	Date	Annexe «A»						
			Étape A	Étape B	Étape C	Étape D	Étape E		
<u>Soutien à l'exploitation et Affaires</u>									
C38	T002	Analyste I, Adm.	01/01/07		21,28 \$	22,61 \$	23,93 \$	25,24 \$	26,55 \$
			01/01/08	Aug. gén.	21,84 \$	23,21 \$	24,58 \$	25,95 \$	27,32 \$
			01/01/09	Aug. gén.	22,50 \$	23,91 \$	25,32 \$	26,73 \$	28,14 \$
			01/01/10	Aug. gén.	23,19 \$	24,64 \$	26,09 \$	27,54 \$	28,99 \$
			01/01/11	Aug. gén.	24,01 \$	25,51 \$	27,01 \$	28,51 \$	30,01 \$
			01/01/12	Aug. gén.	24,97 \$	26,53 \$	28,09 \$	29,65 \$	31,21 \$
C42	T003	Analyste II, Adm.	01/01/07		22,79 \$	24,23 \$	25,65 \$	27,09 \$	28,52 \$
			01/01/08	Aug. gén.	23,49 \$	24,97 \$	26,43 \$	27,91 \$	29,38 \$
			01/01/09	Aug. gén.	24,20 \$	25,73 \$	27,23 \$	28,75 \$	30,26 \$
			01/01/10	Aug. gén.	24,92 \$	26,50 \$	28,04 \$	29,61 \$	31,17 \$
			01/01/11	Aug. gén.	25,79 \$	27,43 \$	29,02 \$	30,65 \$	32,26 \$
			01/01/12	Aug. gén.	26,82 \$	28,53 \$	30,18 \$	31,88 \$	33,55 \$
C62	T231	Analyste II (Finances)	11/02/07	Nouv.	23,96 \$	24,50 \$	25,94 \$	27,38 \$	28,82 \$
			01/01/08	Aug. gén.	24,69 \$	25,25 \$	26,73 \$	28,21 \$	29,69 \$
			01/01/09	Aug. gén.	25,44 \$	26,02 \$	27,54 \$	29,06 \$	30,58 \$
			01/01/10	Aug. gén.	26,19 \$	26,79 \$	28,36 \$	29,93 \$	31,50 \$
			01/01/11	Aug. gén.	27,11 \$	27,73 \$	29,35 \$	30,98 \$	32,60 \$
			01/01/12	Aug. gén.	28,20 \$	28,84 \$	30,52 \$	32,22 \$	33,91 \$
C48	T004 T005 T007	Analyste prin., Admin. Affaires Analyste, Exploitation	01/01/07		24,56 \$	26,11 \$	27,66 \$	29,21 \$	30,76 \$
			01/01/08	Aug. gén.	25,33 \$	26,91 \$	28,49 \$	30,07 \$	31,65 \$
			01/01/09	Aug. gén.	26,08 \$	27,71 \$	29,34 \$	30,97 \$	32,60 \$
			01/01/10	Aug. gén.	26,86 \$	28,54 \$	30,22 \$	31,90 \$	33,58 \$
			01/01/11	Aug. gén.	27,80 \$	29,54 \$	31,28 \$	33,02 \$	34,76 \$
			01/01/12	Aug. gén.	28,91 \$	30,72 \$	32,53 \$	34,34 \$	36,15 \$
C42	T038	Acheteur	01/01/07		22,79 \$	24,23 \$	25,65 \$	27,09 \$	28,52 \$
			01/01/08	Aug. gén.	23,49 \$	24,97 \$	26,43 \$	27,91 \$	29,38 \$
			01/01/09	Aug. gén.	24,20 \$	25,73 \$	27,23 \$	28,75 \$	30,26 \$
			01/01/10	Aug. gén.	24,92 \$	26,50 \$	28,04 \$	29,61 \$	31,17 \$
			01/01/11	Aug. gén.	25,79 \$	27,43 \$	29,02 \$	30,65 \$	32,26 \$
			01/01/12	Aug. gén.	26,82 \$	28,53 \$	30,18 \$	31,88 \$	33,55 \$
C35	T154	Coordinateur admin, Formation et Sécurité	01/01/07		20,75 \$	22,02 \$	23,29 \$	24,56 \$	25,83 \$
			01/01/08	Aug. gén.	21,25 \$	22,58 \$	23,91 \$	25,24 \$	26,57 \$
			01/01/09	Aug. gén.	21,89 \$	23,26 \$	24,63 \$	26,00 \$	27,37 \$
			01/01/10	Aug. gén.	22,55 \$	23,96 \$	25,37 \$	26,78 \$	28,19 \$
			01/01/11	Aug. gén.	23,34 \$	24,80 \$	26,26 \$	27,72 \$	29,18 \$
			01/01/12	Aug. gén.	24,27 \$	25,79 \$	27,31 \$	28,83 \$	30,35 \$

<u>Code</u>	<u>Titre</u>	<u>Date</u>	Annexe «A»						
			<u>Étape A</u>	<u>Étape B</u>	<u>Étape C</u>	<u>Étape D</u>	<u>Étape E</u>		
C50	T218	Rédacteur, Méthodes	01/01/07		25,59 \$	27,21 \$	28,81 \$	30,42 \$	32,03 \$
		01/01/08	Aug. gén.	26,35 \$	28,02 \$	29,67 \$	31,33 \$	32,99 \$	
		01/01/09	Aug. gén.	27,14 \$	28,86 \$	30,56 \$	32,27 \$	33,98 \$	
		01/01/10	Aug. gén.	27,96 \$	29,73 \$	31,48 \$	33,24 \$	35,00 \$	
		01/01/11	Aug. gén.	28,95 \$	30,78 \$	32,59 \$	34,41 \$	36,23 \$	
		01/01/12	Aug. gén.	30,12 \$	32,02 \$	33,90 \$	35,79 \$	37,68 \$	
C51	T147	Planif., Travail	01/01/07		26,28 \$	27,92 \$	29,57 \$	31,22 \$	32,87 \$
		01/01/08	Aug. gén.	27,07 \$	28,76 \$	30,45 \$	32,14 \$	33,83 \$	
		01/01/09	Aug. gén.	27,89 \$	29,63 \$	31,37 \$	33,11 \$	34,85 \$	
		01/01/10	Aug. gén.	28,74 \$	30,53 \$	32,32 \$	34,11 \$	35,90 \$	
		01/01/11	Aug. gén.	29,76 \$	31,61 \$	33,46 \$	35,31 \$	37,16 \$	
		01/01/12	Aug. gén.	30,97 \$	32,89 \$	34,81 \$	36,73 \$	38,65 \$	
C56	T114	Planif., Projets	01/01/07		30,54 \$	32,46 \$	34,34 \$	36,24 \$	38,13 \$
		01/01/08	Aug. gén.	31,44 \$	33,42 \$	35,36 \$	37,32 \$	39,27 \$	
		01/01/09	Aug. gén.	32,38 \$	34,42 \$	36,42 \$	38,44 \$	40,45 \$	
		01/01/10	Aug. gén.	33,35 \$	35,45 \$	37,51 \$	39,59 \$	41,66 \$	
		01/01/11	Aug. gén.	34,53 \$	36,70 \$	38,83 \$	40,98 \$	43,12 \$	
		01/01/12	Aug. gén.	35,90 \$	38,16 \$	40,38 \$	42,62 \$	44,85 \$	
C61	T230	Spécialiste, Planification	01/01/07		29,37 \$	31,21 \$	33,03 \$	34,87 \$	36,70 \$
		01/01/08	Aug. gén.	30,25 \$	32,15 \$	34,02 \$	35,92 \$	37,80 \$	
		01/01/09	Aug. gén.	31,14 \$	33,10 \$	35,03 \$	36,99 \$	38,93 \$	
		01/01/10	Aug. gén.	32,07 \$	34,09 \$	36,08 \$	38,10 \$	40,10 \$	
		01/01/11	Aug. gén.	33,19 \$	35,28 \$	37,34 \$	39,43 \$	41,50 \$	
		01/01/12	Aug. gén.	34,53 \$	36,70 \$	38,84 \$	41,01 \$	43,16 \$	

Code	Titre	Date	Annexe «A»			Étape D	Étape E		
			Étape A	Étape B	Étape C				
<u>Soutien sur le terrain</u>									
C71	T242	Charpentier agréé	01/01/08	Nouv.	19,30 \$	20,38 \$	21,46 \$		
			01/01/08	Redressement	19,76 \$	20,86 \$	21,96 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	20,36 \$	21,49 \$	22,62 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	20,98 \$	22,14 \$	23,30 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	21,61 \$	22,81 \$	24,00 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	22,37 \$	23,61 \$	24,84 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	23,26 \$	24,55 \$	25,83 \$		
C33	T091	Charpentier prin.	01/01/07		22,15 \$	23,37 \$	24,59 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	22,81 \$	24,07 \$	25,33 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	23,49 \$	24,79 \$	26,09 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	24,19 \$	25,53 \$	26,87 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	25,03 \$	26,42 \$	27,81 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	26,02 \$	27,47 \$	28,92 \$		
C28	T039	Charpentier	01/01/07		19,30 \$	20,38 \$	21,46 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	19,88 \$	20,99 \$	22,10 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	20,48 \$	21,62 \$	22,76 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	21,10 \$	22,27 \$	23,44 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	21,84 \$	23,05 \$	24,26 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	22,71 \$	23,97 \$	25,23 \$		
C24	T184	Soutien environ. sur le terrain	01/01/07		16,18 \$	17,35 \$	18,65 \$	19,63 \$	20,59 \$
			01/01/08	Aug. gén.	16,66 \$	17,87 \$	19,21 \$	20,22 \$	21,21 \$
			01/01/09	Aug. gén.	17,16 \$	18,41 \$	19,79 \$	20,83 \$	21,85 \$
			01/01/10	Aug. gén.	17,68 \$	18,97 \$	20,39 \$	21,46 \$	22,51 \$
			01/01/11	Aug. gén.	18,30 \$	19,63 \$	21,10 \$	22,21 \$	23,30 \$
			01/01/12	Aug. gén.	19,04 \$	20,42 \$	21,95 \$	23,10 \$	24,23 \$
C39	T080	Contremaître I	01/01/07		21,85 \$	23,18 \$	24,51 \$	25,88 \$	27,22 \$
			01/01/08	Aug. gén.	22,51 \$	23,88 \$	25,25 \$	26,66 \$	28,04 \$
			01/01/09	Aug. gén.	23,19 \$	24,60 \$	26,01 \$	27,46 \$	28,88 \$
			01/01/10	Aug. gén.	23,90 \$	25,35 \$	26,80 \$	28,29 \$	29,75 \$
			01/01/11	Aug. gén.	24,74 \$	26,24 \$	27,74 \$	29,28 \$	30,79 \$
			01/01/12	Aug. gén.	25,73 \$	27,29 \$	28,85 \$	30,45 \$	32,02 \$
C21	T151	Préposé aux instruments I	01/01/07		14,68 \$	15,60 \$	16,59 \$	17,37 \$	18,67 \$
			01/01/08	Aug. gén.	15,12 \$	16,07 \$	17,09 \$	17,89 \$	19,23 \$
			01/01/09	Aug. gén.	15,58 \$	16,56 \$	17,61 \$	18,43 \$	19,81 \$
			01/01/10	Aug. gén.	16,06 \$	17,07 \$	18,15 \$	18,99 \$	20,41 \$
			01/01/11	Aug. gén.	16,62 \$	17,67 \$	18,79 \$	19,66 \$	21,13 \$
			01/01/12	Aug. gén.	17,29 \$	18,38 \$	19,55 \$	20,45 \$	21,98 \$

Code	Titre	Date	Annexe «A»						
			Étape A	Étape B	Étape C	Étape D	Étape E		
C24	T086	Préposé aux instruments II	01/01/07		16,18 \$	17,35 \$	18,65 \$	19,63 \$	20,59 \$
			01/01/08	Aug. gén.	16,66 \$	17,87 \$	19,21 \$	20,22 \$	21,21 \$
			01/01/09	Aug. gén.	17,16 \$	18,41 \$	19,79 \$	20,83 \$	21,85 \$
			01/01/10	Aug. gén.	17,68 \$	18,97 \$	20,39 \$	21,46 \$	22,51 \$
			01/01/11	Aug. gén.	18,30 \$	19,63 \$	21,10 \$	22,21 \$	23,30 \$
			01/01/12	Aug. gén.	19,04 \$	20,42 \$	21,95 \$	23,10 \$	24,23 \$
C31	T153	Préposé aux instruments III	01/01/07		18,64	20,07	21,60	22,72	23,83 \$
			01/01/08	Aug. gén.	19,21	20,68	22,26	23,41	24,55 \$
			01/01/09	Aug. gén.	19,80	21,31	22,94	24,12	25,29 \$
			01/01/10	Aug. gén.	20,39	21,94	23,62	24,84	26,05 \$
			01/01/11	Aug. gén.	21,11	22,71	24,45	25,71	26,96 \$
			01/01/12	Aug. gén.	21,96	23,62	25,43	26,74	28,04 \$
C18	T087	Manœuvre	01/01/07		15,21 \$	15,94 \$	16,74 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	15,67 \$	16,42 \$	17,24 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	16,15 \$	16,92 \$	17,76 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	16,63 \$	17,42 \$	18,29 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	17,21 \$	18,03 \$	18,93 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	17,90 \$	18,75 \$	19,69 \$		
C19	T077	Opérateur I, Équipement	01/01/07		16,12 \$	17,03 \$	17,94 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	16,60 \$	17,54 \$	18,48 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	17,10 \$	18,07 \$	19,04 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	17,61 \$	18,61 \$	19,61 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	18,23 \$	19,26 \$	20,30 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	18,96 \$	20,03 \$	21,11 \$		
C22	T078	Opérateur II, Équipement	01/01/07		17,63 \$	18,61 \$	19,59 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	18,16 \$	19,17 \$	20,18 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	18,71 \$	19,75 \$	20,79 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	19,27 \$	20,34 \$	21,41 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	19,94 \$	21,05 \$	22,16 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	20,75 \$	21,90 \$	23,05 \$		
C23	T079	Opérateur III, Équipement	01/01/07		18,49 \$	19,52 \$	20,54 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	19,05 \$	20,11 \$	21,16 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	19,63 \$	20,72 \$	21,80 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	20,22 \$	21,34 \$	22,45 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	20,93 \$	22,09 \$	23,24 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	21,76 \$	22,97 \$	24,17 \$		

<u>Code</u>	<u>Titre</u>	<u>Date</u>	Annexe «A»						
			<u>Étape A</u>	<u>Étape B</u>	<u>Étape C</u>	<u>Étape D</u>	<u>Étape E</u>		
C36	T111	Opérateur, Thermovision	01/01/07		20,60 \$	22,17 \$	23,86 \$	25,07 \$	26,28 \$
			01/01/08	Aug. gén.	21,21 \$	22,83 \$	24,57 \$	25,82 \$	27,07 \$
			01/01/09	Aug. gén.	21,84 \$	23,51 \$	25,30 \$	26,59 \$	27,88 \$
			01/01/10	Aug. gén.	22,50 \$	24,22 \$	26,06 \$	27,39 \$	28,72 \$
			01/01/11	Aug. gén.	23,29 \$	25,07 \$	26,97 \$	28,35 \$	29,73 \$
			01/01/12	Aug. gén.	24,21 \$	26,06 \$	28,04 \$	29,48 \$	30,92 \$
C27	T112	Inspecteur	01/01/07		19,28 \$	20,36 \$	21,44 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	19,86 \$	20,97 \$	22,08 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	20,46 \$	21,60 \$	22,74 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	21,08 \$	22,25 \$	23,42 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	21,82 \$	23,03 \$	24,24 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	22,69 \$	23,95 \$	25,21 \$		
C33	T139	Préposé principal, ELT	01/01/07		22,15 \$	23,37 \$	24,59 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	22,81 \$	24,07 \$	25,33 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	23,49 \$	24,79 \$	26,09 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	24,19 \$	25,53 \$	26,87 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	25,03 \$	26,42 \$	27,81 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	26,02 \$	27,47 \$	28,92 \$		
C20	T142	Ouvrier général	01/01/07		16,38 \$	17,30 \$	18,22 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	16,87 \$	17,82 \$	18,77 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	17,37 \$	18,35 \$	19,33 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	17,89 \$	18,90 \$	19,91 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	18,51 \$	19,56 \$	20,61 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	19,26 \$	20,35 \$	21,44 \$		
C29	T140	Ouvrier spécialisé	01/01/07		19,35 \$	20,44 \$	21,53 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	19,96 \$	21,07 \$	22,18 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	20,57 \$	21,71 \$	22,85 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	21,18 \$	22,36 \$	23,54 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	21,92 \$	23,14 \$	24,36 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	22,80 \$	24,07 \$	25,34 \$		

<u>Code</u>	<u>Titre</u>	<u>Date</u>	Annexe «A»									
			<u>Étape A</u>	<u>Étape B</u>	<u>Étape C</u>	<u>Étape D</u>	<u>Étape E</u>					
<u>Métier des lignes</u>												
C49	T156	Chef d'équipe (échelon sup. 12 % au-dessus de l'échelon sup. du MDL)	01/01/07		24,96 \$		26,54 \$		28,10 \$		29,69 \$	31,27 \$
			05/02/07	Retro Adj,	25,97 \$		27,61 \$		29,23 \$		30,88 \$	32,52 \$
			01/01/08	Aug. gén.	26,74 \$		28,43 \$		30,10 \$		31,80 \$	33,49 \$
			01/01/09	Aug. gén.	27,55 \$		29,29 \$		31,01 \$		32,76 \$	34,50 \$
			01/01/10	Aug. gén.	28,38 \$		30,17 \$		31,94 \$		33,74 \$	35,53 \$
			04/01/10	Rdr MDL	28,68 \$		30,49 \$		32,28 \$		34,10 \$	35,91 \$
			01/01/11	Aug. gén.	29,70 \$		31,57 \$		33,42 \$		35,30 \$	37,17 \$
			04/01/11	Rdr MDL	30,76 \$		32,70 \$		34,62 \$		36,57 \$	38,51 \$
			01/01/12	Aug. gén.	31,98 \$		34,00 \$		36,00 \$		38,03 \$	40,05 \$
C69	T094	Monteur de lignes	05/02/07	Redressement	26,91 \$		27,99 \$		29,03 \$			
	T096	Monteur de lignes «A» agréé	01/01/08	Aug. gén.	27,72 \$		28,83 \$		29,90 \$			
			01/01/09	Aug. gén.	28,56 \$		29,70 \$		30,80 \$			
			01/01/10	Aug. gén.	29,42 \$		30,59 \$		31,72 \$			
			04/01/10	Redressement	29,73 \$		30,92 \$		32,06 \$			
			01/01/11	Aug. gén.	30,77 \$		32,00 \$		33,18 \$			
			04/01/11	Redressement	31,89 \$		33,16 \$		34,38 \$			
			01/01/12	Aug. gén.	33,17 \$		34,49 \$		35,76 \$			
C73	T017, T018, T019, T020, T021, T022, T023, T024	Apprenti Monteur de lignes (échelons de 6 mois)	01/01/07		12,79 \$		13,80 \$		14,80 \$		15,83 \$	17,83 \$
			01/01/08	Redr. échelons	14,00 \$		15,11 \$		16,23 \$		17,35 \$	20,15 \$
			01/01/08	Aug. gén.	14,40 \$		15,55 \$		16,71 \$		17,86 \$	20,75 \$
			01/01/09	Aug. gén.	14,84 \$		16,02 \$		17,21 \$		18,40 \$	21,38 \$
			01/01/10	Aug. gén.	15,28 \$		16,50 \$		17,73 \$		18,95 \$	22,02 \$
			01/01/11	Aug. gén.	15,99 \$		17,27 \$		18,55 \$		19,83 \$	23,03 \$
			01/01/12	Aug. gén.	17,23 \$		18,61 \$		19,99 \$		21,37 \$	24,82 \$

Code	Titre	Date	Annexe «A»		Étape C	Étape D	Étape E		
			Étape A	Étape B					
<u>Ingénierie, métiers, soutien technique</u>									
C32	T053	Entretien électrique «A»	01/01/07		22,66 \$	23,58 \$	24,48 \$		
			01/01/08	Redressement	23,35 \$	24,30 \$	25,23 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	24,05 \$	25,03 \$	25,99 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	24,77 \$	25,78 \$	26,77 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	25,51 \$	26,55 \$	27,57 \$		
			01/01/11	Redressement	25,74 \$	26,79 \$	27,82 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	26,63 \$	27,72 \$	28,79 \$		
		01/01/12	Aug. gén.	27,70 \$	28,83 \$	29,94 \$			
C25	T009, T010, T011, T012, T013, T014, T015, T016	Apprenti entretien électrique «A» (échelons de 7,5 mois)	01/01/07		12,79 \$	13,80 \$	14,80 \$	15,83 \$	17,83 \$
			01/01/08	Aug. gén.	13,18 \$	14,22 \$	15,25 \$	16,31 \$	18,37 \$
			01/01/09	Aug. gén.	13,59 \$	14,66 \$	15,72 \$	16,81 \$	18,93 \$
			01/01/10	Aug. gén.	14,01 \$	15,11 \$	16,20 \$	17,32 \$	19,50 \$
			01/01/11	Aug. gén.	14,49 \$	15,63 \$	16,76 \$	17,92 \$	20,18 \$
			01/01/12	Aug. gén.	15,06 \$	16,25 \$	17,43 \$	18,64 \$	20,99 \$
C37	T092	Électricien prin. Nouv. (établi à 8 % au-dessus d'EE «A»)	01/01/07		23,80 \$	25,10 \$	26,40 \$		
			01/01/08	Redressement	24,57 \$	25,91 \$	27,25 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	25,31 \$	26,69 \$	28,07 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	26,07 \$	27,49 \$	28,91 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	26,80 \$	28,29 \$	29,78 \$		
			01/01/11	Redressement	27,05 \$	28,55 \$	30,05 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	27,98 \$	29,54 \$	31,10 \$		
		01/01/12	Aug. gén.	29,10 \$	30,72 \$	32,34 \$			
C14	T061, T062, T063, T064	Ingénieur I - IV Nouvelle structure	01/01/07		19,62 \$	21,93 \$	24,25 \$	26,56 \$	28,88 \$
			01/01/08		22,92 \$	24,75 \$	26,98 \$	29,41 \$	32,06 \$
			01/01/08	Aug. gén.	23,61 \$	25,50 \$	27,79 \$	30,29 \$	33,02 \$
			01/01/09	Aug. gén.	24,31 \$	26,26 \$	28,62 \$	31,20 \$	34,01 \$
			01/01/10	Aug. gén.	25,04 \$	27,05 \$	29,48 \$	32,14 \$	35,03 \$
			01/01/11	Aug. gén.	25,92 \$	28,00 \$	30,52 \$	33,27 \$	36,26 \$
			01/01/12	Aug. gén.	26,97 \$	29,13 \$	31,75 \$	34,61 \$	37,72 \$
C15	T076	Ingénieur V	01/01/07		33,48 \$	35,59 \$	37,70 \$	39,81 \$	41,92 \$
			01/01/08	Aug. gén.	34,50 \$	36,67 \$	38,84 \$	41,01 \$	43,18 \$
			01/01/09	Aug. gén.	35,53 \$	37,77 \$	40,00 \$	42,24 \$	44,48 \$
			01/01/10	Aug. gén.	36,59 \$	38,90 \$	41,20 \$	43,51 \$	45,82 \$
			01/01/11	Aug. gén.	37,87 \$	40,26 \$	42,64 \$	45,03 \$	47,42 \$
			01/01/12	Aug. gén.	39,38 \$	41,87 \$	44,34 \$	46,83 \$	49,32 \$

Code	Titre	Date	Annexe «A»		Étape C	Étape D	Étape E		
			Étape A	Étape B					
C16	T069	Ingénieur prin. I	01/01/07		35,66 \$	37,88 \$	40,12 \$	42,35 \$	44,59 \$
	T074	Relais du réseau	01/01/08	Aug. gén.	36,72 \$	39,01 \$	41,32 \$	43,62 \$	45,93 \$
		Spécialiste,	01/01/09	Aug. gén.	37,82 \$	40,18 \$	42,56 \$	44,93 \$	47,31 \$
		Systèmes du	01/01/10	Aug. gén.	38,96 \$	41,39 \$	43,84 \$	46,28 \$	48,73 \$
		CCR	01/01/11	Aug. gén.	40,32 \$	42,83 \$	45,37 \$	47,90 \$	50,44 \$
			01/01/12	Aug. gén.	41,94 \$	44,55 \$	47,19 \$	49,82 \$	52,46 \$
C17	T149	Ingénieur prin. II	01/01/07		38,16 \$	40,54 \$	42,92 \$	45,29 \$	47,67 \$
	T067	Communications	01/01/08	Aug. gén.	39,31 \$	41,76 \$	44,21 \$	46,65 \$	49,10 \$
	T070	Anal., Réseau	01/01/09	Aug. gén.	40,50 \$	43,02 \$	45,54 \$	48,05 \$	50,57 \$
		électrique	01/01/10	Aug. gén.	41,71 \$	44,30 \$	46,90 \$	49,49 \$	52,09 \$
			01/01/11	Aug. gén.	43,17 \$	45,85 \$	48,54 \$	51,22 \$	53,91 \$
			01/01/12	Aug. gén.	44,89 \$	47,68 \$	50,48 \$	53,27 \$	56,07 \$
C30	T035	Technicien spéc.,	01/01/07		14,37 \$	16,03 \$	17,85 \$	19,91 \$	22,21 \$
		Foresterie	01/01/08	Aug. gén.	14,80 \$	16,51 \$	18,39 \$	20,51 \$	22,88 \$
			01/01/09	Aug. gén.	15,25 \$	17,01 \$	18,95 \$	21,13 \$	23,57 \$
			01/01/10	Aug. gén.	15,71 \$	17,52 \$	19,52 \$	21,77 \$	24,28 \$
			01/01/11	Aug. gén.	16,26 \$	18,13 \$	20,20 \$	22,53 \$	25,13 \$
			01/01/12	Aug. gén.	16,92 \$	18,87 \$	21,02 \$	23,44 \$	26,14 \$
C14	T201	Professionnel I –	01/01/07		19,62 \$	21,95 \$	24,27 \$	26,57 \$	28,89 \$
		IV, TI	01/01/08		22,92 \$	24,75 \$	26,98 \$	29,41 \$	32,06 \$
		Nouv. structure	01/01/08		23,61 \$	25,50 \$	27,79 \$	30,29 \$	33,02 \$
			01/01/09		24,31 \$	26,26 \$	28,62 \$	31,20 \$	34,01 \$
			01/01/10		25,04 \$	27,05 \$	29,48 \$	32,14 \$	35,03 \$
			01/01/11		25,92 \$	28,00 \$	30,52 \$	33,27 \$	36,26 \$
			01/01/12		26,97 \$	29,13 \$	31,75 \$	34,61 \$	37,72 \$
C15	T203	Professionnel V,	01/01/07		33,48 \$	35,59 \$	37,70 \$	39,81 \$	41,92 \$
		TI	01/01/08	Aug. gén.	34,50 \$	36,67 \$	38,84 \$	41,01 \$	43,18 \$
			01/01/09	Aug. gén.	35,53 \$	37,77 \$	40,00 \$	42,24 \$	44,48 \$
			01/01/10	Aug. gén.	36,59 \$	38,90 \$	41,20 \$	43,51 \$	45,82 \$
			01/01/11	Aug. gén.	37,87 \$	40,26 \$	42,64 \$	45,03 \$	47,42 \$
			01/01/12	Aug. gén.	39,38 \$	41,87 \$	44,34 \$	46,83 \$	49,32 \$
C41	T084	Inspecteur, Lignes	01/01/07		25,53 \$	26,55 \$	27,53 \$		
		de transport	01/01/08	Aug. gén.	26,30 \$	27,35 \$	28,36 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	27,09 \$	28,17 \$	29,21 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	27,90 \$	29,02 \$	30,09 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	28,87 \$	30,03 \$	31,14 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	30,03 \$	31,24 \$	32,39 \$		

<u>Code</u>	<u>Titre</u>	<u>Date</u>	<u>Annexe «A»</u>		<u>Étape C</u>	<u>Étape D</u>	<u>Étape E</u>		
			<u>Étape A</u>	<u>Étape B</u>					
C67	T232	Apprenti électromécanicien	01/01/07		17,67 \$	19,72 \$	22,00 \$	24,56 \$	
			01/01/08	Aug. gén.	18,20 \$	20,31 \$	22,66 \$	25,30 \$	
			01/01/09	Aug. gén.	18,75 \$	20,92 \$	23,34 \$	26,06 \$	
			01/01/10	Aug. gén.	19,31 \$	21,55 \$	24,04 \$	26,84 \$	
			01/01/11	Aug. gén.	19,98 \$	22,30 \$	24,88 \$	27,78 \$	
			01/01/12	Aug. gén.	20,78 \$	23,19 \$	25,87 \$	28,89 \$	
C68	T233	Électromécanicien agréé	01/01/07		27,41 \$	28,70 \$	30,06 \$		
			01/01/08	Redressement	27,96 \$	29,27 \$	30,66 \$		
			01/01/08	Aug. gén.	28,79 \$	30,15 \$	31,58 \$		
			01/01/09	Aug. gén.	29,66 \$	31,06 \$	32,53 \$		
			01/01/10	Aug. gén.	30,56 \$	32,00 \$	33,51 \$		
			01/01/11	Aug. gén.	31,63 \$	33,12 \$	34,68 \$		
			01/01/12	Aug. gén.	32,90 \$	34,45 \$	36,07 \$		
C52	T058	Électromécanicien prin. 10 % au-dessus de l'échelon sup. de l'électr. agréé	01/01/07		25,90 \$	27,87 \$	29,92 \$	31,45 \$	33,10 \$
			01/01/08	Aug. gén.	27,18 \$	29,25 \$	31,40 \$	33,01 \$	34,74 \$
			01/01/09	Aug. gén.	28,00 \$	30,13 \$	32,35 \$	34,01 \$	35,79 \$
			01/01/10	Aug. gén.	28,84 \$	31,03 \$	33,32 \$	35,03 \$	36,86 \$
			01/01/11	Aug. gén.	29,85 \$	32,12 \$	34,49 \$	36,26 \$	38,15 \$
			01/01/12	Aug. gén.	31,05 \$	33,41 \$	35,87 \$	37,71 \$	39,68 \$
C59	T168	Opérateur HTCC	01/01/07		22,81 \$	24,24 \$	25,68 \$	27,10 \$	28,53 \$
			01/01/08	Redressement	23,02 \$	24,46 \$	25,91 \$	27,34 \$	28,78 \$
			01/01/08	Aug. gén.	23,72 \$	25,20 \$	26,69 \$	28,16 \$	29,64 \$
			01/01/09	Aug. gén.	24,44 \$	25,96 \$	27,50 \$	29,01 \$	30,53 \$
			01/01/10	Aug. gén.	25,16 \$	26,73 \$	28,32 \$	29,88 \$	31,45 \$
			01/01/11	Aug. gén.	26,04 \$	27,67 \$	29,32 \$	30,93 \$	32,55 \$
			01/01/12	Aug. gén.	27,08 \$	28,78 \$	30,50 \$	32,17 \$	33,85 \$
C60	T169	Apprenti opérateur HTCC	01/01/07		12,76 \$	14,25 \$	15,71 \$	17,19 \$	18,65 \$
			01/01/08	Aug. gén.	13,15 \$	14,69 \$	16,19 \$	17,71 \$	19,21 \$
			01/01/09	Aug. gén.	13,54 \$	15,13 \$	16,67 \$	18,24 \$	19,78 \$
			01/01/10	Aug. gén.	13,93 \$	15,57 \$	17,16 \$	18,78 \$	20,37 \$
			01/01/11	Aug. gén.	14,41 \$	16,11 \$	17,75 \$	19,43 \$	21,08 \$
			01/01/12	Aug. gén.	14,98 \$	16,75 \$	18,45 \$	20,20 \$	21,92 \$
C50	T235	Opérateur HTCC prin.	01/01/07		25,59 \$	27,21 \$	28,81 \$	30,42 \$	32,03 \$
			01/01/08	Aug. gén.	26,35 \$	28,02 \$	29,67 \$	31,33 \$	32,99 \$
			01/01/09	Aug. gén.	27,14 \$	28,86 \$	30,56 \$	32,27 \$	33,98 \$
			01/01/10	Aug. gén.	27,96 \$	29,73 \$	31,48 \$	33,24 \$	35,00 \$
			01/01/11	Aug. gén.	28,95 \$	30,78 \$	32,59 \$	34,41 \$	36,23 \$
			01/01/12	Aug. gén.	30,12 \$	32,02 \$	33,90 \$	35,79 \$	37,68 \$

Code	Titre	Date	Annexe «A»		Étape C	Étape D	Étape E		
			Étape A	Étape B					
C45	T036	Technicien spécialisé I	01/01/07		23,65 \$	26,06 \$	27,31 \$	28,65 \$	30,06 \$
			01/01/08	Aug. gén.	24,36 \$	26,84 \$	28,13 \$	29,51 \$	30,96 \$
			01/01/09	Aug. gén.	25,10 \$	27,65 \$	28,98 \$	30,40 \$	31,89 \$
			01/01/10	Aug. gén.	25,86 \$	28,49 \$	29,86 \$	31,32 \$	32,85 \$
			01/01/11	Aug. gén.	26,77 \$	29,49 \$	30,91 \$	32,42 \$	34,00 \$
			01/01/12	Aug. gén.	27,84 \$	30,67 \$	32,15 \$	33,72 \$	35,36 \$
C52	T037	Technicien spécialisé II	01/01/07		25,90 \$	27,87 \$	29,92 \$	31,45 \$	33,10 \$
			01/01/08	Aug. gén.	26,67 \$	28,70 \$	30,81 \$	32,39 \$	34,09 \$
			01/01/09	Aug. gén.	27,47 \$	29,56 \$	31,73 \$	33,36 \$	35,11 \$
			01/01/10	Aug. gén.	28,30 \$	30,45 \$	32,68 \$	34,36 \$	36,16 \$
			01/01/11	Aug. gén.	29,29 \$	31,52 \$	33,83 \$	35,57 \$	37,43 \$
			01/01/12	Aug. gén.	30,47 \$	32,79 \$	35,19 \$	37,00 \$	38,93 \$
C40	Technicien I	01/01/07		17,67 \$	19,72 \$	22,00 \$	24,56 \$	27,41 \$	
		T160 Relais	01/01/08	Aug. gén.	18,19 \$	20,30 \$	22,65 \$	25,29 \$	28,23 \$
		T159 Arpentage	01/01/09	Aug. gén.	18,74 \$	20,91 \$	23,33 \$	26,05 \$	29,08 \$
		T162 Télécom.	01/01/10	Aug. gén.	19,30 \$	21,54 \$	24,03 \$	26,83 \$	29,95 \$
		T133 Foresterie	01/01/11	Aug. gén.	19,97 \$	22,29 \$	24,87 \$	27,77 \$	31,00 \$
		T152 Électrique	01/01/12	Aug. gén.	20,77 \$	23,18 \$	25,86 \$	28,88 \$	32,24 \$
C45	Technicien II	01/01/07		23,65 \$	26,06 \$	27,31 \$	28,65 \$	30,06 \$	
		T136 Arpentage Instruments et	01/01/08	Aug. gén.	24,36 \$	26,84 \$	28,13 \$	29,51 \$	30,96 \$
		T166 commandes	01/01/09	Aug. gén.	25,10 \$	27,65 \$	28,98 \$	30,40 \$	31,89 \$
		T225 Foresterie	01/01/10	Aug. gén.	25,86 \$	28,49 \$	29,86 \$	31,32 \$	32,85 \$
		T134 Électrique	01/01/11	Aug. gén.	26,77 \$	29,49 \$	30,91 \$	32,42 \$	34,00 \$
		01/01/12	Aug. gén.	27,84 \$	30,67 \$	32,15 \$	33,72 \$	35,36 \$	
Nouv. Nouv.	Technicien II	01/01/07		23,65 \$	26,06 \$	27,31 \$	28,65 \$	30,06 \$	
		T135 Relais	01/01/08	Redressement	24,24 \$	26,71 \$	27,99 \$	29,36 \$	30,81 \$
		T137 Télécom.	01/01/08	Aug. gén.	24,97 \$	27,52 \$	28,84 \$	30,25 \$	31,74 \$
		01/01/09	Aug. gén.	25,72 \$	28,35 \$	29,71 \$	31,16 \$	32,69 \$	
		01/01/10	Aug. gén.	26,49 \$	29,20 \$	30,60 \$	32,09 \$	33,67 \$	
		01/01/11	Aug. gén.	27,42 \$	30,22 \$	31,67 \$	33,21 \$	34,85 \$	
		01/01/12	Aug. gén.	28,52 \$	31,43 \$	32,94 \$	34,54 \$	36,25 \$	
		01/01/12	Aug. gén.	28,52 \$	31,43 \$	32,94 \$	34,54 \$	36,25 \$	
C52	Technicien prin.	01/01/07		25,90 \$	27,87 \$	29,92 \$	31,45 \$	33,10 \$	
		T138 Relais	01/01/08	Aug. gén.	27,33 \$	29,41 \$	31,57 \$	33,18 \$	34,92 \$
		T243 Télécom. (échelon sup. 10 % au-dessus de l'échelon sup. du tech. II Relais et télécom.)	01/01/09	Aug. gén.	28,15 \$	30,29 \$	32,51 \$	34,17 \$	35,96 \$
		01/01/10	Aug. gén.	29,00 \$	31,20 \$	33,49	35,20	37,04 \$	
		01/01/11	Aug. gén.	30,02 \$	32,30 \$	34,67	36,44	38,34 \$	
		01/01/12	Aug. gén.	31,22 \$	33,59 \$	36,06	37,90	39,88 \$	

Code	Titre	Date	Annexe «A»		Étape C	Étape D	Étape E		
			Étape A	Étape B					
Surveillance									
C50	T129	Surveillant, Entretien civil	01/01/07		25,59 \$	27,21 \$	28,81 \$	30,42 \$	32,03 \$
			01/01/08	Aug. gén.	26,35 \$	28,02 \$	29,67 \$	31,33 \$	32,99 \$
			01/01/09	Aug. gén.	27,14 \$	28,86 \$	30,56 \$	32,27 \$	33,98 \$
			01/01/10	Aug. gén.	27,96 \$	29,73 \$	31,48 \$	33,24 \$	35,00 \$
			01/01/11	Aug. gén.	28,95 \$	30,78 \$	32,59 \$	34,41 \$	36,23 \$
			01/01/12	Aug. gén.	30,12 \$	32,02 \$	33,90 \$	35,79 \$	37,68 \$
C44	T145	Surveillant, Répartition	01/01/07		23,59 \$	25,09 \$	26,57 \$	28,08 \$	29,58 \$
			01/01/08	Aug. gén.	24,30 \$	25,84 \$	27,36 \$	28,92 \$	30,47 \$
			01/01/09	Aug. gén.	25,02 \$	26,61 \$	28,18 \$	29,79 \$	31,39 \$
			01/01/10	Aug. gén.	25,76 \$	27,40 \$	29,02 \$	30,68 \$	32,33 \$
			01/01/11	Aug. gén.	26,65 \$	28,35 \$	30,03 \$	31,75 \$	33,46 \$
			01/01/12	Aug. gén.	27,71 \$	29,48 \$	31,23 \$	33,02 \$	34,80 \$
C50	T195	Surveillant, Électr.	01/01/07		25,59 \$	27,21 \$	28,81 \$	30,42 \$	32,03 \$
			01/01/08	Aug. gén.	26,35 \$	28,02 \$	29,67	31,33 \$	32,99 \$
			01/01/09	Aug. gén.	27,14 \$	28,86 \$	30,56	32,27 \$	33,98 \$
			01/01/10	Aug. gén.	27,96 \$	29,73 \$	31,48	33,24 \$	35,00 \$
			01/01/11	Aug. gén.	28,95 \$	30,78 \$	32,59	34,41 \$	36,23 \$
			01/01/12	Aug. gén.	30,12 \$	32,02 \$	33,90	35,79 \$	37,68 \$
C55	T144	Surveillant, Électromécaniciens (échelon sup. 15 % au-dessus de l'échelon sup. électroméc. pr.)	01/01/07		28,85 \$	30,64 \$	32,43 \$	34,22 \$	36,01 \$
			01/01/08	Aug. gén.	32,00 \$	33,99 \$	35,98 \$	37,97 \$	39,96 \$
			01/01/09	Aug. gén.	32,96 \$	35,01 \$	37,06 \$	39,11 \$	41,16 \$
			01/01/10	Aug. gén.	33,95 \$	36,06 \$	38,17 \$	40,28 \$	42,39 \$
			01/01/11	Aug. gén.	35,16 \$	37,34 \$	39,52 \$	41,70 \$	43,88 \$
			01/01/12	Aug. gén.	36,56 \$	38,83 \$	41,10 \$	43,37 \$	45,64 \$
C55	T219	Surveillant, Foresterie et Végétation	01/01/07		28,85 \$	30,64 \$	32,43 \$	34,22 \$	36,01 \$
			01/01/08	Aug. gén.	29,73 \$	31,57 \$	33,41 \$	35,25 \$	37,09 \$
			01/01/09	Aug. gén.	30,62 \$	32,51 \$	34,41 \$	36,30 \$	38,20 \$
			01/01/10	Aug. gén.	31,53 \$	33,48 \$	35,44 \$	37,39 \$	39,35 \$
			01/01/11	Aug. gén.	32,63 \$	34,65 \$	36,68 \$	38,70 \$	40,73 \$
			01/01/12	Aug. gén.	33,94 \$	36,04 \$	38,15 \$	40,25 \$	42,36 \$
C58	T167	Surveillant HTCC	01/01/07		31,85 \$	33,85 \$	35,83 \$	37,82 \$	39,82 \$
			01/01/08	Aug. gén.	32,81 \$	34,87 \$	36,91 \$	38,96 \$	41,02 \$
			01/01/09	Aug. gén.	33,80 \$	35,92 \$	38,02 \$	40,13 \$	42,25 \$
			01/01/10	Aug. gén.	34,83 \$	37,01 \$	39,17 \$	41,34 \$	43,52 \$
			01/01/11	Aug. gén.	36,04 \$	38,30 \$	40,53 \$	42,78 \$	45,04 \$
			01/01/12	Aug. gén.	37,48 \$	39,83 \$	42,15 \$	44,49 \$	46,84 \$

<u>Code</u>	<u>Titre</u>	<u>Date</u>	<u>Annexe «A»</u>		<u>Étape C</u>	<u>Étape D</u>	<u>Étape E</u>		
			<u>Étape A</u>	<u>Étape B</u>					
C55	T131 Surveillant, Entretien des lignes de transport (échelon sup. 15 % au-dessus de l'éch. sup. du chef d'équipe)	01/01/07			28,85 \$	30,64 \$	32,43 \$	34,22 \$	36,01 \$
		01/01/08	Aug. gén.		30,86 \$	32,78 \$	34,69 \$	36,61 \$	38,52 \$
		01/01/09	Aug. gén.		31,78 \$	33,76 \$	35,73 \$	37,71 \$	39,68 \$
		01/01/10	Aug. gén.		32,72 \$	34,76 \$	36,79 \$	38,83 \$	40,86 \$
		04/01/10	Rdr MDL		33,08 \$	35,14 \$	37,19 \$	39,25 \$	41,30 \$
		01/01/11	Aug. gén.		34,25 \$	36,38 \$	38,50 \$	40,63 \$	42,75 \$
		04/01/11	Rdr MDL		35,47 \$	37,68 \$	39,88 \$	42,09 \$	44,29 \$
		01/01/12	Aug. gén.		36,88 \$	39,18 \$	41,47 \$	43,77 \$	46,06 \$

Code	Titre	Date	Annexe «A»		Étape C	Étape D	Étape E			
			Étape A	Étape B						
Centre de conduite du réseau										
C12	T043	Coordinateur, Énergie	01/01/07		34,58 \$	36,76 \$	38,93 \$	41,10 \$	43,27 \$	
			01/01/08	Aug. gén.	35,61 \$	37,86 \$	40,10 \$	42,33 \$	44,57 \$	
			Premier plein quart après la signature	2008	Rdr 0,75	36,36 \$	38,61 \$	40,85 \$	43,08 \$	45,32 \$
		01/01/09		Aug. gén.	36,67 \$	38,99 \$	41,30 \$	43,60 \$	45,91 \$	
		01/01/09		Rdr 0,75	37,42 \$	39,74 \$	42,05 \$	44,35 \$	46,66 \$	
		01/01/10		Aug. gén.	37,77 \$	40,16 \$	42,54 \$	44,91 \$	47,29 \$	
		01/01/10		Rdr 0,75	38,52 \$	40,91 \$	43,29 \$	45,66 \$	48,04 \$	
		01/01/11		Aug. gén.	39,11 \$	41,58 \$	44,04 \$	46,49 \$	48,95 \$	
		01/01/11		Rdr 0,75	39,86 \$	42,33 \$	44,79 \$	47,24 \$	49,70 \$	
		01/01/12		Aug. gén.	40,67 \$	43,24 \$	45,80 \$	48,35 \$	50,91 \$	
		01/01/12		Rdr 0,75	41,42 \$	43,99 \$	46,55 \$	49,10 \$	51,66 \$	
		C12		T224	Coordinateur, Expl. du rés. électrique	01/01/07		34,58 \$	36,76 \$	38,93 \$
01/01/08	Redressement		36,31 \$			38,60 \$	40,88 \$	43,16 \$	45,43 \$	
01/01/08	Aug. gén.		37,40 \$			39,76 \$	42,11 \$	44,46 \$	46,80 \$	
01/01/09	Aug. gén.		38,52 \$			40,95 \$	43,37 \$	45,79 \$	48,20 \$	
01/01/10	Aug. gén.		39,69 \$			42,19 \$	44,68 \$	47,17 \$	49,65 \$	
01/01/11	Aug. gén.		41,07 \$			43,66 \$	46,24 \$	48,82 \$	51,39 \$	
01/01/12	Aug. gén.		42,73 \$			45,42 \$	48,10 \$	50,78 \$	53,45 \$	
Nouv.	T200		Coordinateur, Ressources et Suffisance			01/01/07		32,92 \$	35,00 \$	37,07 \$
		01/01/08		Aug. gén.	33,92 \$	36,06 \$	38,19 \$	40,32 \$	42,45 \$	
		01/01/09		Aug. gén.	34,95 \$	37,15 \$	39,34 \$	41,53 \$	43,72 \$	
		01/01/10		Aug. gén.	35,98 \$	38,25 \$	40,51 \$	42,77 \$	45,03 \$	
		01/01/11		Aug. gén.	37,24 \$	39,59 \$	41,93 \$	44,27 \$	46,61 \$	
		01/01/12		Aug. gén.	38,75 \$	41,19 \$	43,62 \$	46,05 \$	48,48 \$	
		C10		T108	Opérateur, Réseau électr. (quart)	01/01/07		32,35 \$	33,99 \$	35,72 \$
01/01/08	Aug. gén.		33,32 \$			35,01 \$	36,79 \$	38,62 \$	40,53 \$	
	Premier plein quart après la signature		2008		Rdr 0,75	34,07 \$	35,76 \$	37,54 \$	39,37 \$	41,28 \$
01/01/09			Aug. gén.		34,33 \$	36,07 \$	37,90 \$	39,78 \$	41,75 \$	
01/01/09			Rdr 0,75		35,08 \$	36,82 \$	38,65 \$	40,53 \$	42,50 \$	
01/01/10			Aug. gén.		35,36 \$	37,15 \$	39,03 \$	40,97 \$	43,00 \$	
01/01/10			Rdr 0,75		36,11 \$	37,90 \$	39,78 \$	41,72 \$	43,75 \$	
01/01/11			Aug. gén.		36,60 \$	38,45 \$	40,40 \$	42,41 \$	44,51 \$	
01/01/11			Rdr 0,75		37,35 \$	39,20 \$	41,15 \$	43,16 \$	45,26 \$	
01/01/12			Aug. gén.		38,07 \$	39,99 \$	42,02 \$	44,11 \$	46,29 \$	
01/01/12			Rdr 0,75		38,82 \$	40,74 \$	42,77 \$	44,86 \$	47,04 \$	

<u>Code</u>	<u>Titre</u>	<u>Date</u>	<u>Annexe «A»</u>		<u>Étape C</u>	<u>Étape D</u>	<u>Étape E</u>		
			<u>Étape A</u>	<u>Étape B</u>					
C10	T179	Apprenti Opérateur, Réseau électr.	01/01/07		32,35 \$	33,99 \$	35,72 \$	37,50 \$	39,35 \$
		T244	Opérateur, Réseau électr. (jour)	01/01/08	Aug. gén.	33,32 \$	35,01 \$	36,79 \$	38,62 \$
	01/01/09			Aug. gén.	34,33 \$	36,07 \$	37,90 \$	39,78 \$	41,75 \$
	01/01/10			Aug. gén.	35,36 \$	37,15 \$	39,03 \$	40,97 \$	43,00 \$
	01/01/11			Aug. gén.	36,60 \$	38,45 \$	40,40 4	42,41 \$	44,51 \$
	01/01/12	Aug. gén.	38,07 \$	39,99 \$	42,02 \$	44,11 \$	46,29 \$		
C13	T109	Opérateur du réseau pr.	01/01/07		38,08 4	40,46 \$	42,84 \$	45,22 \$	47,60 \$
			01/01/08	Aug. gén.	39,23 \$	41,68 \$	44,13 \$	46,58 \$	49,03 \$
			01/01/09	Aug. gén.	40,42 4	42,94 \$	45,46 \$	47,98 \$	50,50 \$
			01/01/10	Aug. gén.	41,62 \$	44,22 \$	46,82 \$	49,42 \$	52,02 \$
			01/01/11	Aug. gén.	43,08 \$	45,77 \$	48,46 \$	51,15 \$	53,84 \$
			01/01/12	Aug. gén.	44,79 \$	47,59 \$	50,39 \$	53,19 \$	55,99 \$
C64	T221	Spécialiste, Éval. et règlement du marché	01/01/07		29,98 \$	31,49 \$	33,07 \$	34,73 \$	36,47 \$
			T222	Prévisionniste des charges/admin., Tarif	01/01/08	Aug. gén.	30,88 \$	32,44 \$	34,07 \$
	01/01/09	Aug. gén.			31,81 \$	33,42 \$	35,10 \$	36,86 \$	38,70 \$
	01/01/10	Aug. gén.			32,76 \$	34,42 \$	36,15 \$	37,96 \$	39,86 \$
	01/01/11	Aug. gén.			33,91 \$	35,63 \$	37,42 \$	39,29 \$	41,26 \$
	01/01/12	Aug. gén.	35,27 \$	37,06 \$	38,92 \$	40,86 \$	42,91 \$		

<u>Code</u>	<u>Titre</u>	<u>Date</u>	Annexe «A»				
			<u>Étape A</u>	<u>Étape B</u>	<u>Étape C</u>	<u>Étape D</u>	<u>Étape E</u>

NOTES :

- 1.) Les catégories suivantes sont ajoutées à l'annexe «A» :
 - Spécialiste, Évaluation et règlement du marché (LE du 15 décembre 2005)
 - Prévisionniste des charges (LE du 15 décembre 2005)
 - Coordinateur, Exploitation du réseau électrique (LE du 15 février 2006)
 - Technicien II Foresterie (LE du 20 avril 2006)
 - Apprenti électromécanicien (lettre du 2 novembre 2006)
 - Opérateur principal, HTCC (LE du 21 décembre 2006)
 - Spécialiste, Planification (LE du 6 mars 2007)
 - Analyste II
 - Charpentier agréé

- 2.) Les catégories suivantes sont désuètes et sont éliminées à l'annexe «A» :
 - Administrateur, Transactions et Programmation (LE du 15 décembre 2005)
 - Coordinateur, Transactions et Programmation (LE du 15 décembre 2005)
 - Conseiller, Affaires (LE du 6 mars 2007)
 - Spécialiste, Processus commerciaux (LE du 6 mars 2007)
 - Mécanicien, Atelier de réparations (muté à Services partagés)
 - Électromécanicien I, II, III (lettre du 2 novembre 2006)
 - Comptable subalterne (remplacé par analyste II)
 - Coordinateur, Parc automobile (muté à Services partagés)
 - Ingénieur IV, Coordination des relais (désuet)
 - MDL principal (désuet)

- 3.) La structure salariale de la catégorie d'électromécanicien et d'apprenti électromécanicien est redressée conformément à une lettre du 2 novembre 2006.

- 4.) Le taux de salaire du MDL et du monteur de lignes agréé «A» est majoré de 1,50 \$/h à partir du 2 mai 2007. (LE du 9 juillet 2007)

ANNEXE «B»

RÉGIME DE PRESTATIONS SUPPLÉMENTAIRES DE CHÔMAGE (PSC) **LA CORPORATION D'ÉNERGIE DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

OBJECTIF : Accorder un supplément de prestations d'assurance-emploi aux employés au chômage en raison d'une grossesse ou de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (d'enfants) d'âge préscolaire.

ADMISSIBILITÉ : Tous les employés qui deviennent enceintes ou qui adoptent un enfant d'âge préscolaire et qui comptent 12 mois consécutifs de service au sein d'Énergie NB. Les employés non admissibles aux prestations d'assurance-emploi ou exclus n'ont pas droit aux prestations supplémentaires de chômage.

NIVEAU DES PRESTATIONS : Quatre-vingt-treize (93 %) pour cent du salaire hebdomadaire normal de l'employé. Cela représente le total des prestations brutes d'assurance-emploi, des prestations supplémentaires de chômage et des autres gains. Les employés n'ont droit aux PSC pour suppléer les prestations d'assurance-emploi que pendant une période de chômage pouvant aller jusqu'à 15 semaines pour un congé de maternité et jusqu'à 10 semaines pour un congé d'adoption. L'employé continuera à recevoir les dollars ENERFlex pendant qu'il reçoit les PSC. Lorsqu'un employé doit attendre deux semaines avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi, il n'a pas droit aux PSC pendant cette période d'attente.

FINANCEMENT : Les prestations supplémentaires de chômage seront financées par les produits courants d'exploitation de l'employeur.

DURÉE : Du 1^{er} janvier 2008 à l'expiration de la convention collective.

EXIGENCES CONCERNANT LES EMPLOYÉS : Les employés doivent faire une demande de prestation d'assurance-emploi, et ladite demande doit être approuvée, avant de pouvoir recevoir les PSC. Les employés n'ont pas de droits acquis aux prestations, sauf celui de recevoir des prestations pendant les périodes de chômage visées. Aucun paiement relatif au salaire annuel garanti ou à une rémunération reportée ou à une indemnité de départ ne sera diminué ni augmenté en fonction des prestations obtenues en vertu du régime des PSC. Les employés doivent s'engager par écrit à retourner travailler pendant au moins six mois après leur congé de maternité ou d'adoption; à défaut de quoi, ils doivent rembourser toutes les sommes reçues dans le cadre du régime des PSC et tous les dollars ENERflex reçus. Énergie NB doit informer DRHC de tout changement du régime approuvé dans les 30 jours qui suivent l'entrée en vigueur du changement.

ANNEXE «C»

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET SAISONNIERS ET RÉGIME D'HEURES DE TRAVAIL FLEXIBLES

A. EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET SAISONNIERS

Salaires et avantages sociaux :

Congés annuels

Les crédits de congés annuels sont accordés au prorata du nombre d'heures travaillées.

Jours fériés

Dans le cas des employés à temps partiel, les 11 jours fériés précisés dans la convention collective sont rémunérés au prorata selon le nombre d'heures travaillées. Dans le cas des employés saisonniers embauchés pour une période déterminée, seuls les jours fériés qui tombent pendant la période d'emploi prévue sont rémunérés.

Congés de maladie (invalidité à court terme)

Les prestations de congé de maladie sont calculées au prorata du nombre d'heures stipulées dans le contrat de travail.

Invalidité à long terme

Les primes et les prestations d'invalidité à long terme sont calculées au prorata du nombre d'heures stipulées dans le contrat de travail.

Régimes de soins médicaux et dentaires

Pour avoir droit aux régimes de soins médicaux et dentaires, l'employé doit travailler pendant au moins 50 % des heures de travail normales, conformément aux contrats avec les assureurs. La protection et les primes sont les mêmes que pour les employés à temps plein.

Assurance-vie de base et DMA

La couverture sera basée sur deux, trois ou quatre fois le salaire du nombre d'heures stipulées dans le contrat de travail.

Heures supplémentaires

Les employés qui effectuent des heures supplémentaires en dehors des heures prévues par leur programme d'emploi à temps partiel mais pendant les heures normales de bureau sont rémunérés pour ces heures à leur taux de salaire ordinaire. Cependant, il est entendu que ces heures supplémentaires sont effectuées à titre volontaire.

Pension

Le droit de contribuer au régime de pension de retraite dans les services publics sera déterminé par la loi provinciale. Toutefois, les participants au régime peuvent contribuer au régime d'épargne-retraite collectif d'Énergie NB.

Ancienneté et service

Aux fins de calcul de l'ancienneté et du service, l'employé à temps partiel se verra créditer une année entière, quel que soit le nombre d'heures travaillées pendant l'année. L'ancienneté et le service des employés saisonniers embauchés pour une période déterminée sont redressés selon la période réelle de travail à l'entreprise.

B. RÉGIME D'HEURES DE TRAVAIL FLEXIBLES

Admissibilité au régime

- L'employé doit être à cinq ans ou moins de la retraite.
- L'employeur doit approuver sa participation au programme.
- La division des pensions du gouvernement du Nouveau-Brunswick et l'Agence des revenus du Canada doivent approuver sa participation.
- L'employé doit signer un contrat irrévocable indiquant qu'il prendra sa retraite dans les cinq années suivant le début de sa participation au régime.
- L'employé doit travailler pendant au moins 50 % des heures de travail normales.

Salaires et avantages sociaux :

Congés annuels

Les crédits de congés annuels sont accordés au prorata du nombre d'heures travaillées.

Jours fériés

Pour les employés qui font une semaine de travail raccourcie, les 11 jours fériés précisés dans la convention collective sont rémunérés au prorata selon le nombre d'heures stipulées dans le contrat de travail.

Congés de maladie (invalidité à court terme)

Les prestations de congé de maladie sont calculées au prorata du nombre d'heures stipulées dans le contrat de travail.

Invalidité à long terme

Les primes et les prestations d'invalidité à long terme sont calculées au prorata du nombre d'heures stipulées dans le contrat de travail.

Régimes de soins médicaux

La protection est la même que pour les employés à temps plein. Les primes ne sont pas calculées au prorata.

Assurance-vie de base et DMA

L'assurance sera basée sur deux, trois ou quatre fois le salaire du nombre d'heures stipulées dans le contrat de travail.

Avantages sociaux facultatifs

La protection est la même que pour les employés à temps plein. Les primes ne sont pas calculées au prorata.

Heures supplémentaires

Les employés qui effectuent des heures supplémentaires en dehors des heures stipulées dans le contrat de travail mais pendant les heures normales de bureau sont rémunérés pour ces heures à leur taux de salaire ordinaire.

Pension

Les paiements au régime de pension de retraite dans les services publics seront basés sur le salaire à plein temps de l'employé. Le service de l'employé sera crédité comme s'il travaillait à temps plein.

Ancienneté et service

Aux fins de calcul de l'ancienneté et du service, l'employé participant au programme d'heures de travail flexibles se verra créditer une année entière, quel que soit le nombre d'heures travaillées pendant l'année.

ANNEXE «D»

RÉGIME DE PARTAGE D'EMPLOI

1. Les demandes de participation au régime doivent être soumises à l'approbation de la direction.
2. Tout employé désireux de participer au régime a la responsabilité de trouver un partenaire approprié qui accepte de partager son poste. S'il ne réussit pas à trouver un partenaire au sein de l'entreprise, Ressources humaines l'aidera à en trouver un.
3. Tout partage d'emploi sera entrepris à titre d'essai pendant quatre mois. À la fin de cette période, les cadres ou les participants peuvent décider d'interrompre l'arrangement de partage d'emploi.

Pendant la période d'essai, un travailleur partageant son emploi ne peut cesser de participer au régime que sur l'autorisation de la direction.

4. Dans la plupart des cas, le nombre moyen d'heures de travail par semaine d'un participant est égal à la moitié du nombre d'heures requises d'un employé à temps plein pour exécuter les tâches du poste (soit la moitié de 36,25 heures ou la moitié de 40 heures, selon le cas).

Il appartient au service en cause de répartir le temps de la façon qui convient le mieux au service et aux employés en question.

5. a) Sous réserve de l'article b) ci-dessous, si un des partenaires quitte son emploi, l'autre partenaire peut, à son choix, être affecté au poste à temps plein ou travailler au poste à temps plein jusqu'à ce qu'un partenaire approprié soit trouvé.

b) Un partenaire qui reste et qui a été engagé pour le régime de partage d'emploi, ou qui travaillait à temps plein à un poste moins rémunéré immédiatement avant de partager le poste en question, ne peut être affecté au poste à temps plein à titre permanent que s'il occupe le poste partagé depuis au moins trois ans. Dans de tels cas, le poste à temps plein doit faire l'objet d'un concours, le personnel de l'unité générale de travail étant seul autorisé à y participer. Si un employé autre que le partenaire restant réussit au concours, le partenaire restant sera nommé au poste devenu vacant.

c) Lorsqu'un partenaire est en congé de maternité ou d'adoption ou en congé de maladie à court terme prolongé, le partenaire restant travaille au poste à temps plein pendant

l'absence. Si un des partenaires touche des prestations d'invalidité à long terme, l'autre doit remplir le poste à temps plein et doit trouver un partenaire convenable (intérimaire) avant de pouvoir revenir au régime de partage d'emploi

L'employeur convient de donner au partenaire restant un préavis de 10 jours civils de la nécessité de travailler à temps plein au poste. Tout congé de maladie à court terme prévu de cinq jours ouvrables ou plus est considéré comme un congé prolongé.

Salaires et avantages sociaux :

Congés annuels

Les crédits de congés annuels sont accordés au prorata du nombre d'heures travaillées.

Jours fériés

Les 11 jours fériés précisés dans la convention collective sont rémunérés au prorata du nombre d'heures travaillées. Le paiement sera effectué au moyen d'une augmentation appropriée du taux de salaire horaire de base de l'employé. Les employés et leurs surveillants ont la responsabilité d'établir un horaire qui répartit ces jours fériés entre les partenaires aussi équitablement que possible.

Congés de maladie (invalidité à court terme)

Les prestations de congés de maladie sont calculées au prorata du nombre d'heures stipulées dans le contrat d'emploi.

Invalidité à long terme

Les prestations et les primes sont calculées au prorata du nombre d'heures stipulées dans le contrat d'emploi.

Régimes de soins médicaux et dentaires

Pour avoir droit aux régimes de soins médicaux et dentaires, l'employé doit travailler pendant au moins 50 % des heures de travail normales, conformément aux contrats avec les assureurs. La protection et les primes sont les mêmes que pour les employés à temps plein.

Assurance-vie de base et DMA

L'assurance sera basée sur deux, trois ou quatre fois le salaire du nombre d'heures stipulées dans le contrat de travail.

Heures supplémentaires

Les employés qui effectuent des heures supplémentaires en dehors des heures prévues par leur régime de partage d'emploi mais pendant les heures normales de bureau sont rémunérés pour ces heures à leur taux salarial ordinaire. Cependant, il est entendu que ces

heures supplémentaires sont effectuées à titre volontaire, sauf dans les cas indiqués au paragraphe 5.

Pension

Le droit de contribuer au régime de pension de retraite dans les services publics est déterminé par la loi provinciale. Toutefois, les participants à ce régime peuvent contribuer au régime d'épargne-retraite collectif d'Énergie NB.

Ancienneté et service

Un employé qui participe au régime de partage d'emploi se voit accorder une année entière d'ancienneté et de service, quel que soit le nombre d'heures travaillées pendant l'année.

ANNEXE «E»

CONGÉ PERSONNEL

Approbation

Les demandes de congé personnel doivent être approuvées par la direction locale.

Choix

L'ancienneté définie au paragraphe 17.01 entre les candidats de la même fonction de l'emploi doit être le premier critère. Durant les années subséquentes, ce critère sera modifié pour tenir compte des conditions suivantes :

- a) Un nouveau candidat sera considéré uniquement après les candidats de l'année précédente qui ont présenté une nouvelle demande.
- b) Un employé qui a déjà obtenu un congé personnel peut présenter une nouvelle demande, mais son nom sera inscrit au bas de la liste d'admissibilité.
- c) Un employé qui est muté à un nouveau lieu de travail général sera considérés comme un nouveau candidat.
- d) Un employé choisi pour le programme qui abandonne par la suite peut présenter une nouvelle demande, mais il sera considéré comme un nouveau candidat.
- e) Un employé peut préciser l'année pendant laquelle il veut prendre son congé personnel. Si son nom se rend au haut de la liste avant cette année, il peut prendre le congé cette même année (et prévoir que son nom ira au bas de la liste) ou maintenir sa position au haut de la liste jusqu'à l'année demandée. À noter que lorsqu'un employé choisit de préciser une année particulière pour son congé, il sera considéré comme un nouveau candidat au moment où le choix est effectué.

Demandes

Les demandes de congé personnel pour l'année civile suivante doivent être soumises par écrit à la direction locale, avec copie à Relations de travail, au plus tard le 31 juillet de l'année précédente. Les décisions concernant l'acceptation ou le refus des demandes seront prises au plus tard le 31 août.

Période de congé et crédits de congés annuels

On peut demander un congé personnel pour toute période pendant l'année civile. Les crédits de congé seront redressés en tenant compte des directives de Rémunération. Chaque congé personnel doit être :

- a) pour une période de quatre semaines consécutives qui comprend un tiers des crédits de congés annuels de l'employé. Le droit au congé sera fondé sur 11,3 mois de travail pour l'année **ou**

b) une période de huit semaines consécutives qui comprend deux tiers des crédits de congés annuels de l'employé. Le droit au congé sera fondé sur 10,6 mois de travail pour l'année.

Salaire

Le salaire d'un employé qui prend un congé personnel sera réduit pendant une période de 12 mois, à compter du 1^{er} septembre de l'année précédente. Ce salaire réduit sera le taux de salaire normal de l'employé pour toutes les applications, sauf les heures supplémentaires, ce qui comprend la paie d'affectation temporaire ou de remplacement, les congés de deuil et de maladie ainsi que les congés annuels. Les heures supplémentaires seront payées aux taux de salaire normal au moyen d'un redressement à la fin de sa période de congé. C'est-à-dire qu'elles seront payées d'abord au taux réduit, mais que l'employé recevra la différence à la fin du congé. Le calcul des salaires sera effectué selon les directives de Rémunération.

Avantages sociaux

Les primes et les prestations des soins de santé et dentaires seront identiques à celles des employés à plein temps. Les primes et l'assurance de l'assurance-vie et de l'assurance DMA seront basées sur le salaire réduit.

Invalidité à long terme

Les prestations et les primes seront calculées sur un salaire réduit.

Abandon

Un employé en congé personnel peut décider de ne plus adhérer au régime. Des redressements salariaux adéquats seront effectués et l'employé peut présenter une nouvelle demande, sous réserve des critères de sélection susmentionnés.

Code de temps

Le code 70 – PSL sera utilisé pour le congé personnel.

Autres congés

Un employé qui travaille dans un endroit où le programme n'est pas disponible peut demander un congé non payé.

Congés multiples

Une employée qui prend un congé de maternité n'a pas droit au congé personnel pendant les 12 mois suivants le retour de son congé de maternité.

ANNEXE «F»

LIGNES DIRECTRICES ET NORMES

RAJUSTEMENT DU SALAIRE D'UN EMPLOYÉ QUI S'INSCRIT À UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

Mise en application :

Ces lignes directrices s'appliquent à toutes les catégories qui exigent un programme d'apprentissage.

Ce qui suit explique le redressement du salaire d'un employé qui s'inscrit à un programme d'apprentissage. Dans des conditions exceptionnelles, une exception peut être approuvée. Il faut documenter les raisons qui justifient l'exception, les faire approuver par l'agent principal, Ressources humaines et communiquer la décision au syndicat par écrit.

Rajustement du salaire

1. Salaire actuel égal ou inférieur au premier échelon de l'échelle des apprentis : le salaire de l'employé est augmenté de 5 % et porté au prochain échelon de l'échelle des apprentis. Au besoin, le salaire est gelé à cet échelon jusqu'à ce que le niveau de formation de l'employé rejoigne, par la progression normale (voir la note), le niveau gelé. L'employé reçoit les augmentations générales.
2. Salaire actuel à l'intérieur de l'échelle des apprentis : le salaire de l'employé est augmenté de 5 % et porté au prochain échelon de l'échelle des apprentis (jusqu'à l'avant-dernier échelon). Ensuite, le salaire est gelé à cet échelon jusqu'à ce que le niveau de formation de l'employé rejoigne, par la progression normale, le niveau gelé. L'employé reçoit les augmentations générales.
3. Salaire actuel supérieur à l'échelle des apprentis mais à l'intérieur de l'échelle des compagnons : le salaire de l'employé est gelé au prochain échelon de l'échelle qui dépasse son salaire actuel (inférieur au dernier échelon) jusqu'à ce que le niveau de formation de l'employé rejoigne, par la progression normale à l'intérieur de l'échelle des apprentis et des compagnons, le niveau gelé. L'employé reçoit les augmentations générales.
4. Salaire actuel supérieur à l'échelon le plus élevé qu'il puisse atteindre de l'échelle des compagnons :
 - Si l'employé a accédé au poste **par voie de concours**, son salaire est réduit tout de suite au dernier échelon avant l'échelon le plus élevé qu'il puisse atteindre de l'échelle des compagnons et est gelé jusqu'à ce que le niveau de formation de l'employé rejoigne, par la progression normale à l'intérieur de l'échelle des apprentis et des compagnons, le niveau gelé. L'employé reçoit les augmentations générales.
 - Dans une situation prévue à l'article 8.02 b) de la convention collective, le salaire de l'employé est gelé pendant deux ans et rajusté en fonction de l'échelon le plus élevé qu'il puisse atteindre de l'échelle de la nouvelle catégorie. Il est gelé à ce niveau jusqu'à ce que le niveau de formation de l'employé rejoigne, par la progression normale à l'intérieur de l'échelle des apprentis et des compagnons, le niveau gelé. L'employé ne reçoit aucune augmentation d'échelon ou générale pendant cette période.

Note :

Dans tous les cas, la durée de la formation requise est évaluée par le coordinateur, Apprentissage, qui décide s'il faut créditer à l'employé son expérience ou sa formation dans un

autre métier ou le temps réellement travaillé dans la nouvelle catégorie. Tout crédit s'effectuera par la modification de la date anniversaire de nomination de l'employé à la catégorie d'apprenti. Une fois les niveaux de formation et de salaire établis, les règles normales de progression énoncées dans la convention collective s'appliquent. Un employé dont le niveau de formation est établi à un échelon inférieur à son niveau de salaire (le taux de base par opposition au taux de rémunération) commence à recevoir les augmentations d'échelon quand son taux de base rejoint son taux de rémunération.

Introduction :

La présente norme vise à protéger les employés d'Énergie NB et le public. Elle reconnaît le besoin de produire l'électricité et de rétablir le courant en cas de panne, aussi bien que la nécessité de prévoir efficacement les interruptions prévues et les travaux prévus. Il faut, par contre, équilibrer ces besoins avec le fonctionnement sécuritaire et efficace des employés.

Il est expressément entendu que la présente norme représente des recommandations minimales et qu'il faut prendre tous les efforts pour gérer le travail afin d'éviter d'épuiser des employés. L'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs et par le surveillant sont essentielles pendant les travaux prolongés.

Note : Quand la convention collective prévoit des périodes de repos dépassant cette norme minimale, les dispositions de la convention collective ont préséance.

Norme

1. Interruption prévue/travaux prévus
 - 1.1 Quand une interruption prévue ou des travaux prévus doivent durer sept jours ou moins, les heures de travail permises sont d'un maximum de 15 heures dans une période de 24 heures.
 - 1.2 Il faut arranger une interruption prévue ou des travaux prévus qui doivent durer plus de sept jours pour que les heures de travail quotidiennes ne dépassent pas 12 heures dans une période de 24 heures.
 - 1.3 En cas d'imprévu survenu pendant les travaux qui en empêchent l'achèvement, la dernière période de travail peut se prolonger à un maximum de 20 heures dans une période de 24 heures, avec l'approbation de la direction. Il faut demander l'approbation tout de suite après avoir découvert la situation qui y donne lieu. Toutes les autres périodes de travail seront sujettes à la section 2.4.
2. Travaux de rétablissement ou réparations d'urgence
 - 2.1 Dans le cas de travaux de rétablissement ou de réparations d'urgence, la période initiale de travail peut se prolonger à 20 heures dans une période de 24 heures. Les périodes de repos doivent être d'au moins huit heures consécutives, avec l'approbation de la direction.
 - 2.2 Après la période initiale de travail, les périodes de travail ne doivent pas dépasser 15 heures dans une période de 24 heures, et ce pour sept jours successifs au plus.
 - 2.3 Si les travaux de rétablissement ou réparations d'urgence doivent se prolonger au cours des semaines suivantes, les périodes de travail doivent être réduites à 12 heures dans une période de 24 heures.
 - 2.4 Dans le cas des périodes de travail de 12 ou de 15 heures, l'on peut travailler pendant encore deux heures quand un projet sera achevé, ou porté à une étape logique et sécuritaire, pendant ces deux heures.



Groupe Group

Titre :
Heures de travail

3. Période de disponibilité/rappels

- 3.1 Les heures travaillées à la suite d'un rappel sont sujettes aux limites stipulées à la section 2.
- 3.2 En plus des exigences ci-dessus, pendant la semaine de travail normale (de lundi au vendredi) si un employé a travaillé moins de 15 heures dans une période de 24 heures mais n'a pas reçu de période de repos d'au moins quatre heures consécutives dans les huit heures immédiatement avant ses heures de travail normales prévues de la journée, il doit recevoir une période de repos de quatre heures avant de reprendre ses heures de travail prévues.
- 3.3 En fin de semaine et les jours fériés, et en plus des exigences ci-dessus, chaque employé doit recevoir une période de repos d'au moins quatre heures consécutives dans chaque période de 24 heures.

4 Repos

- 4.1 La *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick (Chapitre E-7.2) Section 17(1) stipule «un repos hebdomadaire d'au moins vingt-quatre heures consécutives». Or, conformément à la loi et avec l'approbation du directeur des normes d'emploi, les repos peuvent «être accumulé[s] pour être pris ultérieurement par tranches ou d'une seule fois». Nonobstant cette exemption, dans la lumière de l'impact reconnu sur le rendement des employés, il faut faire tous les efforts pour que le nombre de jours de travail consécutifs ne dépasse pas 14 jours.

Référence :

Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick
Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick (LHSTNB)
Règlement 91-191 en vertu de la LHSTNB
Loi sur les véhicules à moteur du Nouveau-Brunswick (LVMNB)
Règlement 89-147 en vertu de la LVMNB
Conventions collectives entre les entreprises du groupe d'Énergie NB et la section locale 37 de la FIOE

Le directeur, Services de santé, de sécurité et de protection,

Gary S. Boyd

ANNEXE «G»

REDRESSEMENT DES HEURES DE TRAVAIL - EMPLOYÉ AFFECTÉ À UN HORAIRE OÙ IL NE TRAVAILLE PAS PAR QUARTS

Quand un travailleur par quarts doit temporairement travailler pendant les mêmes heures que les employés qui ne travaillent normalement pas par quarts, il faut rajuster ses congés de la façon suivante :

a) Quand l'employé est affecté à un horaire où il ne travaille pas par quarts pendant une partie d'un cycle, le rajustement se fait au CCR. Il faut prévoir en tout 168 heures de travail ordinaires dans une période de 35 jours. Si un jour férié rémunéré tombe pendant la période où l'employé est réaffecté à un travail non par quarts, le jour férié est chômé et le temps est considéré comme du temps travaillé par l'employé. Il n'est pas nécessaire de rajuster les congés annuels dans ce cas.

b) Si l'employé est affecté à un travail non par quarts pendant tout un cycle, Rémunération doit faire le rajustement. L'employé doit travailler sur une base de 40 heures par semaine. Si un jour férié rémunéré tombe pendant la période où l'employé est réaffecté à un travail non par quarts, le jour férié est chômé et le temps est considéré comme du temps travaillé par l'employé. Les crédits de congé annuel seront appliqués en fonction des années de service de l'employé.

c) Si la réaffectation à du travail non par quarts dure plus d'un cycle complet, un redressement est effectué au CCR pour toute combinaison d'heures de travail par quarts et non par quarts à l'intérieur d'un même cycle, conformément au paragraphe a) ci-dessus, et Rémunération doit effectuer un redressement relatif à tout cycle complet pendant lequel l'employé est réaffecté à du travail non par quarts, conformément au paragraphe b) ci-dessus.

ANNEXE «H»

LETTRES D'ENTENTE

Le 8 avril 2008

Monsieur Claude Richard
Agent d'affaires syndical adjoint, Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Certificat du NERC – Opérateurs, Réseau électrique et coordinateurs, Énergie

En plus de la rémunération indiquée dans une lettre d'entente antérieure (le 4 octobre 1999), les parties ont accepté d'offrir la rémunération suivante pour compenser les employés de la catégorie d'opérateur, Réseau électrique pour le fait qu'ils doivent obtenir et maintenir un certificat du NERC :

- Énergie NB accepte de payer les frais d'inscription à l'examen du NERC. S'il faut voyager pour passer l'examen, Énergie NB payera les frais de voyage conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur à ce moment;
- Un employé qui réussit l'examen du NERC à son premier essai recevra une prime forfaitaire de 500 \$. S'il le réussit à son deuxième essai, il recevra 250 \$. S'il le réussit seulement à son troisième essai, il ne recevra aucune prime.
- Pour reconnaître le fait qu'un employé doit suivre une formation permanente pour maintenir son certificat, l'employeur versera une somme ponctuelle de 250 \$ aux employés détenteurs d'un certificat.
- Si un employé ne réussit pas à obtenir ou à maintenir un certificat du NERC et perd son poste d'ORE, l'employeur n'est pas obligé de lui trouver un autre poste. Par contre, si l'employé trouve un autre poste, les dispositions de l'article 8.01 d) de la convention collective s'appliqueront si le salaire maximal du poste est inférieur à son salaire actuel. Si l'employé doit déménager, les dispositions de la politique d'entreprise sur le déménagement s'appliqueront.

Veuillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La négociatrice en chef de l'entreprise,

L'agent d'affaires syndical adjoint,

Susan A. Currie
Groupe d'entreprises d'Énergie NB
cc : C. Murray
R. Stairs

Claude Richard
Section locale 37 de la FIOE

Le 8 avril 2008

Monsieur Claude Richard
Agent d'affaires syndical adjoint
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Lettre d'intention – Bassin de main-d'œuvre temporaire

Lors des négociations visant une nouvelle convention collective, l'équipe de négociation de Transport Énergie NB a discuté la question des employés temporaires et la possibilité d'explorer la création d'un bassin de main-d'œuvre temporaire pour le groupe d'entreprises d'Énergie NB.

Comme cette question pourrait toucher toutes les entreprises du groupe d'Énergie NB, nous avons décidé de passer la question au prochain comité patronal-syndical interentreprises, qui pourra discuter de la faisabilité de créer un tel bassin de main-d'œuvre, et d'exprimer la recommandation de l'équipe de négociation qu'il faut envisager sérieusement cette possibilité.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La négociatrice en chef de l'entreprise,

Susan A. Currie
Groupe d'entreprises d'Énergie NB

Le 10 janvier 2008

Monsieur Ross Galbraith
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Ressourcement en fonction des équipes

Comme vous le savez, le 1^{er} octobre 2007, dans le cadre de la stratégie de RH, le groupe d'entreprises d'Énergie NB a implanté le ressourcement en fonction des équipes (RFE) pour la dotation des postes au sein des organisations du groupe. Malgré la participation du syndicat au comité d'élaboration et d'implantation du processus, des préoccupations existent quant à l'impact du changement sur les membres du syndicat.

À l'avis de l'employeur (un avis que le syndicat se réserve le droit de disputer à l'avenir), le RFE ne constitue pas un processus de concours interne en vertu de l'article 17 de la convention collective, mais effectivement un processus de nomination à la discrétion de la Corporation auquel font référence l'article 17.07 a) et la politique d'entreprise. Malgré le fait qu'un processus d'interrogation interne (qui ressemble à l'ancien processus d'appel des concours d'emploi) fait partie du RFE, l'employeur soutient que, sauf pour les engagements énoncés dans les présentes, il n'y a aucun accès à la procédure de soumission de griefs et le processus de RFE n'est pas du ressort d'un arbitre des griefs.

Or, puisque notre partenariat avec le syndicat fait aussi partie de la stratégie de RH, nous avons pris un certain nombre d'engagements envers le syndicat et ses membres au sujet de l'application du RFE aux postes au sein des unités de négociation. Ainsi, nous avons promis que dans deux ans nous allons faire une étude formelle conjointe du processus du RFE, de notre expérience et des préoccupations relatives aux évaluations de Pathfinder. Pour réagir aux enjeux au fur et à mesure, nous avons établi un comité mixte de révision du processus du RFE formé de représentants de toutes les entreprises d'exploitation. Nous convenons aussi que si le comité ne peut pas résoudre un point en particulier, nous allons le renvoyer au comité patronal-syndical interentreprises pour discussion.

Vous avez aussi indiqué que certains employés ne sont toujours pas à l'aise avec les résultats de leurs analyses Pathfinder. Nous avons donc suggéré que tout employé qui est toujours mal à l'aise après sa rencontre individuelle devra rencontrer l'agent principal, Ressources humaines de son entreprise pour en parler. Au besoin, nous allons prévoir une autre séance pour revoir leurs résultats et leurs préoccupations. Les employés auront de plus amples occasions de se familiariser avec le processus au fur et à mesure de son implantation. Nous avons aussi promis qu'au moment de doter un poste au sein d'une équipe que nous voulons équilibrer ou améliorer, les membres de l'équipe (ou leurs représentants, dans le cas d'une grande équipe) pourront participer au processus et donner leur apport.

Vous avez demandé certains engagements spécifiques reliés aux droits actuels de vos membres dans le cadre du processus de concours internes conformément à la convention collective. Ces engagements sont énoncés ci-dessous et, parce qu'ils font partie de la présente

lettre d'entente, ils seront sujets au processus de soumission de griefs et à l'arbitrage. Spécifiquement, les parties conviennent de ce qui suit :

1. La Corporation fournira aux employés un «avis d'intention de rechercher» de 48 heures avant de doter un poste;
2. Si le processus de recherche repère plus d'un candidat convenable, sujet à tout besoin de répondre à une occasion d'équité ou de diversité, l'ancienneté en vertu de la convention collective pertinente constituera le facteur déterminant. Si l'ancienneté est identique, le service constituera le facteur déterminant.

Veillez signer ci-dessous pour signifier votre consentement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La négociatrice en chef de l'entreprise,

L'agent d'affaires syndical,

Susan A. Currie
Groupe d'entreprises d'Énergie NB

Ross Galbraith
Section locale 37 de la FIOE

Le 10 janvier 2008

Monsieur Ross Galbraith
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Ressourcement en fonction des équipes – Griefs possibles

Comme vous le savez, le 1^{er} octobre 2007, dans le cadre de la stratégie de RH, le groupe d'entreprises d'Énergie NB a implanté le ressourcement en fonction des équipes (RFE) pour la dotation des postes au sein des organisations du groupe. Malgré la participation du syndicat au comité d'élaboration et d'implantation du processus, des préoccupations existent quant à l'impact du changement sur les membres du syndicat.

Nous avons discuté plusieurs fois le processus du RFE et comment répondre aux préoccupations soulevées par le syndicat ou ses membres. En particulier, vous avez demandé un engagement écrit indiquant que si un employé ou le syndicat décide de soumettre un grief et que le syndicat demande de renoncer (pendant jusqu'à six mois) aux délais relatifs au grief, l'employeur y donnera son approbation. Ainsi le syndicat aurait le temps de voir le déroulement de l'implantation sans nuire à son droit de soumettre un grief dans les délais, le cas échéant. Au cours de notre discussion, j'ai confirmé que nous accéderions à la demande du syndicat. Nous ne faisons aucun engagement par rapport à notre position sur la question de si le grief serait soutenable ou qu'il serait du ressort d'un arbitre des griefs, mais nous promettons que si le syndicat nous demande de renoncer aux délais nous y accèderons. Si vous avez d'autres préoccupations ou questions, appelez-moi.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La négociatrice en chef de l'entreprise,

Susan A. Currie
Groupe d'entreprises d'Énergie NB

cc : P. Thériault
APRH

Le 9 janvier 2008

Monsieur Ross Galbraith
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Congé pour responsabilités familiales et congé variable
Transport et Distribution et Service à la clientèle Énergie NB

Les anciennes conventions collectives de ces deux unités de négociation comprenaient des congés payés pour responsabilités familiales pour les RSA et les conventions de prolongation comprenaient un congé variable pour tous les employés. Au cours des négociations menant aux nouvelles conventions collectives, les parties ont discuté l'élimination du congé variable et l'établissement de congés pour responsabilités familiales pour tous les employés.

Si ces dispositions sont acceptées, elles vont prévoir au moins 16 heures de congés pour responsabilités familiales pour tous les employés, ainsi que deux quarts, ou 24 heures, pour certains employés travaillant par quarts. Nous prévoyons conclure bientôt un projet de règlement qui, une fois ratifié et en vigueur, prévaudra ces congés en 2008. Or, les anciennes conventions collectives sont en vigueur jusqu'à cette date et quelques employés demandent s'ils peuvent se servir du congé variable en 2008. Nous ne comptons pas permettre aux employés de profiter d'un congé variable et aussi du nouveau congé pour responsabilités familiales en 2008.

Ainsi, nous convenons que quand les nouvelles conventions collectives seront en vigueur pour les deux unités de négociation, nous déduisons du congé rémunéré pour responsabilités familiales de 2008 d'un employé ayant déjà pris son congé variable, en tout ou en partie, les heures prises à titre de congé variable.

Veuillez signer ci-dessous pour signifier votre consentement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La négociatrice en chef de l'entreprise,

L'agent d'affaires syndical,

Susan A. Currie
Groupe d'entreprises d'Énergie NB

Ross Galbraith
Section locale 37 de la FIOE

cc : C. Murray
V. Fowler

Le 1^{er} novembre 2007

Monsieur Ross Galbraith
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Rétablissement du congé de maladie à court terme

Pour assurer la conformité au programme de réduction des primes de l'assurance-emploi auquel participe le groupe Énergie NB, ainsi que l'uniformité entre les entreprises du groupe, les membres du comité consultatif mixte du mieux-être et du comité consultatif mixte des avantages sociaux ont étudié le processus de rétablissement du congé de maladie à court terme pour un employé qui a épuisé son congé en entier (actuellement de 15 semaines).

Nous continuerons notre méthode actuelle de calcul du rétablissement du congé de maladie. Le congé de maladie à court terme d'un employé sera rétabli en entier quand le temps de l'employé aura été porté à un code de temps du *temps productif pendant 30 jours civils consécutifs*. Le système d'inscription des heures travaillées fera le calcul automatiquement. Le tableau des codes de temps et des raisons forment l'annexe «A» à la présente lettre d'entente.

Veillez signer ci-dessous pour signifier votre consentement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La négociatrice en chef de l'entreprise,

L'agent d'affaires syndical,

Susan A. Currie
Groupe d'entreprises d'Énergie NB

Ross Galbraith
Section locale 37 de la FIOE

cc : Membres du comité consultatif mixte des avantages sociaux
APRH

Annexe «A»

Codes de temps

Les codes de temps suivants constituent du temps productif ou non productif.

Code de temps	Description	Productif	Non productif
01	Temps normal	√	
50	Congé annuel	√	
51	Jour férié*	√	
61	Heures mises en réserve	√	
70	Congé rémunéré	√	
52	Congé de maladie		√
53	Congé de maladie 2/3		√
63	Congé de maladie CSSIAT		√
88	Congé sans solde**		√

NOTE : Ce tableau ne comprend pas tous les codes de temps.

* Un jour férié (code 51) ne figure pas comme congé de maladie pour le calcul du congé de maladie à court terme pris par l'employé.

** Exception : La raison SDO (congé prévu) doit compter comme du temps productif. Voir le tableau des raisons à la prochaine page.

*** Indulgence : Le temps codé 52 sera payé à 100 % une seule fois pendant les 30 jours consécutifs qui suivent l'épuisement des crédits de congé de maladie. Ce temps sera déduit du plein nombre de crédits de congé au moment du rétablissement. Exemple : Si le plein nombre de crédits est de 75 jours, ce total sera réduit d'un jour à 74 jours lors du rétablissement.

**** Employés à temps partiel et saisonniers embauchés pour une période déterminée : Les congés de maladie à court terme sont gérés manuellement. L'employé dont le temps a été porté à un code de temps productif pendant 30 jours civils consécutifs doit voir rétablir ses crédits de congé de maladie à court terme, calculés au pro rata.

Raisons

Codes de temps 70 et 88

Code de temps	Raison	Description	Productif	Non productif
70	ACC	Accident au travail	√	
	BER	Deuil	√	
	EMR	Urgence	√	
	FAM	Congé rémunéré pour responsabilités familiales	√	
	FLO	Variable	√	
	FLT	Horaire flexible	√	
	HEA	Programme HEAL	√	
	HEE	Programme HEAL	√	
	JUR	Fonctions judiciaires	√	
	MED	Congé médical	√	
	PAT	Congé de paternité	√	
	PDP	Congé rémunéré avec permission	√	
	RES	Repos	√	
	SCL	Prévu	√	
	SEC	Non syndical	√	
	SUM	Été	√	
	TRN	Formation	√	
	UNI	Congé syndical	√	
VOL	Congé volontaire	√		
88	NPR	Congé sans solde sans permission		√
	PER	Congé sans solde avec permission		√
	SDO	Journée prévue	√	
	SUS	Suspension		√
	UFL	Congé pour responsabilités familiales sans solde		√
	WCB	Congé de la CSSIAT sans solde		√

Le 22 mai 2007

Monsieur Ross Galbraith
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Conditions de travail pendant le rétablissement d'urgence du courant à l'extérieur de la province pendant une tempête

Lors des récents efforts de rétablissement du courant au Maine pendant une tempête, certains de nos employés ont exprimé des préoccupations relatives au logement et aux arrangements pour payer les dépenses. Nous avons donc indiqué que nous répondrions à ces préoccupations. En particulier, nous tenons à nous assurer que les employés sont au courant des conditions de travail qui risquent d'exister quand ils se portent volontaires pour participer à ces activités.

Voici les conditions auxquelles un employé devrait s'attendre pour les situations de rétablissement du courant à l'extérieur de la province. Comme toujours, des circonstances peu habituelles que nous n'avons pas prévues risquent de surgir, mais en général les conditions suivantes devraient exister dans la plupart des situations ;

1. Régler les dépenses : Les employés ne devraient pas être obligés de payer leur logement, leurs repas ou le carburant des véhicules. Le coordinateur d'Énergie NB et les surveillants qui voyagent avec les équipes seront munis de cartes de crédit pour régler ces dépenses. Conformément à notre lettre d'entente antérieure, les employés doivent aussi recevoir une indemnité quotidienne en monnaie locale pour payer les autres frais personnels et avoir droit à un appel personnel de 15 minutes par jour au moyen d'un téléphone cellulaire de l'entreprise;
2. Conformité aux normes d'Énergie NB : Quand ils travaillent à l'extérieur de la province, les employés doivent se conformer aux normes de sécurité d'Énergie NB, y compris celle sur les heures de travail sécuritaires;
3. Responsabilités des surveillants : Le coordinateur, Exploitation d'Énergie NB servira de liaison avec l'entreprise que nous aidons et doit s'occuper de tout enjeu ayant trait à l'autre entreprise et fournir le plan de voyage aller-retour. Il ne faut pas varier le plan de voyage (surtout s'il faut traverser une frontière) sans l'approbation du coordinateur. La surveillance et la direction quotidiennes du travail incomberont aux surveillants qui voyagent avec les équipes et ces derniers doivent s'occuper des mêmes questions dont ils s'occuperaient dans les conditions normales (heures de travail, règlement des dépenses, points découlant de la convention collective, questions de rendement, respect des règles de santé et de sécurité, conformité aux normes de travail, etc.);
4. Logement : Comme il a été la pratique normale en Nouvelle-Écosse, à l'Î.-P.-É., au Québec et au Maine dans le passé, c'est l'entreprise qui a besoin de notre aide qui fournit le logement. Quand ce logement est dans un hôtel ou un motel, les employés peuvent s'attendre à devoir partager une chambre, selon les détails de notre entente d'aide mutuelle auprès de l'autre entreprise. De plus, nous ne pouvons pas garantir la préférence de l'employé en ce qui concerne une chambre fumeur ou non fumeur. Nous

essayerons de mettre les employés fumeurs ensemble et les employés non fumeurs ensemble. Or, si c'est impossible et qu'un employé fumeur doit partager une chambre avec un employé non fumeur, le fumeur ne doit pas fumer dans la chambre, même si l'hôtel l'a désignée comme chambre fumeur.

Cette liste n'est pas complète, mais je crois qu'elle recouvre les principales préoccupations soulevées. Nous fournirons un exemplaire de la présente lettre aux employés du métier des lignes pour qu'ils puissent prendre une décision éclairée avant de se porter volontaire pour la liste d'intervention en cas de tempête à l'extérieur de la province. Énergie NB se réserve le droit d'affecter des employés à participer au rétablissement d'urgence du courant auprès d'autres entreprises, mais conformément à l'article 10.09 de la convention collective, nous continuerons à solliciter des volontaires avant de choisir des employés pour participer à ces efforts.

Vous avez mentionné que certains de vos membres craignent que les dispositions relatives au logement à l'extérieur de la province ne deviennent la pratique à l'intérieur de la province aussi. Or, comme nous l'avons mentionné lors de nos discussions, nous prévoyons offrir aux employés des chambres individuelles dans les conditions de travail normales. Nous nous écarterions de cette pratique seulement dans une situation d'urgence où des chambres individuelles n'étaient pas disponibles.

Si vous avez d'autres questions ou préoccupations, appelez-moi.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations de travail,

Susan A. Currie

cc : Monteurs de lignes, RSALC, monteurs de lignes principaux et contremaîtres
Chefs régionaux
Chefs, Exploitation
Surveillants, Exploitation
Harry MacLean
Suzanne Desrosiers

RÉVISÉE le 26 janvier 2007

Le 7 décembre 2006

Monsieur Ross Galbraith
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Rétablissement d'urgence du courant chez des entreprises voisines : Affectation des employés du métier des lignes à l'extérieur de la province

La convention collective renferme plusieurs dispositions relatives aux conditions de travail des employés du métier des lignes affectés à l'extérieur de la province pour aider des entreprises voisines à rétablir le courant. Les parties se sont récemment réunies pour clarifier certaines questions et, en conséquence, conviennent de ce qui suit :

Téléphones cellulaires d'entreprise :

- L'entreprise pourrait fournir des téléphones cellulaires pour assurer la communication relative au travail. Or, en raison des longues heures de travail, des conditions de travail difficiles et du besoin pour les employés de disposer d'une façon commode de communiquer avec leurs familles, en plus de l'allocation quotidienne indiquée ci-dessous, un employé peut initier ou recevoir des appels personnels, d'une durée maximale de 15 minutes par jour, au moyen du téléphone cellulaire d'entreprise quand il travaille ou voyage à l'extérieur de la province. L'employé doit rembourser à la Corporation tous les frais des appels personnels dépassant cette limite.

Repas et autres menus frais :

- Les parties conviennent de ce qui suit pour compenser totalement les repas et les autres menus frais des employés qui travaillent ou voyagent à l'extérieur de la province pour aider des entreprises voisines à rétablir le courant.
 1. L'employé doit recevoir une indemnité quotidienne de 50 \$ pour chaque jour qu'il travaille ou voyage à l'extérieur de la province. L'employé recevra 20 \$ en monnaie locale chaque jour qu'il est à l'extérieur de la province. Il devra soumettre les autres frais de 30 \$ (en monnaie canadienne) sur une demande de remboursement quand il revient à son centre d'exploitation;
 2. Les parties ont discuté le fait que la Corporation risque de n'avoir que peu d'emprise sur la qualité des repas et du logement fournis à l'extérieur de la province. Par contre, la Corporation convient de faire tous les efforts possibles pour assurer que les employés reçoivent un repas chaud, servi à table, avant le début de la journée de travail et à la fin de celle-ci. De la nourriture doit être fournie aussi pendant la journée de travail pour le repas de midi et les pauses. Les employés doivent comprendre qu'étant donné les conditions de travail, la

nourriture fournie à midi et lors des pauses pourrait comprendre des sandwiches, des fruits, des boissons gazeuses et des friandises;

3. Aucun autre paiement ne sera versé pour les repas et les menus frais.

S'il existe une différence ou un conflit entre les dispositions de la convention collective, d'une politique d'entreprise et de la présente entente, la présente entente aura préséance.

Veillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations de travail,

L'agent d'affaires syndical,

Cindy Murray
Transport Énergie NB

Ross Galbraith
Section locale 37 de la FIOE

cc : S. Furrow
D. Lavigne
H. MacLean
A. Allen

Le 10 janvier 2005

Monsieur B. Wade Greenlaw
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Apprentis à l'école de formation

Conformément à notre discussion, nous avons convenu que quand des apprentis monteurs de lignes viennent de l'extérieur de Fredericton à l'école de formation, l'école de formation devient leur bureau d'attache pendant chaque semaine qu'ils sont là. Donc, nous continuerons à payer leurs frais de voyage entre leur bureau d'attache normal et leur bureau d'attache temporaire au début et à la fin de chaque semaine, mais nous n'aurons pas à payer le temps de déplacement ou le kilométrage entre leur logement et l'école de formation pendant la semaine de formation.

De plus, leurs heures de travail normales continueront à être de 8 h à 16 h 30, mais leur pause-midi sera prolongée à 45 minutes (30 minutes sans solde et 15 minutes avec solde) pour leur donner plus de temps pour chercher leur repas. En ce qui concerne les voyages aller-retour à Fredericton au début et à la fin de la semaine, la direction compte leur permettre de voyager pendant les heures de travail normales le lundi et le vendredi. Le lundi, le mardi, le mercredi et le jeudi, la pause-midi sera de midi à 12 h 45. Les classes commenceront à 10 h le lundi et continuera jusqu'à 13 h le vendredi, le moment où les employés pourront manger et rentrer chez eux. Si dans certaines circonstances l'horaire de formation ne permet pas assez de temps pour voyager pendant les heures de travail normales le lundi et le vendredi, les employés seront rémunérés conformément à la convention collective.

Veillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

La directrice, Relations de travail,

L'agent d'affaires syndical,
Section locale 37 de la FIOE,

Susan A. Currie

B. Wade Greenlaw

cc : G. McCann
D. Agnew
H. MacLean
F. Ouellette
V. Fowler

Le 5 janvier 2004

Monsieur Wade Greenlaw
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Calcul de l'ancienneté des apprentis MDL (anciens MDL agréés «A»)

Comme vous le savez, les employés du métier des lignes peuvent accumuler de l'ancienneté aux unités de négociation de Transport et de Service à la clientèle (l'article 17.02 a) des deux conventions). Or, la liste des catégories dans la définition du métier des lignes utilisée pour ce calcul ne comprend pas le temps passé comme monteur de lignes agréé «A».

Un point intéressant est survenu, et nous ne croyons pas qu'il ait été étudié pendant les négociations de l'une ou l'autre des conventions. Certains employés de la catégorie de monteur de lignes agréé «A» sont devenus des apprentis MDL. Quand ils seront agréés à titre de MDL, conformément à l'article 17.01 b), le calcul de leur ancienneté comme MDL comprendra le temps qu'ils ont passé comme apprentis, mais pas le temps passé comme monteurs de lignes agréés «A».

En conséquence, nous avons convenu que quand un apprenti MDL est agréé à titre de MDL, le calcul de son ancienneté comme MDL comprendra le temps qu'il a passé comme apprenti conformément à l'article 17.01 b), ainsi que le temps continu passé comme monteur de lignes agréé «A». La présente entente s'appliquera seulement aux employés qui deviennent des MDL agréés et ne modifiera en rien la définition du métier des lignes établi à l'article 17.02.

Veillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations de travail,

L'agent d'affaires syndical,

Susan A. Currie

Wade Greenlaw

cc : Fernand Ouellette
Andrea Allen

Le 18 mars 2003

Monsieur Wade Greenlaw
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Transition des employés d'Éel River de Production à Transport

À partir du 1^{er} 2003, la responsabilité de l'exploitation du poste d'Eel River passe de l'unité commerciale de Production à celle de Transport. Ainsi, les employés d'Eel River seront mutés à l'unité de négociation de Transport. Ces employés seront couverts par la convention de Transport, mais celle-ci ne traite pas certaines questions. Nous avons tenu plusieurs discussions avec la direction de Transport et de Production, la section locale 37 et les employés en question pour traiter ces points au cours de la transition. Les parties ont convenu des dispositions suivantes pour régler les points en question pour ces employés :

- i) Les employés de l'unité de négociation de Production doivent recevoir leur dernier redressement de flexibilité le 1^{er} avril 2003. Ce redressement est lié à certains articles de la convention collective de Production qui ne figurent pas à la convention de Transport (portée du travail, écart, etc.). Nous n'avons aucune intention de transférer ces dispositions de la convention de Production, mais nous avons convenu que ces employés recevront le dernier redressement de flexibilité le 1^{er} avril 2003, avec les résultats suivants :
 - Opérateurs, HTCC – le taux horaire de l'employé avec ce redressement devient le nouveau taux de base des opérateurs, HTCC dans la convention de Transport;
 - Technicien, IC – le salaire est gelé à ce taux et sera traité conformément à l'article 8.02 b) de la convention collective;
 - Ouvrier général – en raison de l'âge et des années de service de la personne qui occupe ce poste, nous avons convenu (sans préjudice) de geler son salaire à ce taux pour aussi longtemps qu'il occupe ce poste, ou jusqu'à ce que son taux de salaire soit égal à celui de la catégorie des ouvriers généraux dans la convention de Transport;
- ii) Pour les fins des articles 17.01 b) et 17.07 b) de la convention collective de Transport, il faut tenir compte de tout le temps passé à leur catégorie de métier actuelle dans les unités de négociation de Production et de Transport dans le calcul de l'ancienneté de ces employés;
- iii) Est annexée à la convention collective de Transport une lettre d'entente «Dispositions sur le licenciement dans les anciennes conventions collectives» (datée du 10 septembre 2002) ayant trait à la «clause de huit ans» qui faisait partie des anciennes conventions des groupes du personnel d'exploitation (non-agents de maîtrise) de la section locale 1733 et du personnel technique de la section locale 2309. Nous modifions par les présentes ladite lettre pour comprendre les employés d'Eel River qui font partie des catégories couvertes par les anciennes conventions collectives de la section locale 1733 et de la section locale 2309 (personnel technique) qui étaient des employés à la date de signature de la convention collective de Transport. Les conditions de la lettre en question s'appliquent à ces employés;

- iv) La lettre d'entente datée du 14 juin 2002 visant les employés de Production qui ne travaillent pas par quarts au sujet des heures de travail modifiées dans les centrales ne s'appliquera pas à Eel River, ni aux employés du poste, ni aux employés de l'unité de négociation de Production affectés au poste. Les heures de travail normales seront établies conformément à l'article 9 de la convention collective de Transport;
- v) En ce qui concerne les employés travaillant par quarts, les dispositions de l'article 9 de la convention collective de Transport seront modifiées pour comprendre les articles 9.03 et 9.06 de la convention collective de Production. Toute lettre d'entente qui stipule le calendrier de quarts réel des employés du poste d'Eel River continuera en vigueur.

À part les points notés ci-dessus, les conditions de travail des employés du poste d'Eel River seront gouvernées par la convention collective de l'unité de négociation de Transport à partir du moment où ces employés sont mutés le 1^{er} avril 2003.

Veillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations de travail,

L'agent d'affaires syndical,

Susan A. Currie

Wade Greenlaw

cc : B. Irving
A. Allen
J. Doucett

Le 2 décembre 2002

Monsieur Larry Calhoun
Agent d'affaires syndical adjoint
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Exceptions à l'article 14.03 - Pensions

La *Loi sur les pensions dans les services publics (LPSP)* ne permet pas aux employés saisonniers de contribuer au régime de pension des employés à temps plein. Or, comme les employés permanents saisonniers suivants cotisaient le régime avant le 24 août 2001, la province a accepté de continuer leur participation au régime :

Cyril Barton	Joseph Breau	Eugene Caldwell
Brian Crossman	Paul Cyr	Hector Doucet
Ronald Flynn	Edward Goguen	Zane Lounsbury
Patrick MacPhail	Richard McArthur	Mark Mitton
Douglas Purdy	Daniel Richard	Edward Russell
Thomas Shannon		

Si l'un ou l'autre de ces employés choisit de faire rembourser ses cotisations, il n'aura plus le droit de cotiser au régime à l'avenir. Par contre, il aura le droit de se prévaloir des dispositions de l'article 14.03 b) de la convention collective du groupe du personnel d'Exploitation de Transport.

Signé ce 6 décembre 2002.

L'agente principale, Relations de travail,

L'agent d'affaires syndical adjoint,

Wendy Piercy
Énergie NB

Larry Calhoun
Section locale 37 de la FIOE

Le 25 novembre 2002

Monsieur Wade Greenlaw
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Paiement des heures travaillées et des dépenses pour assister aux réunions du comité de santé et de sécurité d'entreprise

Pour faire suite aux discussions au sujet du paiement des heures travaillées et des dépenses pour assister aux réunions du comité de santé et de sécurité d'entreprise, Énergie NB et la section locale 37 de la FIOE conviennent qu'Énergie NB paiera les heures travaillées, sauf les heures supplémentaires, de trois représentants désignés des employés, ou de leurs suppléants, pour assister aux réunions ordinaires du comité de santé et de sécurité d'entreprise. Ces heures doivent être inscrites au code PDP – Code 70 avec une note expliquant que l'employé assistait à la réunion. Il faut soumettre les dépenses sur une demande de remboursement. Si le suppléant d'un représentant est un employé de la FIOE, ou qu'un suppléant remplace un représentant du syndicat (normalement l'agent d'affaires syndical, l'agent d'affaires syndical adjoint ou le responsable d'affaires), c'est le syndicat qui paiera les heures travaillées et les dépenses.

Veillez signifier votre accord ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

L'agente principale, Relations du travail,

L'agent d'affaires syndical,

C. Murray

Wade Greenlaw
Section locale 37 de la FIOE

cc : J. Steen
A. Allen
K. Roherty
J. Doucett
S. Desrosiers

Le 4 novembre 2002

Monsieur Ross Galbraith
Agent d'affaires syndical adjoint
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Rembauche d'un employé saisonnier embauché pour une période déterminée à titre d'employé occasionnel

Les conventions collectives des unités de négociation de Service à la clientèle et de Transport comportent des droits de rembauche pour les employés saisonniers embauchés pour une période déterminée. Conformément aux dispositions de l'article 17.04 v), quand un employé saisonnier embauché pour une période déterminée est mis en disponibilité temporairement à la fin de la saison, une préférence lui est accordée pour rembauche au poste saisonnier d'une période déterminée auquel il était affecté.

L'employeur désire pouvoir aussi, à sa discrétion, offrir un poste occasionnel à un employé saisonnier embauché pour une période déterminée entre ses périodes de travail saisonnier. Si l'employé s'y intéresse, il serait un employé occasionnel, sans avantages sociaux, au taux de paie horaire que convient à sa catégorie d'employé temporaire en vertu de la convention. Nonobstant l'article 17.04 vi), l'employé peut refuser l'offre d'un emploi occasionnel sans nuire à son droit de rembauche à son poste saisonnier.

Veuillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations du travail,

Susan A. Currie

L'agent d'affaires syndical adjoint,

Ross Galbraith
Section locale 37 de la FIOE

cc : A. Allen
K. Roherty

Le 10 septembre 2002

Monsieur Larry Calhoun
Agent d'affaires syndical adjoint
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Dispositions sur le licenciement dans les anciennes conventions collectives

Avant la signature de la convention collective de la nouvelle unité de négociation du personnel d'exploitation de Transport, les conventions du personnel d'exploitation non-agents de maîtrise et du personnel technique non-agents de maîtrise comprenant des dispositions sur le licenciement des employés ayant au moins huit ans de service continu. La présente lettre remplace ces dispositions. Elle s'applique seulement aux employés qui, à la date de signature de la convention collective du personnel d'exploitation de Transport (sauf les employés permanents saisonniers), font partie d'une catégorie visée par les conventions du personnel d'exploitation non-agents de maîtrise et du personnel technique non-agents de maîtrise. De plus, elle s'y appliquera seulement aussi longtemps que l'employé continue à faire partie d'une de ces catégories (exemple : un monteur de lignes qui devient contremaître général ne pourra plus s'en prévaloir). Une liste des employés et des catégories en question est jointe aux présentes. La lettre ne s'appliquera pas à un employé qui entre dans une de ces catégories après la signature de la convention ou à tout autre employé ou à toute autre catégorie de l'unité de négociation du personnel d'exploitation de Transport.

Ici les dispositions qui s'appliquent à ces employés :

1. **Personnel d'exploitation non-agents de maîtrise** : «Les employés permanents comptant huit (8) années de service continu et plus ne peuvent être mis à pied simplement à cause d'une réduction du personnel.»
2. **Personnel technique non-agents de maîtrise** : «Les employés permanents comptant huit (8) années de service continu et plus ne peuvent être mis à pied simplement à cause d'une réduction du personnel.»

Veuillez signer ci-dessous pour signifier votre consentement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

L'agente principale, Relations de travail,

Wendy Piercy

L'agent d'affaires syndical adjoint,

Larry Calhoun

Le 10 septembre 2005

Monsieur Larry Calhoun
Agent d'affaires syndical adjoint
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Politique concernant les substances contrôlées et l'alcool – Utilisation et dépistage

La présente lettre confirme l'entente entre Énergie NB et la section locale 37 de la FIOE au sujet de la «*Politique concernant les substances contrôlées et l'alcool – Utilisation et dépistage*» et son application aux employés qui se portent volontaires pour participer au programme.

Les parties reconnaissent que cette politique est nécessaire pour effectuer des travaux de lignes à l'île de Campobello, car elle constitue une exigence du gouvernement américain envers nos employés qui conduisent les véhicules munis d'équipement lourd sur ses autoroutes. La politique et la liste des volontaires actuels sont annexées aux présentes.

Énergie NB a accepté d'offrir un paiement forfaitaire initial de 200 \$, et un paiement de 100 \$ dans chaque année subséquente, à chaque employé qui se porte volontaire pour se conformer à cette politique. Il est entendu que l'offre se limite aux employés de Services de transport qui pourraient devoir travailler à l'île de Campobello. Si nos employés deviennent sujets à un règlement provincial ou fédéral qui les assujettit à une politique semblable de dépistage de l'alcool et des substances contrôlées, le paiement forfaitaire de 200 \$ et les paiements annuels de 100 \$ ne seront plus offerts.

La politique entre en vigueur à la date de signature des présentes et restera en vigueur pour la durée de la convention collective actuelle. Le syndicat peut retirer son soutien de la politique, moyennant un préavis de 30 jours à l'employeur. Or, dans ce cas la politique restera en vigueur pour la durée de la convention collective actuelle pour les employés de l'unité de négociation qui se sont portés volontaires pour participer au programme.

Veuillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

L'agente principale, Relations de travail,

Wendy Piercy

L'agent d'affaires syndical adjoint,

Larry Calhoun
Section locale 37 de la FIOE

Le 16 août 2002

Monsieur Ross Galbraith
Agent d'affaires syndical adjoint
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Prolongation du droit de rembauche pour les employées en congé de maternité ou en congé parental

L'article 17 de la convention collective accorde une préférence pour le rembauche des employés dans les 12 mois suivant leur licenciement (sous certaines conditions spécifiées dans la convention collective). L'entente stipule qu'un employé qui refuse une offre de rembauche n'a plus le droit de se prévaloir de cette disposition. Une employée temporaire qui prend un congé de maternité et un congé parental, et dont la période d'emploi vient à échéance pendant le congé, pourrait subir un effet négatif de cette disposition.

Comme vous le savez, la prolongation des congés parentaux a créé la possibilité pour une employée de prendre un congé d'un an en combinaison avec le congé de maternité. Une employée qui profite du plein congé de maternité et du plein congé parental avant d'être prête à rentrer au travail trouverait que sa période de préférence de 12 mois serait écoulee. Donc, la présente lettre d'entente modifie le langage de l'article 17 des conventions collectives pour prolonger le droit de préférence pour le rembauche des employées temporaires dont la période d'emploi vient à échéance pendant leur congé de maternité ou parental. Dans ces cas, la période de rembauche ne doit pas commencer à la date prévue de licenciement, mais plutôt une année après le début du congé de maternité. Une employée qui veut être candidate au rembauche avant la fin de son congé de maternité ou parental peut prévenir le service de Dotation en personnel qu'elle est disponible pour travailler, et la période de préférence d'un an pour le rembauche doit commencer à la date à laquelle elle offre ce préavis.

Appelez-moi si vous avez des questions. Veuillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations du travail,

L'agent d'affaires syndical adjoint,

Susan A. Currie

Ross Galbraith
Section locale 37 de la FIOE

cc : P. Thériault
Chefs, RH
F. Ouellette

Le 27 mai 2002

Monsieur John E. Cole
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Apprentis monteurs de lignes

Comme il a été indiqué dans notre lettre d'entente du 17 avril 2002, les apprentis monteurs de lignes sont affectés à un groupe Service à la clientèle/Transport et au cours de leur apprentissage ils feront des stages dans les deux unités commerciales. Malgré le fait qu'ils sont des employés de l'unité commerciale de Service à la clientèle, ils passeront une bonne partie de leur apprentissage dans l'unité commerciale de Transport. Conformément aux dispositions de l'article 17 de la convention collective, un employé du métier des lignes garde l'ancienneté acquise dans les deux unités de négociation après l'obtention du certificat.

Les parties conviennent que les modalités et les conditions de travail des apprentis monteurs de lignes seront celles de l'unité de négociation où ils travaillent. Donc, après la ratification de la convention collective du groupe de personnel d'Exploitation de Transport un apprenti monteur de lignes qui effectue un stage au sein de l'unité de négociation de Transport sera sujet aux modalités et aux conditions de travail de cette unité de négociation.

Veuillez signer ci-dessous pour signifier votre consentement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations de travail,

L'agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE,

Susan A. Currie

John E. Cole

Le 17 avril 2002

Monsieur John E. Cole
Agent d'affaires syndical, Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Programme d'apprentissage des monteurs de lignes

Les Parties conviennent qu'à partir de 2002 les dispositions suivantes s'appliqueront aux nouveaux apprentis monteurs de lignes :

1. À l'embauche, **selon les besoins de l'exploitation**, chaque apprenti sera attaché au centre d'exploitation le plus près de sa résidence pour toute la période d'apprentissage. Pendant cette période, il est affecté au groupe Service à la clientèle/Transport, pas à une région ou un bureau d'attache en particulier. Exploitation, Service à la clientèle doit coordonner la formation et les stages pendant tout l'apprentissage et, selon les exigences, les stages auront lieu dans la région à laquelle l'apprenti est attaché.
2. a) Une fois le certificat d'aptitude professionnelle obtenue, le monteur de lignes peut postuler toute ouverture à Transport ou à Service à la clientèle. La politique d'Énergie NB en vigueur relative aux frais de déménagement s'appliquera au candidat retenu.

b) Si un apprenti qui suit le programme d'apprentissage depuis quatre ans n'a pas obtenu son certificat d'aptitude professionnelle uniquement parce qu'Énergie NB n'a pas pu arranger la formation ou les stages nécessaires, il aura toutefois le droit de postuler tout poste visé au paragraphe 2 a).

c) Énergie NB affecte tout employé dont la candidature n'est pas retenue, ou qui choisit de ne pas postuler un poste en particulier à la fin de son apprentissage, à une région de Service à la clientèle ou à un lieu de travail de Transport choisi par l'entreprise. Dans ce cas, il a le droit de se prévaloir des dispositions de la politique relative aux frais de déménagement.

d) Il faut souligner que le fait d'avoir été attaché à un bureau en particulier pendant l'apprentissage ne confère aucun avantage ou aucune priorité dans le choix d'une affectation permanente après l'obtention du certificat.
3. En cas de conflit entre les dispositions de la présente lettre et de la convention collective, la présente lettre prévaudra.

Veuillez signer ci-dessous pour signifier votre consentement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations de travail,

Susan A. Currie

L'agent d'affaires syndical,
Section locale 37 de la FIOE,

John E. Cole

Le 17 avril 2002

Monsieur John E. Cole
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Modifications futures à la *Loi sur les accidents du travail*

Les articles 14.02 d) respectives des conventions collectives du personnel d'exploitation non-agents de maîtrise et du personnel technique non-agents de maîtrise font référence à des modifications futures possibles à la *Loi sur les accidents du travail*. Au cours des négociations avec le personnel d'Exploitation de Service à la clientèle, nous avons découvert que cette disposition ne paraît pas dans la convention collective du personnel d'Exploitation de Production classique.

C'était une erreur. Les parties conviennent donc de signer la présente lettre d'entente pour signifier que si la *Loi sur les accidents du travail* est modifiée après la signature de l'une ou l'autre des nouvelles conventions collectives pour permettre le paiement d'un complément salarial ou pour rétablir les trois premiers jours de prestations sans pénalité pour l'employeur, ces conventions collectives seront modifiées pour refléter les modifications à la loi.

Veillez signer ci-dessous pour signifier votre consentement.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations de travail,

L'agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE,

Susan A. Currie

John E. Cole

cc : F. Ouellette
K. Roherty
S. Desrosiers
J. Doucett
A. Allen

Le 17 avril 2002

Monsieur John E. Cole
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Dispositions sur le licenciement dans les anciennes conventions collectives

Avant la signature de la convention collective de la nouvelle unité de négociation du personnel d'Exploitation de Service à la clientèle, les conventions du personnel d'exploitation non-agents de maîtrise et du personnel technique non-agents de maîtrise comprenant des dispositions sur le licenciement des employés ayant au moins huit ans de service continu. La présente lettre remplace ces dispositions. Elle s'applique seulement aux employés qui, à la date de signature de la convention collective du personnel d'Exploitation de Service à la clientèle, font partie d'une catégorie visée par les conventions du personnel d'exploitation non-agents de maîtrise et du personnel technique non-agents de maîtrise. De plus, elle s'y appliquera seulement aussi longtemps que l'employé continue à faire partie d'une de ces catégories (exemple : un monteur de lignes qui devient contremaître général ne pourra plus s'en prévaloir). Une liste des employés et des catégories visés est jointe à la présente. La lettre ne s'appliquera pas à un employé qui entre dans une de ces catégories après la signature de la convention ou à tout autre employé ou à toute autre catégorie de l'unité de négociation du personnel d'Exploitation de Service à la clientèle.

Ici les dispositions qui s'appliquent à ces employés :

3. **Personnel d'exploitation non-agents de maîtrise** : «Les employés permanents comptant huit (8) années de service continu et plus ne peuvent être mis à pied simplement à cause d'une réduction du personnel.»
4. **Personnel technique non-agents de maîtrise** : «Les employés permanents comptant huit (8) années de service continu et plus ne peuvent être mis à pied simplement à cause d'une réduction du personnel.»

Veuillez signer ci-dessous pour signifier votre consentement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La directrice, Relations de travail,

Susan A. Currie

L'agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE,

John E. Cole

Le 21 juillet 2000

Monsieur John E. Cole
Agent d'affaires syndical
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Employés temporaires/Concours d'emploi internes

Lors de notre réunion du 17 juillet, nous avons discuté la question de si un employé temporaire ayant achevé son période d'emploi pourrait avoir le droit de poser sa candidature à un concours d'emploi interne. Le règlement concernant la dotation en personnel ne comprend pas ces personnes dans la catégorie d'«employé» pour les concours internes. Par contre, je reconnais que la convention collective donne à ces personnes des droits d'ancienneté (rappel, considération ou préférence pour le rembauche) pour une période d'un an après la fin de leur période d'emploi.

En conséquence, conformément aux dispositions de l'article 6.09 du règlement concernant la dotation en personnel, Énergie NB est prête à convenir que pendant la période où ces anciens employés gardent ces droits en vertu de la convention collective ils auront le droit de poser leur candidature à un concours interne tout à fait comme s'ils étaient toujours des employés de l'entreprise.

Si vous avez d'autres préoccupations à ce sujet, n'hésitez pas à communiquer avec Karen Stafford ou avec moi.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

Le vice-président, Ressources humaines et Administration,

Paul H. Thériault

cc : K. Stafford
S. Currie

Le 8 avril 2008

Monsieur Claude Richard
Agent d'affaires syndical adjoint
Section locale 37 de la FIOE
138, rue Neill
Fredericton (N.-B.)
E3A 2Z6

Monsieur,

OBJET : Joindre le résumé du syndicat à la convention collective

Selon votre demande, nous avons accepté de joindre à l'exemplaire imprimé de la convention collective distribué aux employés le résumé du syndicat du projet de règlement (utilisé lors de vos réunions de renseignements avant la ratification). Vous avez dit que vous croyiez qu'il serait utile, du point de vue de la communication, de mettre en vedette les différences entre l'ancienne convention collective et la nouvelle. Or, les deux parties sont d'accord que malgré le fait qu'il fera partie du document, le résumé ne fera pas partie de la convention collective.

Veillez signifier votre accord en signant les présentes ci-dessous.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments distingués.

La négociatrice en chef de l'entreprise,

Susan A. Currie
Groupe d'entreprises d'Énergie NB

L'agent d'affaires syndical adjoint,

Claude Richard
Section locale 37 de la FIOE



Résumé du projet de règlement révisé entre Transport Énergie NB et la section locale 37 de la FIOE.

Le 5 mars 2008

APERÇU

Soyez averti que la section locale 37 a établi un projet de règlement révisé entre Énergie NB et nos membres qui travaillent au sein de Transport.

Votre équipe de négociation sort de trois jours de réunions avec la direction. Nous avons le plaisir de dire que l'entreprise a accepté plusieurs améliorations au dernier projet qui touchent certaines catégories et que nous n'avons rien perdu de ce qui était déjà négocié. Les détails sont ci-dessous.

Certains membres nous ont demandé ce qui se passera si le projet de règlement est rejeté de nouveau. Franchement, nous ne pouvons rien dire pour certain, mais Énergie NB a dit assez clairement que c'est sa meilleure offre, et finale. Donc, en cas de rejection notre seul choix sera probablement un vote de grève.

Nous, votre conseil, vous demandons de nous appuyer et d'accepter ce contrat. Pas seulement parce qu'une rejection pourrait déclencher un vote de grève et parce que, en raison des récentes décisions tarifaires et du niveau d'examen par le public, nous rencontrerions beaucoup d'opposition, mais aussi parce que nous croyons fermement qu'il s'agit d'une convention juste et qu'il n'y a aucune possibilité de l'améliorer. En effet, si nous tardons à résoudre la question nous risquons de perdre des points déjà acquis.

RECOMMANDATION DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

Les représentants de Transport au conseil de la FIOE et votre comité de négociation en recommandent l'acceptation par les membres.

Veillez agréer l'expression de nos sentiments fraternels.

Ross Galbraith, Agent d'affaires syndical **Steve Hayes**, Président **Claude** **Richard**,
AASA/Équipe de négociation

Équipe de négociation : Tony Michaud, Jean-Marie Boudreau, Glenn Steeves, Daryl Watson, Scot Hale (Équipe de négociation/conseil), Gerard Kenna (Équipe de négociation/conseil), Gaétan Chiasson (conseil)

NOTE : Des exemplaires du langage révisé du contrat et des nouveaux taux de salaire (annexe A) seront affichés tout de suite au site Intranet de Transport.

Ici un résumé des révisions :

- Ajouter un autre redressement de catégorie de 0,25 \$ à l'échelon supérieur de l'échelle de salaire de l'entretien électrique «A» le 1^{er} janvier 2011. Le 1^{er} janvier 2008, établir et

maintenir l'échelon supérieur de l'échelle de l'électricien principal à 8 % de plus que l'échelon supérieur de l'entretien électrique «A».

- Électromécaniciens et électromécaniciens principaux : éliminer l'ancien redressement salarial en 2008 et 2010 et le remplacer par une augmentation de 2 % à l'échelon supérieur de leur échelle de salaire le 1^{er} janvier 2008 pour reconnaître la liste d'appel locale. Le langage au sujet de la liste d'appel locale existante à l'article 10.08 j) est maintenu et les attentes de l'employeur sont clarifiées.
- Établir et maintenir l'échelon supérieur de l'électromécanicien principal à 10 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'électromécanicien. Établir et maintenir l'échelon supérieur du surveillant, Électromécaniciens à 15 % au-dessus de l'échelon supérieur de l'électromécanicien principal.
- Sans changer les taux de salaire, changer la catégorie d'«aide-charpentier» à «charpentier» et la catégorie de «charpentier» à «charpentier agréé» pour reconnaître qu'ils sont des compagnons de métier.
- Réduire le nombre d'échelons de l'échelle de salaire du professionnel, TI I à IV de neuf à sept échelons sans modifier l'échelon supérieur de l'échelle.
- Employés du poste CCHT affectés à l'horaire de quarts complet : deux quarts (24 heures) de congé pour responsabilités familiales au lieu de 16 heures.
- Paie du préposé principal : après 12 mois continus de travail comme préposé principal, la prime de 8 % est portée à 10 %. Retenir la prime de 10 % aussi longtemps que le rôle de préposé principal est exercé sans arrêt de trois mois ou plus. Des périodes de licenciement et de formation ne comptent pas comme arrêt. Le temps d'un employé qui exerce déjà le rôle de préposé principal lui sera crédité pour les fins des présentes, mais il n'y aura aucune rétroactivité avant la date de signature.

Toutes les autres dispositions du projet de règlement précédent restent inchangées.

Exemples :

- **Convention de cinq ans (3 %, 3 %, 3 %, 3,5 %, 4 %),**
- **La plus petite augmentation reçue par une catégorie d'ici janvier 2012 (dans 46 mois) est de 17,5 %,**
- **Augmentations de salaire rétroactives,**
- **Contribution de contrepartie au REER de 400 \$ par an,**
- **Deux jours de congé rémunéré pour responsabilités familiales pour chaque employé,**
- **Améliorations aux allocations de voyage et de repas,**
- **Améliorations aux congés de deuil,**
- **Améliorations à l'indemnité des chaussures de protection,**
- **etc.**

Les détails de la vote, etc., suivront.

Questions? Appelez notre bureau ou envoyez un courriel.

ibew37@nb.aibn.com

1-877-437-0037 (sans frais)



Résumé du projet de règlement entre Transport Énergie NB et la section locale 37 de la FIOE.

Le 18 janvier 2008

APERÇU

La section locale 37 négocie avec Énergie NB une nouvelle convention collective pour tous les membres de la FIOE au sein de l'unité de négociation de Transport.

Le comité de négociation a le plaisir d'annoncer l'achèvement de la négociation. L'on a amélioré les salaires, les contributions de l'employeur au régime d'épargne-retraite, les congés pour responsabilités familiales et de deuil, les périodes de repos, les indemnités de repas, la mise en réserve des heures supplémentaires, les règles sur les voyages, les allocations pour les chaussures de protection, les avantages sociaux pendant les congés parentaux ou d'adoption et beaucoup d'autres articles de la convention collective.

RECOMMANDATION DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

La négociation de la convention collective de Transport Énergie NB est achevée. Le conseil de la FIOE et votre comité de négociation sont unanimes à en recommander l'acceptation par les membres.

Veillez agréer l'expression de nos sentiments fraternels.

Ross Galbraith, Agent d'affaires syndical **Steve Hayes**, Président **Gaétan Chiasson**, conseil

Équipe de négociation :

Daryl Watson

Gerard Kenna, conseil

Tony Michaud

Glenn Steeves

Jean-Marie Boudreau

Scot Hale, conseil

Claude Richard AASA

NOTE : Des exemplaires du langage définitif du contrat et des nouveaux taux de salaire seront à la disposition de tous les membres du syndicat avant le vote de ratification, prévu au mercredi 6 FÉVRIER.

Ici un résumé de la convention :

Durée de la convention – Il s'agit d'une convention de cinq ans en vigueur jusqu'au 31 décembre 2012.

Salaires – Tous les employés recevront les augmentations de salaire suivantes :

Augmentations de salaire générales pour tous les syndiqués (Art. 8.02 a) xii) :

Le 1^{er} janvier 2008 – 3 %
Le 1^{er} janvier 2009 – 3 %
Le 1^{er} janvier 2010 – 3 %
Le 1^{er} janvier 2011 – 3,5 %
Le 1^{er} janvier 2012 – 4 %

Contribution de contrepartie au REER par Transport Énergie NB – Si un employé contribue au REER du groupe d'Énergie NB, la Corporation y versera un montant égal aux contributions de l'employé jusqu'à un maximum de **400 \$** par année civile. **(Art. 14.03 b))**

16 heures de congés pour responsabilités familiales pour tous les employés – Tous les membres de l'unité de négociation auront droit à 16 heures de congé rémunéré pour responsabilités familiales chaque année, ce qui remplace le congé variable de huit heures dans la convention de prolongation et le congé pour responsabilités familiales des RSA. Les employés des catégories suivantes affectés à l'horaire complet de quarts (ORE, CE, CEI) ont droit à deux pleins quarts de congé pour responsabilités familiales. L'on peut reporter jusqu'à 16 heures à l'année suivante. (Art. 13.11 a))

Autres redressements de salaire ou modifications de catégorie :

A.) Nouvelle structure de paie pour les catégories suivantes : À partir du 1^{er} janvier 2008, toutes les catégories recevront des augmentations générales et des rajustements de catégorie. De plus, les écarts suivants seront établis et maintenus entre les catégories :

1- Chef d'équipe : 12 % de plus que le MDL.

Note : Ce rajustement seulement sera rétroactif jusqu'au 2 mai 2007, la date d'implantation de l'évaluation du MDL.

2- Surveillant, ELT : 15 % de plus que le chef d'équipe.

3- Technicien principal, Relais et Télécommunications : 10 % de plus de l'échelon supérieur du technicien II, Relais et Télécommunications.

4- Surveillant, Électromécaniciens : 12 % de plus de l'échelon supérieur de l'électromécanicien principal.

B.) Redressements de catégorie : à la suite de comparaisons internes et externes aux échelles des employés dans d'autres services publics au Canada d'Atlantique, les catégories suivantes recevront, en plus des augmentations générales ci-dessus et avant leur application, les redressements supplémentaires suivants (Art. 8.02 a) :

1- Monteurs de lignes

Le 1^{er} avril 2010 – 0,34 \$/heure de plus

Le 1^{er} avril 2011 – 1,20 \$/heure de plus

Note : Ce redressement est porté ensuite aux chefs d'équipe et surveillants, ELT pour maintenir l'écart fixe.

2- Charpentier : Pour reconnaître leur agrément, à partir du 1^{er} janvier 2008 **0,50 \$** sera ajouté à l'échelon supérieur de l'échelle du charpentier. Seuls les charpentiers actuels qui sont des compagnons de métier appartiendront à la catégorie de charpentier.

3- Technicien II, Relais :

Le 1^{er} janvier 2008 – **0,75 \$/h de plus**

4- Technicien II, Télécommunications :

Le 1^{er} janvier 2008 – **0,75 \$/h de plus**

5- Coordinateur, Exploitation du réseau électrique : ajouter un échelon de **5 %** au-dessus de l'échelle actuelle et éliminer l'échelon inférieur de l'échelle.

6- Entretien électrique «A» :

Le 1^{er} janvier 2008 – **0,75 \$/h de plus**

7- Opérateurs HTCC :

Le 1^{er} janvier 2008 – **0,25 \$/h de plus**

8- Apprentis monteurs de lignes : L'échelle salariale est majorée pour se rapprocher plus aux directives provinciales. L'échelon supérieur de l'échelle de l'apprenti MDL restera à 85 % de l'échelon «A» du salaire du compagnon MDL.

9- Ingénieur I-IV : Le nombre d'échelons de l'échelle de cette catégorie est réduit de neuf à sept. Il en résulte l'augmentation des échelons intermédiaires mais pas de l'échelon supérieur.

C.) Redressements de salaire :

1- Opérateurs, Réseau électrique; coordinateurs, Énergie; coordinateurs, Énergie itinérants : A partir du premier plein cycle de quart après la date de signature, nous remplaçons la prime de quart des employés affectés à l'horaire de quart complet des catégories

d'opérateur, Réseau électrique et de coordinateur, Énergie par un redressement de salaire de **0,75 \$/h.**

2- Électromécaniciens et électromécaniciens principaux : Pour maintenir la flexibilité de la liste d'appel provinciale :

- 1 % première pleine période de paie à partir du 1^{er} janvier 2008
- Porté à 2 % pour la première pleine période de paie de juillet 2010

Note : Il ne faut pas tenir compte des redressements de salaire pour le calcul des indemnités de vie chère.

D.) Nouvelles catégories :

Aide-charpentier :

La nouvelle catégorie d'aide-charpentier sera établie. Les personnes qui appartiennent maintenant à la catégorie de charpentier qui ne sont pas des compagnons de métier seront reclassifiées à la catégorie d'aide-charpentier. Leur taux de salaire restera celui de l'ancienne échelle du charpentier (échelon supérieur de **21,46 \$** le 1^{er} janvier 2007). Les augmentations générales s'appliqueront.

AUTRES ARTICLES

ARTICLE 8 : Salaire

- Les augmentations, les redressements et les modifications aux catégories indiqués ci-dessus se trouvent à l'Art. 8.02 a).
- Aucune catégorie de l'unité de négociation ne doit être évaluée pendant la vie de la présente convention collective. (Art. 8.02 a) xii)
- Le salaire d'un employé affecté de façon répétée à un poste intérimaire de préposé principal (surveillant, ELT; chef d'équipe; contremaître; charpentier principal; électricien principal et préposé principal, ELT) temporaire ou saisonnier sera porté à un échelon de la catégorie occupée de façon intérimaire quand il aura accumulé 12 mois (par tranches d'au moins trois mois) dans ce rôle. Son salaire grimpera l'échelle de cette catégorie selon des périodes cumulées de 12 mois.

ARTICLE 9 : «Heures de travail»

- **Article 9.04 – Heures de travail, heures supplémentaires et formation/ORE, CE, CEI**
Réviser le langage relatif à un cycle de 35 jours et ajouter la flexibilité d'adopter un cycle de 42 jours moyennant un préavis de deux cycles.

Employés affectés à l'horaire de quarts complet (et CEI) : convertir la prime de quart à un redressement de 0,75 \$.

L'employeur a le droit de prévoir jusqu'à 1752 heures de travail par an.

36 heures de formation obligatoire sont incorporées à l'horaire (3 quarts de jour prévus dans l'horaire comme congé équivalent).

L'employeur peut prévoir 24 heures de formation obligatoire payé au code 30 (heures supplémentaires 1,0).

L'employé doit prévoir au moins 36 heures de congé annuel par an (moyennant un préavis d'au moins 3 mois).

L'employé peut avoir en réserve jusqu'à 72 heures d'heures supplémentaires à un moment donné, et le système sera basé sur l'exercice.

Les employés auront droit à deux quarts de congé pour responsabilités familiales par an.

Un CEI peut être affecté du quart de jour au quart de nuit ou de fin de semaine pour remplacer un employé en cas de congé annuel, de réunion, de formation ou de maladie et recevra sa paie normale de 40 heures pour remplacer pendant 36 heures, sans période de repos.

Clarification des règles pour les responsabilités et les calendriers des CEI.

- Article 9.08 c) – Heures de travail modifiées : L'employeur a maintenant le droit d'imposer un horaire de 9 heures par jour (1 jour libre par période de paie) en plus de l'horaire existant de 10 heures par jour et quatre jours par semaine entre 7 h et 20 h.

ARTICLE 10 : Heures supplémentaires et primes

- Travailleurs par quarts : L'employeur peut prévoir 24 heures de formation obligatoire par travailleur par quart par an et ces heures seront payées au code 30 (heures supplémentaires 1,0) (exploitants, Réseau électrique et coordinateurs, Énergie). (10.03 b)
- Dans des conditions de tempête anormale, toutes les heures supplémentaires travaillées par un employé participant aux efforts de rétablissement sont payées au double de son taux horaire normal. L'article définit les «conditions de tempête anormales», et cette disposition entre en vigueur seulement quand ces critères sont remplis. (Art. 10.03 c)
- Période de repos : L'article stipulera d'autres périodes de repos (jusqu'à après la pause-midi) quand un employé a fait trois heures supplémentaires ou répondu à au moins un appel entre minuit et 5 h. S'il répond à d'autres appels après 5 h, il est au repos jusqu'à la fin de la journée de travail. De plus, la référence à la norme d'entreprise concernant les heures de travail sécuritaires figurera à l'article 10.06 b).
- Mise en réserve des heures supplémentaires : Les opérateurs, Réseau électrique, coordinateurs, Énergie et coordinateurs, Énergie itinérants affectés à l'horaire des quarts complet peuvent avoir en réserve jusqu'à 72 heures à un moment donné. Un employé qui s'est servi d'une partie de ses heures mises en réserve peut continuer à mettre des heures en réserve. (Art. 10.07 b)

- Tous les autres employés peuvent avoir en réserve jusqu'à 40 heures à un moment donné. Un employé qui s'est servi d'une partie de ses heures mises en réserve peut continuer à mettre des heures en réserve. (Art. 10.07 b)
- Les heures mises en réserve dont l'employé ne s'est jamais servi seront payées à la fin de l'exercice au lieu d'être payées au 31 décembre ou transférées à un REER. (Art. 10.07 g)
- Les lettres entente sur les tempêtes à l'extérieur de la province ont été rajoutées à la convention collective. (Art. 10.09)
- Liste d'appel : Les électromécaniciens et les électromécaniciens principaux figurent sur une liste d'appel provinciale. Ils figurent aussi sur une liste d'appel limitée qui spécifie une ressource dans chaque zone indiquée par l'employeur. À partir du 1^{er} janvier 2008, ces travailleurs recevront un redressement de salaire de 1 % (applicable aux heures normales et supplémentaires). En juillet 2010 le redressement passera de 1 % à 2 %. (Art. 10.08j, 10.08a, 8.02)
- Prime de hauteur : Tout employé travaillant à 60 pieds (18,3 m) ou plus du sol sur des pylônes de transport et de communications, sauf à partir d'une nacelle, a droit à une prime équivalente à la paie d'une heure à son salaire normal pour chaque jour où il exécute ce genre de travail. (10.10)

ARTICLE 11 : «Indemnité de repas pendant les heures supplémentaires»

Comme dans l'ancienne collection, aucune indemnité de repas ne sera accordée pour les heures supplémentaires prévues. Quand un employé a droit à une indemnité de repas pendant les heures supplémentaires imprévues en prolongation ou les heures supplémentaires en rappel (selon les règles existantes), l'indemnité de repas est augmentée ainsi (**Art. 11.02**) :

- Date de signature : **16 \$**, 1^{er} janvier 2010 : **17 \$**, 1^{er} janvier 2012 : **18 \$**

ARTICLE 12 : «Indemnité de voyage»

- Reconnaissance du fait que des employés de l'unité de négociation de Transport doivent voyager régulièrement pour effectuer leur travail. (Art. 12)
- Élimination de l'indemnité de 25 \$ payée quand un employé se sert d'un véhicule de l'entreprise pour rentrer chez lui au lieu de passer la nuit dans un logement. (Art. 12.01 c)
- Un employé qui passe la nuit dans un logement reçoit une indemnité de 50 \$ par nuit pour payer les repas et des menus frais. (Art.12.01 d iii)
- Si l'employé assiste à une réunion ou à une formation qui ne fait pas partie de son travail normal et qui se tient ailleurs qu'à un lieu de travail d'Énergie NB, et dans le cas où aucun repas n'est fourni à midi, l'employé a droit à une indemnité de repas, quelle que soit la

distance du déplacement. Cette disposition remplace l'article actuel sur le repas de midi.
(Art. 12.01 d) v) Le montant de l'indemnité se chiffre à 12 \$.

ARTICLE 13 : «Congés de maladie à court terme et autres congés»

- Quand il avertit son surveillant qu'il sera absent, l'employé doit parler à son surveillant directement ou, s'il ne peut pas joindre le surveillant, il doit laisser un message vocal qui indique les limites entraînées par la maladie et un numéro où le surveillant peut le joindre au besoin. L'employé doit venir au travail si des tâches de rechange sont offertes qui conviennent à ses limites. (Art. 13.04 a)
- Les dispositions relatives aux congés de deuil sont améliorées pour offrir un congé payé de cinq jours pour les proches parents, de deux jours pour les grands-parents et les parents du conjoint et d'un jour pour les tantes et les oncles, en plus d'un maximum total de deux jours payés pour assister aux funérailles d'autres parents ou amis ou pour remplir ses tâches d'exécuteur testamentaire. (Art. 13.06)
- Énergie NB paiera dorénavant tous les coûts des avantages sociaux ENERflex pendant 35 semaines quand un employé est en congé parental, ou pendant 25 semaines quand un employé est en congé d'adoption et se prévaut du régime des PSC. L'employeur payera ces avantages sociaux des employés temporaires pour la tranche du congé qui tombe pendant leur période d'emploi prévue. (Art. 13.08)
- Tous les employés ont droit à un congé rémunéré de 16 heures pour responsabilités familiales (deux quarts, ou 24 heures, pour les ORE, CE et CEI affectés à l'horaire de quarts complet). Un employé qui ne se sert pas de toutes les 16 heures de congé rémunéré pendant une année civile peut reporter le solde à l'année suivante (jusqu'à concurrence du congé total d'une année). Cette disposition remplace le congé pour responsabilités familiales attribué aux RSA dans la convention collective actuelle et le congé variable dans la prolongation de 2005 de la convention collective. (Art. 13.11 a)

ARTICLE 14 : «Avantages sociaux»

- Contribution de contrepartie par Énergie NB au REER – Si un employé contribue au REER du groupe d'Énergie NB, la Corporation y versera un montant égal aux contributions de l'employé jusqu'à un maximum de 400 \$ par année civile. (Art. 14.03 b)
- Les dispositions sur l'allocation de retraite comprennent maintenant les employés temporaires et embauchés pour une période déterminée, les périodes de travail non consécutives et le travail à temps partiel (au moins 50 % d'une année). L'allocation de retraite est dorénavant calculée en fonction du plein salaire de la catégorie (pas le salaire annuel réel). (Art. 14.04 c)

ARTICLE 17 : «Service et ancienneté»

Remplacer les articles 17.01, 17.02, 17.03 et 17.07 à cause de modifications aux dispositions sur l'ancienneté, le maintien de l'ancienneté, le licenciement, la supplantation et les concours d'emploi. **Prière de se référer au langage spécifique.**

- Nouvelles définitions de service et d'ancienneté : Le service est la durée du service ininterrompu depuis la dernière date d'embauche par le groupe d'entreprises d'Énergie NB ou ses prédécesseurs. L'ancienneté est définie comme identique au service pour les employés actuels de Transport Énergie NB. À partir de la date de signature, l'ancienneté des employés qui entrent à Transport Énergie NB sera la durée du service ininterrompu au sein de Transport. Par contre, si un nouvel employé vient d'une unité de négociation dont la convention collective contient une entente réciproque identique, l'ancienneté sera identique au service.
- Les dispositions sur le licenciement sont modifiées pour permettre à un membre de choisir de recevoir les prestations de fin d'emploi au lieu de supplanter un autre employé. (Art. 17.03 a) iv)

ARTICLE 18 : «Sécurité»

- L'indemnité des chaussures de protection est augmentée en juin 2008 comme suit :

Métier des lignes (MDL, MDL agréé «A» et chef d'équipe) : **175 \$** par an pour la durée de la convention collective

Indemnité des chaussures de protection des autres employés :

2008 :	120 \$
2009 :	120 \$
2010 :	135 \$
2011 :	135 \$
2012 :	150 \$

- Les employés qui reçoivent des vêtements, des outils ou une indemnité des chaussures doivent porter les vêtements, les équipements et les chaussures qui s'imposent au lieu de travail. Les chaussures achetées doivent répondre aux normes de sécurité de l'entreprise et doivent être remplacées quand elles ne sont plus dans un état acceptable. (Art. 18.03 a)

Article 20 – «Procédure de règlement des griefs»

- Prolongation des délais de la procédure actuelle de règlement des griefs. (Art. 20.01 a), b)
- Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans les services publics*, on a élaboré un processus où l'employeur peut soumettre un grief. (Art. 20.07)

Article 22 – «Règles, règlements, politiques et procédures

- Créer un nouvel article séparé sur la «Protection contre la discrimination et le harcèlement» qui met en relief l'accès à la politique et note que les représailles contre

un employé qui a soumis une plainte de harcèlement constitue une violation de la politique contre le harcèlement.

«QUESTIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF» (Modifications mineures ou clarifications du langage.)

Références aux régimes d'avantages sociaux

- Le comité mixte des avantages sociaux a révisé toutes les références aux avantages sociaux, aux pensions et à l'allocation de retraite dans la convention collective et a suggéré des modifications (surtout aux articles 13 et 14, aux annexes B, C et D, et aux conditions visant les employés qui veulent réduire leur semaine de travail en vertu de la LPSP) pour en assurer l'exactitude, ainsi que la conformité aux politiques de l'entreprise et aux contrats auprès des fournisseurs.

Article 2.00 – Droits du syndicat

2.02 c) modification pour clarifier que l'employeur convient «... de rémunérer les heures de cinq employés au plus...» pour les négociations.

Article 7 – Mesures disciplinaires et congédiement

7.04 clarifier la conservation des documents relatifs à une mesure disciplinaire dans le cas d'un employé qui est absent pour une assez longue période.

7.06 «entrevue disciplinaire pouvant aboutir à des mesures disciplinaires» - éliminer «disciplinaire».

Article 8 – Salaires

8.01 b) remettre 3 cents par heure pour toutes les heures «travaillées» – changer à toutes les heures normales «payées».

8.03 clarifier le langage en divisant l'article en sections pour les employés suivant un programme de formation ou d'apprentissage et pour toutes les autres catégories. Faire référence aux lignes directrices pour le salaire d'un employé inscrit à un programme d'apprentissage, qui constituera l'annexe «F».

Article 9 – Heures de travail

9.03 éliminer les dispositions actuelles (SCRT et ORD font maintenant partie de Distribution Énergie NB) et les remplacer par les heures de travail normales révisées et conditions de travail des employés du poste HTCC qui travaillent par quarts.

Article 10 – Heures supplémentaires et primes

10.03 – faire référence aux heures de travail «normales ou modifiées». Pour tenir compte des jours modifiés et des congés flexibles, toutes les heures supplémentaires travaillées entre 8 h et 22 h sont rémunérées à une fois et demie le taux normal, pas seulement les heures entre 16 h 30 et 22 h.

10.06 période de repos – clarifier le langage parce que toutes les journées de travail ne commencent pas à 8 h, ne finissent pas à la même heure et ne comprennent pas de pause-midi à la même heure (remplacer par «début normal», etc.).

10.07 g) clarifier qu'il s'agit de la fin de l'exercice.

10.08 e) et g) la référence à un téléavertisseur est désuète – remplacer par «appareil de communication».

Article 13 – Congés de maladie à court terme et autres congés

Clarifier que la définition de «conjoint» et d'«enfant à charge» est celle dans notre régime d'avantages sociaux.

13.04 a) iii) changer la référence au formulaire médical («approuvé par le comité mixte des avantages sociaux»).

13.04 b) ajouter «examen médical indépendant».

Mettre à jour les dispositions selon la recommandation du comité mixte des avantages sociaux.

Article 14 – Avantages sociaux

14.04 a) éliminer les mots «prend sa retraite à cause de l'invalidité ou de l'âge». L'invalidité ne s'applique plus, car la LPSP ne comprend plus de pension d'invalidité. La phrase doit indiquer seulement que l'employé «prend sa retraite».

14.04 a) et b) clarifier la signification de «service continu» selon la recommandation du comité mixte des avantages sociaux.

Article 17 – Service et ancienneté

Pour le calcul du droit au congé de maladie, au congé annuel et à l'allocation de retraite seulement, le «service continu» comprend le service continu au sein des parties I, II, III et IV du service public du Nouveau-Brunswick, quand ce service est continu avec le service au sein du groupe d'entreprises d'Énergie NB.

17.01 e) ajouter «sauf pour les concours d'emploi».

17.04 vi) clarifier qu'il s'agit d'une offre d'emploi significatif (c'est-à-dire, d'une durée de trois mois ou plus).

17.05 b) déplacer la dernière phrase à l'article 17.01 e).

Article 19 – Application de la convention collective

19.04 éliminer la référence au «Fonds de capital de risque de la FCT» et insérer le nouveau fonds de capital de risque choisi par le syndicat.

Article 20 – Procédure de règlement des griefs

20.01 c) remplacer «chef de l'unité commerciale» par «vice-président de la Corporation».

Article 22 – Règles, règlements, politiques et procédures :

22.02 ajouter «de sa condition sociale, de ses croyances politiques ou de ses activités politiques» à la liste des motifs de discrimination interdits.

Annexes

Mettre à jour les annexes «B», «C» et «D» selon les recommandations du comité mixte des avantages sociaux.

Annexe «F» – éliminer le formulaire médical et le remplacer par les «Lignes directrices et Normes» (Rajustement du salaire d'un employé qui s'inscrit à un programme d'apprentissage et Norme sur les heures de travail sécuritaires).

D. Nouvelles lettres d'entente

Lettre d'entente : Congé pour responsabilités familiales et congé variable

Lettre d'entente : Joindre le résumé du syndicat à la convention collective

Lettre d'entente : Rétablissement du congé de maladie à court terme

Lettre d'entente : Certificat du NERC

Lettre d'entente : Ressourcement en fonction des équipes

Lettre d'entente : Ressourcement en fonction des équipes – Griefs possibles

Lettre d'intention : Bassin de main-d'œuvre temporaire