

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

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

GROUPE : PROFESSIONNELS SPÉCIALISÉS EN SOINS DE SANTÉ

DATE D'EXPIRATION : Le 31mars 2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE.....	4
ARTICLE 2 – CHAMP D’APPLICATION DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	4
ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 5 – DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 7 – DISCRIMINATION	6
ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT.....	6
ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT	6
ARTICLE 10 – AGENT DE LIAISON.....	6
ARTICLE 11 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	7
ARTICLE 12 – ARBITRAGE.....	9
ARTICLE 13 – DISCIPLINE.....	9
ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS	10
ARTICLE 15 – DISPONIBILITÉ, RAPPEL ET PRIME DE RELAIS	12
ARTICLE 16 – RÉTROACTIVITÉ	13
ARTICLE 17 – TAUX DE TRAITEMENT APPLICABLE À UN AVANCEMENT	13
ARTICLE 18 – AUGMENTATION AU MÉRITE	13
ARTICLE 19 – ANNIVERSAIRE	14
ARTICLE 20 – AFFECTATIONS PROVISOIRES.....	14
ARTICLE 21 – CLASSIFICATION DES POSTES.....	15
ARTICLE 22 – ANCIENNETÉ	15
ARTICLE 23 – <u>PÉRIODE DE PROBATION</u>	16
ARTICLE 24 – LISTE D’ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 25 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL	16
ARTICLE 26 – DÉMISSION	17
ARTICLE 27 – CONGÉS ANNUELS	17
ARTICLE 28 – JOURS FÉRIÉS.....	19
ARTICLE 29 – CONGÉS DE MALADIE.....	20
ARTICLE 30 – CONGÉS DE MATERNITÉ <u>ET POUR PRENDRE SOINS D’UN ENFANT</u>	21
ARTICLE 31 – CONGÉS D’ÉTUDES	23
ARTICLE 32 – CONGÉS D’URGENCE	23
ARTICLE 33 – CONGÉS DIVERS	23
ARTICLE 34 – CONGÉS DE DEUIL	24
ARTICLE 35 – CONGÉS DE PORTEUR	25
ARTICLE 36 – CONGÉS D’AUDIENCE.....	25
ARTICLE 37 – TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	25
ARTICLE 38 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	26
ARTICLE 39 – ASSURANCE-VIE COLLECTIVE ET ASSURANCE INVALIDITÉ PROLONGÉE.....	26
ARTICLE 40 – CROIX BLEUE	27
ARTICLE 41 – BLESSURES AU TRAVAIL	27
ARTICLE 42 – RETRAITE	27
ARTICLE 43 – ALLOCATION DE RETRAITE.....	27
ARTICLE 44 – RÉGIMES DE PENSION	30
ARTICLE 45 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES	30
ARTICLE 46 – TRANSFERT DES AVANTAGES	30
ARTICLE 47 – TRANSFÉRABILITÉ	30
ARTICLE 48 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS	30
ARTICLE 49 – RÉDUCTION DES HEURES.....	31
ARTICLE 50 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	31
ARTICLE 51 – PROTECTION DE LA RESPONSABILITÉ	32
ARTICLE 52 – UNIFORMES.....	32
ARTICLE 53 – TABLEAUX D’AFFICHAGE	32
ARTICLE 54 – COMMUNICATIONS	32

ARTICLE 55 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	33
ARTICLE 56– TRAITEMENT	33
ARTICLE 57 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, SURNUMÉRAIRES OU TEMPORAIRES	33
ARTICLE 58 – CONDITIONS D’EMPLOI POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS COMPTANT MOINS DE SIX MOIS DE SERVICE ININTERROMPU.....	34
ARTICLE 59 – CONTRATS À L’EXTÉRIEUR	37
ARTICLE 60 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	37
ARTICLE 61 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION	38
ARTICLE 62 – DURÉE ET CESSATION.....	38
ANNEXE A	40
LETTRE D’ENTENTE.....	47
LETTRE D’ENTENTE.....	48
LETTRE D’INTENTION	49
LETTRE D’INTENTION	50
LETTRE D’INTENTION	51
LETTRE D’INTENTION.....	52
LETTRE D’ENTENTE.....	53
LETTRE D’INTENTION.....	54
LETTRE D’INTENTION.....	55
LETTRE D’INTERPRÉTATION CONJOINTE.....	58
LETTRE D’INTENTION.....	59

LA PRÉSENTE CONVENTION est conclue le 21 janvier 2022.

ENTRE : LE CONSEIL DU TRÉSOR, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux de la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, partie de première part;

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

PRÉAMBULE

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

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

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent de négociation de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 032 H0 1b.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

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

ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

4.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick et s'appliquant aux employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie substantiellement une disposition de la présente convention, les autres dispositions doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente doivent négocier une disposition mutuellement acceptable pour remplacer la disposition rendue nulle et non avenue ou substantiellement modifiée.

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS

5.01 « Syndicat » désigne le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, qui est l'agent de négociation accrédité de l'unité.

5.02 a) « Employeur » désigne le Conseil du Trésor représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la première annexe de la partie III de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

(b) « Hôpital » désigne toute région régionale de santé ou organisation énumérée à la Partie III de l'annexe I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

c) « Établissement » désigne tout emplacement désigné qui relève d'une corporation hospitalière régionale figurant à la partie III de la première annexe de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* pour assurer les services de cette dernière sur les lieux ou à partir de ceux-ci. Une unité extra-murale, de même que ses sous-unités y compris, entrent dans la définition d'établissement.

5.03 « Unité de négociation » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 032 HO 1b.

5.04 « Employé » désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation et qui répond à la définition d'employé comme le définit la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

5.05 Aux fins de la présente convention collective, les employés seront divisés selon les catégories suivantes :

(a) « Employé à temps plein » – Personne qui travaille selon un horaire régulier de trente-sept heures et demie (37½ h) par semaine, calculé sur une période de quatre (4) semaines et qui est embauchée pour une période indéterminée; ou

(b) « Employé à temps partiel » – Une personne qui travaille selon un horaire régulier et pour un nombre spécifique de quarts moins de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine mais moins d'un tiers (1/3) des heures normales de travail calculé sur une période de quatre (4) semaines et qui est embauchée pour une période indéterminée. Ce nombre de quarts ne sera ni augmenté ni réduit sans accord mutuel entre l'hôpital et l'employé touché.

(c) « Employé occasionnel » – Une personne qui est embauchée selon un horaire irrégulier pendant une période continue de six (6) mois ou plus et qui travaille plus d'un tiers (1/3) des heures hebdomadaires normales (trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine) calculé sur une période de six (6) mois. Une telle personne sera considérée comme un employé à compter de la première journée ouvrable du septième (7^e) mois d'emploi continu.

(d) « Employé temporaire » – Une personne embauchée pour une période fixe de plus de six (6) mois continus afin de travailler à plein temps ou à temps partiel. Une telle personne sera considérée comme un employé à compter de la première journée ouvrable du septième (7^e) mois d'emploi continu.

(e) Un employé occasionnel comptant moins de six mois de service ininterrompu est une personne employée à titre temporaire pour les raisons suivantes et qui n'a pas été employée ainsi pour une période continue de six (6) mois :

- (i) soit pour répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
- (ii) soit pour remplacer un employé absent.

(f) (i) Une personne occasionnel comptant moins de six mois de service ininterrompu recevra une évaluation initiale de l'Employeur après avoir terminé ses treize (13) premières périodes de paye afin de déterminer si elle satisfait à la définition d'employé occasionnel.

ii) Après leur évaluation initiale, les employés occasionnels et les personnes occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu seront évalués après avoir terminé les périodes de paye qui comprennent les dates suivantes :

- le 31 mars
- le 30 juin
- le 30 septembre
- le 31 décembre

pour les treize (13) périodes de paye antérieures.

Les employés occasionnels qui ne maintiennent pas les exigences requises du statut d'employé après une évaluation perdront le statut d'employé occasionnel en vertu de la convention collective.

5.06 Exception faite des définitions ici données, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi.

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

5.08 « Date d'anniversaire » – la date d'anniversaire de l'embauche d'un employé.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

6.01 L'unité reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et de l'autorité qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION

7.01 Aucune discrimination, restriction ni contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard d'un employé par l'une ou l'autre des parties en raison de son adhésion au Syndicat ou en violation de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, modifiée de temps à autre.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT

8.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages ni autres interruptions de travail du même genre pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

9.01 L'hôpital doit retenir du traitement de chaque employé un montant égal à la cotisation mensuelle normale du Syndicat.

9.02 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. Le Syndicat tiendra l'hôpital au courant chaque année du nom et de l'adresse de son représentant et du montant des sommes dues mensuellement.

Le paiement mensuel des sommes retenues doit être accompagné d'une liste des employés, dans un format électronique protégé fixé par entente mutuelle, comme Excel par exemple, qui indique les renseignements suivants au sujet de chaque employé : nom, adresse, statut de l'employé, sommes retenues à titre de cotisations, lieu de travail, numéro d'échelon de rémunération, classification, adresse électronique (le cas échéant) et numéro de téléphone à domicile (le cas échéant) pour tous les employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et surnuméraires ainsi que pour les employés occasionnel comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu.

Cette liste indiquera également le nombre d'heures travaillées par des employés surnuméraires comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu.

L'Employeur doit remettre la liste dans un format électronique protégé fixé par entente mutuelle.

9.03 L'hôpital doit indiquer sur le feuillet T-4 de chaque employé le total des cotisations syndicales retenues pour l'année d'imposition précédente.

ARTICLE 10 – AGENT DE LIAISON

10.01 (a) L'hôpital reconnaît les fonctions de l'agent de liaison comme comprenant :

- i) la signification des plaintes ou des griefs au nom des membres de l'unité de négociation;

ii) la réception, de l'hôpital, des renseignements ayant trait aux politiques de l'hôpital qui touchent les employés.

(b) Le Syndicat informera l'hôpital, par écrit, dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention, du nom de l'agent ou des agents de liaison pour l'hôpital.

10.02 Les agents de liaison auront le droit de quitter leur travail, avec la permission de leur surveillant, afin de remplir les fonctions liées à l'alinéa 10.01 a) i) ci-dessus. La permission ne doit pas être demandée ni refusée sans motif valable. Lorsqu'ils reprendront leur travail régulier, les agents de liaison se présenteront à leur surveillant immédiat et, en cas de retard indu, lui donneront une explication raisonnable de leur absence. L'employé ne doit pas subir une perte de traitement régulier lorsqu'il remplit ces fonctions.

10.03 (a) L'hôpital s'engage à faire savoir aux nouveaux employés qu'une convention collective est en vigueur et à présenter les nouveaux employés à leur agent de liaison.

(b) Dans les établissements où il n'y a pas d'agent de liaison, l'hôpital doit remettre à tout nouvel employé un exemplaire de la présente convention aussitôt que possible après son entrée en fonction.

10.04 Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'hôpital doit accorder un congé payé à l'agent ou aux agents de liaison afin qu'ils puissent participer à des séances de formation pour agents de liaison. Le Syndicat remboursera l'hôpital pour ces congés conformément au paragraphe 38.06.

ARTICLE 11 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

11.01 Si un employé a une plainte, il devrait en discuter avec son surveillant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la naissance des circonstances donnant lieu à la plainte, ou dans un délai de trois jours ouvrables de la connaissance des circonstances donnant lieu à la plainte. L'employé peut être accompagné d'un représentant du Syndicat à une telle réunion et doit informer l'Employeur au préalable si cette option est exercée.

11.02 Si l'employé et son surveillant ne peuvent pas régler la plainte, l'employé peut alors solliciter un redressement de la situation par la voie de la procédure applicable aux griefs comme s'il s'agissait d'un grief.

11.03 Sous réserve de l'article 92 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, et conformément à ses dispositions, un employé qui estime avoir été traité d'une façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou une omission de la part de l'Employeur relativement à une question autre que les questions qui découlent de la procédure de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 11.02, sauf que :

(a) dans les cas où une autre procédure administrative est prévue pour le règlement de sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie, et

(b) dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation du Syndicat et d'être représenté par elle.

11.04 ÉTAPE INITIALE: Dans un délai de vingt jours ouvrables de la naissance du prétendu grief ou de la connaissance du grief par l'employé, celui-ci peut présenter son grief par écrit, soit par signification par personne, soit par courriel, soit par courrier recommandé, en se servant de la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le palier initial de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix jours ouvrables de la date à laquelle il a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le palier initial de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à l'étape finale.

ÉTAPE FINALE: Dans un délai de dix jours ouvrables de l'expiration du délai de dix jours mentionné à l'étape initiale, l'employé peut présenter son grief par écrit au palier final de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne, soit par courriel, soit par courrier recommandé, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs pour l'hôpital où il travaille. Tout règlement proposé par l'Employeur au palier initial et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief au moment de sa présentation au palier final à la personne désignée comme constituant le palier final. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre au grief en écrivant à l'employé dans un délai de quinze jours ouvrables de la date à laquelle le grief a été présenté au palier final. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quinze jours ouvrables de la date à laquelle il a présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage tel qu'il est prévu à l'article 12 (Arbitrage) de la présente convention, dans les quinze jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

PALIER	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF	LE GRIEF DOIT ÊTRE PRÉSENTÉ À	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF
<u>INITIAL</u>	20 jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la constatation du grief par l'employé.	Personne désignée par l'Employeur.	10 jours ouvrables à partir de la date à laquelle le grief écrit a été reçu.
<u>FINAL</u>	10 jours ouvrables après la réception de la réponse du palier <u>initial</u> OU à partir de la date à laquelle une réponse aurait dû être reçue OU en cas de suspension ou de congédiement tel que prescrit à l'article 13.	Personne désignée par l'Employeur.	15 jours ouvrables après la présentation du grief au palier <u>final</u> .

11.05 Dans tous les cas où l'employé présente son grief en personne, ou rencontre l'hôpital pour discuter de son grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.

11.06 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite, sauf dans les cas prévus par le Règlement du Nouveau-Brunswick 84-130.

11.07 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais ici fixés, pourvu qu'une telle entente soit faite par écrit.

11.08 L'hôpital affichera les noms des personnes constituant un palier de la procédure applicable aux griefs et remettra une copie au Syndicat, dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention.

11.09 (a) Si un différend de nature générale survient entre le Syndicat ou ses membres et l'hôpital concernant une plainte ou une violation présumée de la présente convention et que, en raison de sa nature, il ne fait pas l'objet comme il se doit d'un grief individuel, le Syndicat peut soumettre un grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours ouvrables francs de la connaissance par le Syndicat des circonstances donnant lieu au grief.

(b) L'Employeur peut présenter un grief quand un différend survient entre les parties relativement à l'interprétation, à l'application et à l'administration de la présente convention. Ce grief doit être présenté à l'Association et, en l'absence d'un règlement, l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage.

11.10 Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'hôpital doit accorder à un employé qui a présenté un grief du temps libre payé afin d'assister à des réunions ou des audiences tenues relativement à son grief.

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

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

12.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une forme de mesures disciplinaires ou d'une perte de rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le versement d'une indemnité, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou encore de confirmer l'enlèvement d'un tel avantage ou privilège, selon qu'il pourra le juger à propos pour régler définitivement le litige entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

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

ARTICLE 13 – DISCIPLINE

13.01 Il est interdit, sauf pour raison valable, d'exercer de mesure disciplinaire à l'endroit d'un employé qui a terminé sa période de probation. Une réprimande verbale ou écrite ne peut être soumise à l'arbitrage.

13.02 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire autre qu'une réprimande verbale, l'hôpital doit, dans un délai de dix (10) jours de la mesure disciplinaire, aviser l'employé par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, de la raison pour laquelle la mesure disciplinaire a été imposée.

13.03 Le défaut, de la part de l'hôpital, de fournir une raison écrite motivant la suspension ou le congédiement entraîne le versement de la rémunération de l'employé à son taux réglementaire de traitement pour la période débutant le jour de l'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement et se terminant à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

13.04 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu ou congédié en violation du paragraphe 13.01, il peut dans un délai de dix (10) jours de la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans un délai de vingt (20) jours de la date de sa suspension ou de son congédiement, si cette date est plus récente, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, prévue dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 13.01, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

13.05 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a été soumis, à titre de mesure disciplinaire, à une suspension sans traitement ou à un congédiement en violation du paragraphe 13.01, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni d'autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. Il ne doit pas perdre, entre autres, son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration.

13.06 Une suspension sans traitement doit être pour une période de temps déterminée ne dépassant pas quarante (40) jours ouvrables.

13.07 Lorsqu'une réunion est tenue pour discuter de mesures disciplinaires, l'employé a le droit de se faire accompagner par un représentant du Syndicat et il doit aviser l'hôpital au préalable de son intention d'exercer cette

option. Toute réunion prévue pour traiter d'une réprimande verbale présuppose que ladite réprimande a déjà été administrée.

13.08 Toutes les mentions d'une mesure disciplinaire prise à l'endroit de l'employé doivent être supprimées dans un délai de dix-huit (18) mois de la date d'exercice de la mesure disciplinaire, à condition qu'un autre cas de mesure disciplinaire à l'endroit de l'employé n'ait pas été inscrit durant cette période.

13.09 Sur signification d'un avis raisonnable, un employé a droit durant les heures normales de travail de lire tout document versé à son dossier du personnel et d'en faire une copie. Dans la mesure du possible, la consultation du dossier personnel de l'employé doit se faire en dehors des heures de travail de l'employé.

ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 (a) La durée de la journée de travail est de sept heures et demie (7 ½ h), le temps des repas étant exclu.

(b) La durée de la semaine de travail est de :

i) cinq (5) journées de travail par semaine, ou

ii) une moyenne de cinq (5) journées de travail par semaine calculée sur une période de quatre (4) semaines.

(c) Un horaire flexible peut être établi avec le consentement mutuel de l'employé et de l'hôpital sans changement permanent ou de coût additionnel à l'hôpital.

14.02 À moins d'entente entre l'employé et l'Employeur, la durée du temps libre entre les journées de travail doit être d'au moins quinze (15) heures, les heures de surtemps étant exclues.

14.03 (a) Lorsqu'un employé est tenu d'effectuer, de façon régulière, une journée ou une semaine de travail autre que la journée ou la semaine de travail normale, l'hôpital doit fournir à l'employé un horaire de façon à le tenir au courant de ses journées de travail quatorze (14) jours civils à l'avance.

(b) Sauf lorsque les exigences du service l'empêchent, l'Employeur s'engage à informer un employé quatorze (14) jours à l'avance de tout changement prévu dans l'horaire de ses journées de travail.

(c) On s'efforcera dans la mesure du possible d'éviter d'apporter des modifications aux horaires de travail.

14.04 L'horaire des journées de travail d'un employé ne doit pas être modifié dans le seul but d'éviter le versement de la rémunération pour des heures de surtemps.

14.05 Pourvu qu'un préavis soit donné dans un délai jugé acceptable par le surveillant de l'employé, les employés peuvent échanger leurs quarts de travail à condition que ces échanges n'occasionnent pas d'augmentation des coûts de l'Employeur et que l'échange soit approuvé par le surveillant de l'employé.

14.06 Le surtemps doit être autorisé d'avance par l'hôpital et par écrit si cela est possible.

14.07 (a) Surtemps – Le travail effectué au-delà d'une journée de travail ou d'une semaine de travail, telle que définie en 14.01 a), b) i), ii) ou c) constitue du surtemps.

(b) Un employé à temps partiel doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal de traitement établi à l'annexe A pour toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demie (7 ½) dans une (1) journée ou pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et demie (37 ½) dans une semaine, calculées sur une période de quatre (4) semaines.

(c) Pour l'établissement d'une base de calcul du surtemps, des séries consécutives de deux périodes de paye doivent être utilisées. Une fois le calcul initial effectué dans une année civile donnée, toutes les périodes de paye doivent être comptées et aucune période ne doit être comptée deux fois.

14.08 (a) Le surtemps doit être rémunéré au moyen de temps libre équivalant à une fois et demie (1½) le taux réglementaire de l'employé pour les heures travaillées ou par le versement du taux de surtemps pour les heures travaillées, au choix de l'employé.

(b) Le taux de surtemps est une fois et demie (1½) le taux horaire réglementaire de traitement précisé à l'annexe « A » de la présente convention.

(c) Le temps libre demandé par l'employé doit être mis à l'horaire par l'hôpital de manière compatible avec le fonctionnement efficace du service. Lorsque le temps libre n'est pas pris dans les trente (30) jours suivant la date à laquelle le surtemps a été effectué, l'employé doit être rémunéré pour ce surtemps au taux de surtemps, à moins qu'il ne soit mutuellement convenu de prolonger ce délai de trente (30) jours. La présente disposition s'applique uniquement aux employés à plein temps.

14.09 Aucune rémunération de surtemps ne doit être demandée ou accordée pour des périodes de quinze (15) minutes ou moins à la fin de la journée de travail. Lorsqu'un employé effectue du surtemps pendant plus de quinze (15) minutes à la fin de la journée de travail, les premières quinze (15) minutes doivent être comprises dans le calcul du surtemps.

14.10 Aucun employé ne doit être payé au taux de surtemps plus d'une fois pour les mêmes heures de travail effectuées en surtemps.

14.11 Dans la mesure du possible, nul employé ne doit être tenu de travailler plus de sept (7) jours consécutifs de sept heures et demie (7½) sans obtenir deux (2) jours libres consécutifs.

14.12 À titre d'expérience, sans toutefois engager l'une ou l'autre partie à changer de façon permanente les horaires de travail établis, les employés d'un département et de l'hôpital peuvent établir conjointement un horaire prévoyant la semaine de travail réduite. Cette entente doit être ratifiée par le SESPPNB et l'Employeur avant sa mise en œuvre et l'horaire doit être maintenu conformément à la convention collective et à toute annexe qui en fait partie.

14.13 Chaque employé a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes par jour ouvrable.

14.14 Lorsqu'un employé en service est tenu de se déplacer dans le cours de son emploi et que le temps de déplacement est supérieur à la durée du relais réglementaire, il doit recevoir du temps libre au taux de surtemps pour la durée du temps supérieure à la durée de son relais réglementaire que l'employé consacre au patient ou voit aux besoins de ce dernier.

14.15 Les heures de surtemps doivent être réparties équitablement entre les employés qui ont les compétences pour faire le travail.

14.16 Sous réserve des exigences opérationnelles de l'hôpital, le travail occasionnel doit être offert de façon aussi équitable que possible aux employés à temps partiel et occasionnels qui sont disponibles et capables d'effectuer le travail. S'il n'y a pas d'employés à temps partiel ou occasionnels disponibles et capables d'exécuter le travail, ce travail sera offert de façon aussi équitable que possible aux employés occasionnels ayant moins de six mois de service continu qui sont disponibles et capables d'exécuter le travail. Les offres équitables comprennent : les appels, les non-réponses, les refus et les périodes où l'employé n'est pas disponible.

14.17 Les employés à qui l'hôpital ordonne de rester dans l'établissement pendant une période de repas et qui doivent être disponibles pour travailler pendant cette période doivent être rémunérés au taux de salaire normal pour la période de repas. Si l'employé est tenu de travailler pendant la période de repas, il doit être rémunéré comme suit :

(a) Pour les heures de travail inférieures à 15 minutes pendant la période de repas, il est rémunéré au taux des heures supplémentaires pendant 15 minutes et au taux normal pendant les 15 minutes restantes. Ou

(b) Pour les heures travaillées au-delà de 15 minutes, il/elle est rémunéré(e) au taux des heures supplémentaires pour 30 minutes.

Il n'y a pas de cumul des avantages.

ARTICLE 15 – DISPONIBILITÉ, RAPPEL ET PRIME DE RELAIS

15.01 Un tableau et un horaire du service de disponibilité peuvent être établis si l'hôpital le juge nécessaire. Le service de disponibilité doit être réparti aussi équitablement que possible entre les employés visés.

15.02 À compter du 1^{er} janvier 2012, un employé qui est désigné pour le service de disponibilité par l'hôpital doit recevoir une rémunération de disponibilité de trois dollars (3 \$) l'heure.

15.03 Un employé désigné pour le service de disponibilité doit être accessible durant sa période de service de disponibilité à un numéro de téléphone connu. S'il est appelé, l'employé doit se présenter au travail aussitôt que possible.

15.04 Un employé en service de disponibilité qui est appelé au travail et qui se présente au travail doit être rémunéré conformément au paragraphe 15.05. En outre, il doit recevoir la rémunération du service de disponibilité prévue au paragraphe 15.02.

15.05 Lorsqu'un employé qui a quitté l'établissement est rappelé au travail ou lorsqu'un employé en service de disponibilité est rappelé au travail, il doit être rémunéré à raison d'un minimum de deux (2) heures de traitement jusqu'à un maximum de huit (8) heures de traitement au taux de surtemps durant toute période de huit (8) heures.

15.06 Un employé qui est rappelé au travail doit recevoir une indemnité pour l'aider à payer le coût du transport de la façon décrite ci-dessous :

a) le remboursement des frais réels de transport en taxi payés par l'employé pour le trajet aller et retour entre son domicile et l'établissement, le coût total du trajet aller et retour ne devant pas dépasser 12 \$; ou

b) un montant égal aux frais de transport en taxi pour le trajet aller et retour entre le domicile de l'employé et l'établissement si l'employé utilise sa propre voiture, le coût total du trajet aller et retour ne devant pas dépasser 12 \$.

15.07 Le paragraphe 15.06 ne s'applique pas lorsque le transport est assuré par l'hôpital ou lorsque l'employé demeure sur les lieux de l'hôpital.

15.08 À compter de la date de signature, une prime de quart de travail d'un dollar quatre-vingt (1,80 \$) l'heure sera versée à tous les employés qui travaillent un quart de travail de huit (8) heures dont la majorité des heures sont comprises entre 17 h et 8 h.

15.09 (a) Lorsqu'un employé en service de disponibilité assure, par téléphone, un service requis par l'employeur, il doit être rémunéré pour une (1) heure au taux de surtemps ou pour la durée réelle de la période travaillée au taux de surtemps, la durée la plus longue étant retenue. Les appels téléphoniques, qui résultent en un rappel, sont dispensés de l'application de cet article.

(b) Un employé en congé qui n'est pas en service de disponibilité qui assure, par téléphone, un service requis par l'employeur doit être rémunéré pour au moins une (1) heure ou pour la durée réelle de la période travaillée, la durée la plus longue étant retenue, au double du taux de surtemps.

Une telle prime ne peut être réclamée plus de deux fois pour chaque période de service de disponibilité de huit (8) heures.

15.10 À compter de la date de signature, une prime de fin de semaine de deux dollars trente (2,30 \$) l'heure sera versée pour toutes les heures travaillées pendant un quart de travail dont la majorité des heures se situent entre 23 h le vendredi et 24 h le dimanche.

ARTICLE 16 – RÉTROACTIVITÉ

16.01 À moins de dispositions contraires dans la présente convention, tous les nouveaux taux de traitement sont rétroactifs au 1^{er} avril 2019.

16.02 (a) Tous les employés actuels ont droit à un salaire rétroactif pour toutes les heures de travail qu'ils ont effectuées.

(b) Les employés suivants ont droit de recevoir un salaire rétroactif au prorata : les employés qui ont pris leur retraite ou qui sont décédés après 31 mars 2019, les employés qui ont été mis en disponibilité avant la date de la signature et les employés en congé autorisé le jour de la signature.

16.03 Les autres personnes qui étaient des employés le 1^{er} avril 2019 et qui ne l'étaient plus à la date de la signature de la présente convention ont droit au salaire rétroactif à condition qu'elles en fassent la demande en envoyant un avis écrit à l'hôpital où elles travaillaient dans les 45 jours civils qui suivent la date de la signature de la présente convention.

16.04 Les dispositions modifiées de la présente convention collective entreront en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective, sauf indication contraire dans l'article particulier.

ARTICLE 17 – TAUX DE TRAITEMENT APPLICABLE À UN AVANCEMENT

17.01 Lorsqu'un employé obtient un avancement, il doit passer à l'échelon de l'échelle de traitement applicable au nouveau poste qui augmentera son traitement d'au moins cinq pour cent, pourvu qu'une telle augmentation ne dépasse pas le maximum du nouveau poste, ou au taux minimal du nouveau poste si ce taux représente un traitement plus élevé.

ARTICLE 18 – AUGMENTATION AU MÉRITE

18.01 L'hôpital doit, avant l'anniversaire d'un employé détenant un poste qui comporte un taux minimal et maximal de traitement, évaluer le rendement de l'employé. L'employé concerné doit avoir la chance de signer le formulaire en question pour indiquer qu'il en a pris connaissance et qu'il l'a compris.

La signature de l'employé doit attester que les exigences et le but de la présente clause ont été satisfaits et non que l'employé est en accord ou en désaccord avec l'évaluation. Si l'employé est en désaccord avec l'évaluation, on doit lui donner l'occasion d'ajouter des remarques par écrit pour préciser la nature du désaccord.

18.02 L'hôpital peut accorder une augmentation de traitement à l'employé, après avoir accompli chacune des 1 957,5 heures de travail réglementaires, pourvu qu'il n'ait pas atteint le taux maximal de traitement applicable au poste.

Un employé à temps partiel peut être admissible à une augmentation annuelle après avoir accompli chacune des 1 957,5 heures réglementaires.

18.03 L'hôpital doit aviser l'employé si une augmentation annuelle n'est pas accordée. Cet avis doit donner la raison pour laquelle l'hôpital n'a pas accordé l'augmentation au mérite.

18.04 Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation de traitement par suite d'une omission ou d'une erreur, l'employé peut obtenir l'augmentation rétroactive à la date d'anniversaire à laquelle s'applique cette augmentation.

18.05 Lorsqu'un employé n'obtient pas une augmentation de traitement et qu'il remédie à la raison du refus de l'augmentation ou la fait cesser d'exister dans les trois mois suivant son anniversaire, une augmentation de traitement peut être accordée à l'employé le premier jour du mois qui survient trois mois après son anniversaire.

18.06 Lorsqu'une augmentation de traitement est accordée à un employé en application du paragraphe 18.05, la date d'anniversaire de l'employé ne doit pas changer.

18.07 La date de l'augmentation de traitement de l'employé doit être la date d'anniversaire de son embauche.

18.08 Aux fins de l'octroi d'une augmentation de traitement, la date de l'augmentation de traitement doit passer au premier jour de la période de paye dans laquelle tombe la date de l'augmentation de traitement.

18.09 Dans le cas d'un congé non payé, la date de l'augmentation de traitement doit être modifiée conformément au paragraphe 22.02.

18.10 La date de l'augmentation de traitement telle qu'elle est fixée conformément aux autres dispositions de la présente convention ne doit pas être modifiée seulement parce que l'employé a obtenu un avancement.

18.11 Un employé de l'unité de négociation a droit, après 25 ans de service dans sa profession au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick (telle que définie dans la Loi sur les relations de travail dans les services publics), à un rajustement de 3 % de son taux de rémunération régulier. L'employeur doit mettre en œuvre ce rajustement au cours de la première période de paie qui suit le 25e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.

Aux fins de la mise en œuvre initiale de la prime de maintien en poste, tous les employés qui ont déjà accompli 25 ans de service dans leur profession au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick à la date de signature de la présente convention collective ont droit à la prime de maintien en poste à compter de la date de signature.

ARTICLE 19 – ANNIVERSAIRE

19.01 L'anniversaire d'un employé qui entre en service avant ou le quinzième jour du mois doit être le premier jour ouvrable de ce mois-là.

19.02 L'anniversaire d'un employé qui entre en service après le quinzième jour du mois doit être le premier jour du premier mois qui suit le mois de son embauche.

ARTICLE 20 – AFFECTATIONS PROVISOIRES

20.01 Le supplément de rémunération applicable à l'affectation provisoire à un poste de classe plus élevée s'applique aux employés admissibles qui assument la plus grande part des fonctions du poste de niveau plus élevé pendant une période dépassant cinq (5) jours ouvrables consécutifs et cette rémunération est rétroactive au premier jour de l'affectation.

20.02 Lorsqu'un poste est provisoirement vacant, l'hôpital ne doit pas y affecter plus d'un (1) employé dans le seul but d'éviter ainsi le versement de la rémunération pour affectation provisoire.

20.03 Les employés admissibles doivent être rémunérés selon l'échelon du barème des traitements de la classe plus élevée qui procurera une augmentation d'au moins cinq pour cent (5 %), mais cette augmentation ne doit en aucun cas dépasser dix pour cent (10 %) ou le taux maximal applicable au poste auquel ils sont provisoirement affectés.

20.04 Un employé qui est tenu d'occuper provisoirement un poste d'une classe comportant un taux de traitement inférieur à celui qui est payé pour le travail régulier de cet employé ne doit subir de ce fait aucune réduction de traitement, à condition qu'il y ait eu du travail à effectuer pendant cette même période dans le poste habituel de l'employé.

20.05 Les employés dont la classification exige normalement qu'ils relèvent leurs supérieurs pendant toute absence autorisée doivent recevoir une indemnité d'affectation temporaire après dix (10) jours ouvrables consécutifs au poste comportant un taux de traitement plus élevé.

20.06 À moins d'une entente mutuelle, un employé ne doit pas être tenu de remplir un poste vacant par intérim pour une période de plus de six (6) mois continus.

20.07 (a) Les affectations temporaires découlant de l'établissement d'un projet pilote ou d'un projet de recherche doivent être comblées conformément aux paragraphes 48.01 et 48.03.

(b) Lorsqu'une affectation temporaire survient dans l'unité de négociation et qu'on sait d'avance qu'elle durera une période de plus de six (6) mois, il faut pourvoir à celle-ci conformément aux paragraphes 48.01, 48.02 et 48.03. Si la période d'affectation dure six (6) mois ou moins, l'hôpital doit avoir le droit de procéder à une nomination. Il n'est pas nécessaire d'afficher les postes vacants résultant du premier affichage.

(c) Après avoir terminé l'affectation temporaire, l'employé doit réintégrer son ancien poste. Un tel employé qui détient un poste régulier ne peut pas postuler une autre affectation provisoire dans sa classification pour une période de huit (8) mois après avoir réintégré le poste occupé antérieurement.

(d) Durant les six (6) premiers mois d'une affectation provisoire dont la durée attendue est d'au moins un (1) an, un employé occasionnel ou temporaire ne peut pas postuler une autre affectation provisoire dans la même classification à moins que l'affectation postulée n'entraîne un changement de statut d'emploi.

ARTICLE 21 – CLASSIFICATION DES POSTES

21.01 L'Employeur a le droit de déterminer et d'établir la classification ou la reclassification des postes.

21.02 L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les descriptions d'emplois des classes énumérées à l'annexe A à mesure qu'elles sont créées et révisées.

21.03 Lorsqu'une classification non comprise à l'annexe A est établie ou lorsque les particularités d'un poste appartenant aux classifications comprises à l'annexe A sont révisées durant la durée de la présente convention, le taux de traitement doit faire l'objet de négociation entre l'Employeur et le Syndicat.

21.04 (a) Lorsque le Syndicat ou un employé, ou les deux, jugent que le classement de l'employé a été injuste ou inexact, l'employé ou le Syndicat, ou les deux, peuvent soumettre la question à l'examen du président-directeur général ou de son représentant. Le président-directeur général ou son représentant confiera la question à l'examen du Comité provincial chargé de la classification des postes dans les hôpitaux, qui rendra sa décision dans un délai de quatre (4) mois à partir de la date de la demande d'examen initiale. Si le Syndicat ou l'employé, ou les deux, ne sont pas satisfaits de la décision, le différend peut être réglé comme il est prévu à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

(b) Tout différend découlant de la clause 21.04 a) doit être renvoyé à un conseil composé de trois (3) personnes, dont une (1) représentera le Syndicat et une (1), l'Employeur. Ces personnes ne doivent pas être à l'emploi de l'hôpital impliqué dans le différend. Les deux (2) personnes nommées doivent, dans les cinq (5) jours qui suivront la nomination de la deuxième, nommer une troisième personne pour présider le conseil, faute de quoi le président sera nommé à partir de la liste d'arbitres par le président de la Commission du travail et de l'emploi.

Le conseil ainsi constitué se limitera à trancher la question de la classification appropriée de l'employé ayant déposé le grief. La décision de la majorité constituera la décision du conseil. À défaut de majorité, la décision du président constituera la décision du conseil.

Les parties s'engagent à accepter la décision du conseil, laquelle sera définitive et obligatoire pour les deux parties. Les parties s'engagent également à partager à parts égales les frais et les honoraires du président. Les parties paieront les honoraires et les frais de leurs représentants respectifs.

ARTICLE 22 – ANCIENNETÉ

22.01 Lorsqu'un employé termine sa période de probation, son ancienneté s'accumule à partir de la date d'embauche.

22.02 (a) Lorsqu'un employé obtient un congé non payé, cet employé conserve son ancienneté, mais l'ancienneté et tous les autres avantages calculés selon la durée du service ne s'accumulent pas durant ce congé.

(b) Une employée qui obtient un congé de maternité conserve son ancienneté et l'accumule jusqu'à un maximum de dix-sept (17) semaines, selon ce que ses heures normales régulières de travail auraient dû être.

(c) Une employée qui obtient un congé de garde d'enfants ne perd pas son ancienneté et accumule de l'ancienneté jusqu'à un maximum de soixante-deux (62) semaines en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail.

22.03 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants :

(a) l'employé quitte volontairement le service de l'hôpital;

(b) l'employé est congédié pour raison valable;

(c) l'employé est suspendu pour raison valable, dans lequel cas la perte d'ancienneté s'applique à la période de suspension;

(d) l'employé est mis en disponibilité pour une période de douze (12) mois ou plus;

(e) l'employé accepte un poste à l'extérieur de l'unité de négociation.

ARTICLE 23 – PÉRIODE DE PROBATION

23.01 Chaque employé doit faire une période de probation de neuf cent soixante-quinze (975) heures de travail après avoir obtenu le statut d'employé.

23.02 À tout moment au cours de sa période de probation initiale, le président-directeur général ou son délégué peut donner avis à l'employé de son intention de le renvoyer à la fin de la période précisée dans cet avis et déterminée par le président-directeur général ou son délégué. Un tel avis de renvoi ne peut pas faire l'objet d'un grief.

23.03 Pendant leur période de probation, les employés bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception des procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage en cas de cessation d'emploi.

ARTICLE 24 – LISTE D'ANCIENNETÉ

24.01 L'hôpital doit dresser une liste des employés et mettre cette dernière à la disposition des employés compris dans l'unité de négociation et l'envoyer au Syndicat au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

24.02 La liste des employés doit comporter pour chaque employé la classe, la date d'entrée en service et le nombre d'heures réglementaires effectuées.

24.03 Un employé peut accumuler un maximum de 1 957, 5 heures durant une (1) année quelconque. Les heures rémunérées au taux de surtemps n'entreront pas dans le calcul des heures d'ancienneté.

ARTICLE 25 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

25.01 Sous réserve du droit qu'a un hôpital de garder les employés possédant les qualités, les compétences et les aptitudes requises pour la sécurité de son fonctionnement, les mises en disponibilité doivent se faire en ordre inverse d'ancienneté au sein de leur classification.

25.02 Sauf dans les cas d'urgence, les mises en disponibilité dues à un manque de travail n'auront lieu qu'après avoir donné aux employés touchés et au Syndicat un préavis minimum de quarante-cinq (45) jours civils. Lorsqu'un préavis de moins de quarante-cinq (45) jours est donné, les employés doivent être payés pour les jours qu'ils auraient dû travailler pendant ladite période de quarante-cinq (45) jours.

25.03 Nonobstant le paragraphe 25.02, dans l'éventualité d'une mise en disponibilité proposée, au Syndicat et l'hôpital doivent se rencontrer afin de déterminer comment s'effectuera la mise en disponibilité, y compris quels employés seront mis en disponibilité, dans quel établissement les mises en disponibilité auront lieu, quels employés seront déplacés s'il y a lieu et quels droits de rappel les employés touchés peuvent avoir. Aucune mise en disponibilité ne sera effectuée avant l'achèvement de ce processus.

25.04 Un employé mis en disponibilité aura le droit :

- (a) d'accepter la mise en disponibilité, ou
- (b) de déplacer l'employé dans l'établissement ou de la région ayant le moins d'ancienneté dans la même classification,
ou
- (c) de déplacer l'employé dans l'établissement ou de la région ayant le moins d'ancienneté dans une classification plus basse, ou
- (d) de déplacer l'employé dans les RRS ayant le moins d'ancienneté dans une classification plus basse ou dans la même classification.

Nonobstant les options ci-dessus, un employé ne peut déplacer qu'un autre employé ayant moins d'ancienneté.

Aux fins de l'application du présent article, le terme « région » s'entend des huit (8) régions indiquées à l'annexe A de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* avant septembre 2008, selon la lettre d'entente.

25.05 Une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi et les droits de rappel s'éteignent si la période de disponibilité dépasse douze (12) mois consécutifs sans réemploi.

25.06 (a) Aucun nouvel employé ne peut être embauché tant que tous les employés mis en disponibilité n'ont d'abord reçu la possibilité de refuser le poste ou les postes vacants.

(b) Les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté pour les postes vacants pour lesquels ils sont qualifiés.

(c) Un employé à temps plein mis en disponibilité peut être rappelé à un poste à temps partiel sans perte de ses droits de rappel pendant une période de rappel de douze (12) mois.

(d) Un employé à temps partiel mis en disponibilité peut être rappelé à un poste à temps partiel. Un employé à temps partiel mis en disponibilité ne peut accéder à un poste à temps plein que par le processus d'affichage en vertu du paragraphe 49.01

(e) Aucun employé ne doit être rappelé à un poste d'une classification supérieure.

ARTICLE 26 – DÉMISSION

26.01 Les employés qui ont l'intention de démissionner doivent donner à l'hôpital un avis minimum de trente (30) jours civils, par écrit.

26.02 Dans le cas des employés qui quittent les services publics du Nouveau-Brunswick, si l'employé omet de respecter les conditions de la période d'avis en vertu d'article 26.01 ou d'effectuer le travail prévu à l'horaire durant la période d'avis, il perdra une (1) journée de traitement pour chaque jour non travaillé, à partir des sommes qui lui sont dues. L'hôpital renoncera à l'application du présent article pour tout motif qu'il juge justifiable.

ARTICLE 27 – CONGÉS ANNUELS

27.01 Chaque employé qui, au dernier jour de l'année de référence, compte une ancienneté atteignant :

(a) moins de 1 957,5 heures, a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculés à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois de service ininterrompu effectué au dernier jour de l'année de référence;

(b) 1 957,5 heures mais moins de 9 787,5 heures, a droit à quinze (15) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

(c) 9 787,5 heures mais moins de 31 320 heures, a droit à vingt (20) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

(d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures, a droit à vingt et un (21) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

(e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures, a droit à vingt-deux (22) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

(f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures, a droit à vingt-trois (23) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

(g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures, a droit à vingt-quatre (24) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

(h) 39 150 heures ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire.

27.02 L'hôpital doit déterminer l'année de référence pour les congés annuels et en afficher les dates au tableau d'affichage à titre d'information pour les employés.

27.03 Les crédits de congés annuels accumulés conformément au paragraphe 27.01 doivent se prendre au cours de la prochaine année de référence pour congés annuels, à moins d'entente contraire.

27.04 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir avec sa dernière paye une somme d'argent correspondant à tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés conformément au paragraphe 27.01 ci-dessus, à moins que l'employé n'exerce ses droits conformément à l'alinéa 48.01(e).

27.05 Les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre, sous réserve que le droit aux congés annuels peut être reporté à une année subséquente à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire reporter son droit aux congés annuels doit en demander la permission à l'Employeur par écrit avant la fin de l'année pendant laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il désire faire reporter.

27.06 Lorsqu'une période continue d'absence du travail due à un congé non payé ou à une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 13, à dépasser la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé conserve tous les crédits de congés annuels accumulés avant ce congé ou cette suspension des fonctions.

27.07 La priorité du choix des périodes de congés annuels est fonction de l'ancienneté, mais l'hôpital se réserve le droit de fixer la période de congés annuels de chaque employé de façon à ce que celle-ci soit compatible avec le fonctionnement efficace du service. Les employés doivent informer l'hôpital par écrit, avant le 15 avril, des dates de leur choix pour les congés annuels. Les listes des congés annuels doivent être affichées au plus tard le 1^{er} mai. Lorsque la demande de congés annuels est présentée après cette date limite, elle sera examinée selon le principe du premier arrivé, premier servi. L'hôpital aura quatorze (14) jours civils pour répondre à ces demandes.

27.08 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 28.01 survient ou est célébré lors d'un jour de travail réglementaire pendant les congés annuels d'un employé, il faut accorder à cet employé, en remplacement de ce jour férié, un jour supplémentaire de congé annuel.

27.09 Lorsqu'un employé est hospitalisé ou doit rester à la maison sur les ordres d'un médecin pour une période dépassant cinq (5) jours pendant ses congés annuels, il doit obtenir des congés de maladie pour la période pendant laquelle il est malade, y compris les cinq jours, plutôt que de perdre une partie de ses congés annuels. Lorsqu'un congé de maladie est demandé, un certificat médical doit être présenté à l'Employeur dès le retour au travail de l'employé et l'Employeur doit être informé au moment de la maladie qu'un congé de maladie sera demandé.

27.10 Une fois prévus à l'horaire, les congés annuels ne doivent pas changer, à moins d'une entente mutuelle.

27.11 L'employé qui est rappelé au travail dans une situation d'urgence pendant un congé annuel, a droit à une rémunération calculée au taux régulier majoré de moitié, et les jours de congés annuels lui seront aussi crédités.

ARTICLE 28 – JOURS FÉRIÉS

28.01 Tous les employés doivent recevoir chaque année un jour de congé payé pour chacun des jours fériés qui suivent :

- (a) le jour de l'An;
- (b) le jour de la famille;
- (c) le Vendredi saint;
- (d) le lundi de Pâques;
- (e) le jour fixé par proclamation du gouverneur général en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
- (f) la fête du Canada (1er juillet);
- (g) la fête du Nouveau-Brunswick;
- (h) la fête du Travail;
- (i) le jour fixé par proclamation du gouverneur général en conseil comme fête générale d'Action de grâces;
- (j) le jour du Souvenir;
- (k) le jour de Noël;
- (l) le lendemain de Noël;
- (m) tous les autres jours proclamés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.

28.02 Le paragraphe 28.01 du présent article ne s'applique pas à un employé qui est en congé non payé pendant plus de trente (30) jours consécutifs, qui est absent sans permission, qui touche des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou qui est frappé de suspension.

28.03 (a) Lorsque l'Employeur exige qu'un employé travaille son relais normal pendant un jour férié, l'employé doit être rémunéré pour les heures de travail effectuées à un taux équivalent au taux de surtemps et le congé de l'employé doit être reporté à une date mutuellement acceptable.

(b) Tout travail effectué le 25 décembre doit être rémunéré à la discrétion de l'employé:

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

28.04 Lorsqu'un employé est tenu de travailler pendant un jour férié qui n'est pas prévu comme jour de travail à son horaire de travail, il doit être rémunéré pour les heures de travail effectuées à un taux équivalent au taux de surtemps en plus de recevoir son traitement réglementaire pour la journée et il doit obtenir un autre jour libre payé en remplacement du jour férié.

28.05 Lorsqu'un employé n'est pas tenu de travailler pendant un jour férié, mais qu'il doit être en disponibilité ce jour-là, il est rémunéré :

(a) conformément au paragraphe 15.02 et

(b) à un taux équivalent au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées pendant le service de disponibilité.

Outre les dispositions a) et b) ci-dessus, l'employé doit recevoir son traitement réglementaire pour le jour férié ainsi qu'un autre jour libre payé en remplacement du jour férié.

28.06 Lorsqu'un jour férié survient pendant un jour libre réglementaire ou prévu d'un employé, l'employé doit bénéficier d'un autre jour libre en remplacement du jour férié et obtenir ce jour de congé dans un délai de soixante (60) jours à moins d'un commun accord contraire.

28.07 Lorsque, aux termes des paragraphes 28.03, 28.04, 28.05 et 28.06, un jour libre ne peut être accordé à une date mutuellement acceptable dans un délai de soixante (60) jours à partir de la date du jour férié, l'employé doit être rémunéré pour une journée de travail à son taux de traitement régulier en remplacement du jour libre.

ARTICLE 29 – CONGÉS DE MALADIE

29.01 Les crédits de congés de maladie s'accumulent comme une assurance contre les difficultés financières lorsque l'employé est incapable de se départir de ses fonctions à cause d'une maladie ou d'une blessure non reliée au travail. Chaque employé de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et demi par mois pour chaque mois civil de service ininterrompu jusqu'à concurrence d'un crédit de deux cent quarante (240) jours.

29.02 Un employé nommé le premier jour ouvrable du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter de ce jour-là.

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

29.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail due à un congé non payé ou à une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 13, à dépasser la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

29.05 Lorsque la période d'absence se poursuit au cours du mois qui suit le mois où elle a commencé, les crédits de congés de maladie ne doivent pas s'accumuler pour chaque période de trente (30) jours d'absence.

29.06 Aux fins du calcul des congés de maladie, les jours suivants sont considérés comme jours ouvrables :

(a) les jours où l'employé est en congés annuels;

(b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention, et

(c) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il touche des indemnités de la Commission des accidents du travail jusqu'à un maximum de douze (12) mois.

29.07 Un employé a droit à un congé de maladie payé quand il est incapable d'exécuter ses fonctions à cause d'une maladie ou d'une blessure non reliée au travail, à condition :

(a) que ces absences soient signalées aussitôt que possible à son surveillant immédiat;

(b) qu'il donne à l'hôpital l'assurance de cette condition; et

(c) qu'il possède les crédits de congés de maladie nécessaires.

29.08 Lorsqu'un employé est absent pendant la totalité ou une partie de son relais en raison de maladie, il faut déduire le nombre d'heures d'absence des crédits de congés de maladie.

29.09 (a) Un employé qui a deux (2) années ou plus d'ancienneté et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie peut obtenir une avance de congés de maladie sans perte de traitement pendant une période pouvant atteindre quinze jours. Une telle avance de congés de maladie doit être remboursée au taux d'un demi-jour (½) par mois à même les crédits acquis au retour au travail.

(b) Un employé ne sera pas autorisé à emprunter des crédits de congés de maladie, tant que les crédits empruntés par le passé ne sont pas remboursés conformément au présent article.

29.10 (a) Lorsque l'emploi d'un employé qui a bénéficié d'une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 29.09 prend fin pour une raison quelconque, l'employé doit indemniser l'hôpital de tout congé du genre qui lui aura été accordé et qu'il n'a pas remboursé conformément au présent article à son taux horaire au moment de la cessation d'emploi.

(b) Les parties conviennent que la non-observation de l'alinéa 29.10 a) ci-dessus donnera droit à l'hôpital de procéder à une retenue sur le salaire ou les autres avantages monétaires, y compris l'allocation de retraite, d'un montant suffisant pour rembourser le montant dû à l'hôpital.

29.11 Autant que possible, les rendez-vous médicaux ou du dentiste doivent être fixés en dehors des heures de travail. Lorsque ce n'est pas possible, le temps réel d'absence du travail au-delà de deux (2) heures doit être déduit des congés de maladie. Les employés feront tous les efforts raisonnables pour informer l'hôpital de leur demande de congé dès que le rendez-vous est confirmé.

29.12 Un abus de congés de maladie peut entraîner une mesure disciplinaire.

ARTICLE 30 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET POUR PRENDRE SOINS D'UN ENFANT

30.01 Une employée doit faire parvenir à l'hôpital une demande écrite de congé de maternité au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais il ne peut commencer plus tard que la date de l'accouchement.

30.02 Lorsqu'une employée présente à l'hôpital un certificat médical établissant que sa santé le nécessite, des congés de maladie conformément aux dispositions de l'article 29 seront accordés avant le début du congé de maternité demandé par l'employée en vertu du paragraphe 30.01.

30.03 L'hôpital peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment lorsque, à son avis, l'intérêt de l'établissement l'exige.

30.04 Le congé de maternité ne doit pas dépasser dix-sept (17) semaines. Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégrée au poste qu'elle occupait antérieurement.

30.05 Le nombre total de semaines pendant lesquelles une employée a droit au congé de maternité peut être reporté, avancé, diminué ou augmenté d'un commun accord entre l'hôpital et l'employée.

30.06 Lorsque l'employée demande de continuer de cotiser en vertu des régimes d'avantages, l'Employeur doit continuer de verser les cotisations exigées durant la période du congé de maternité jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines, à condition que l'employé présente des chèques postdatés relativement à sa part des primes pour la période au complet avant de commencer son congé de maternité.

30.07 (a) Un employé dont le conjoint ou le partenaire a accouché doit obtenir sur demande, à l'occasion de la naissance de son enfant, un congé spécial payé jusqu'à concurrence de deux (2) jours. Ce congé sera pris dans un délai raisonnable entourant l'arrivée de l'enfant.

(b) À l'occasion de l'adoption d'un enfant, un employé qui ne prendra pas le congé pour prendre soin d'un enfant doit obtenir sur demande un congé spécial payé jusqu'à concurrence de (2) jours. Ce congé sera pris dans un délai raisonnable entourant le placement de l'enfant.

30.08 Prestations supplémentaires de chômage

(a) Ce régime est conditionnel à l'approbation continue du gouvernement fédéral.

(b) Après avoir terminé un (1) an d'emploi continu, une employée qui accepte de retourner au travail pendant une période d'au moins six mois et qui fournit à l'hôpital la preuve qu'elle a demandé et qu'elle est admissible à des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, aura le droit de toucher une prestation de congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant une période non supérieure à dix-sept (17) semaines continues, comprenant une semaine d'attente pour les prestations d'assurance-emploi.

(c) En ce qui a trait à la période de congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-chômage auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance-chômage auxquelles elle aurait eu droit si elle n'avait pas reçu de revenus supplémentaires au cours de cette période.

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

(e) Une employée qui se prévaut des dispositions des paragraphes b) et c) ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail.

Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser l'Employeur, au prorata, pour le montant des allocations de congé de maternité reçu.

(f) Une employée qui est absente de son travail et qui reçoit des indemnités d'accidents du travail n'est pas admissible à des avantages en vertu du présent article.

30.09 Congé pour prendre soin d'un enfant

(a) Un employé qui est un parent naturel ou adoptif peut obtenir sur demande écrite un congé non payé pour prendre soin d'un enfant d'une durée pouvant atteindre soixante-deux (62) semaines. Le congé peut être partagé par les parents ou pris entièrement par un (1) parent.

(b) Ce congé doit débiter à une date convenue entre les parties mais doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

(c) La demande de congé doit être faite au moins six (6) semaines avant le début du congé dans le cas de parents naturels et le plus tôt possible avant le début du congé dans le cas des parents adoptifs.

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

(e) Le nombre total de semaines pendant lesquelles un employé a droit à un congé pour prendre soin d'un enfant peut être diminué ou augmenté d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé.

(f) Au cours de la période du congé pour prendre soin d'un enfant, soit jusqu'à soixante-deux (62) semaines seulement, comme il est précisé à l'alinéa 30.09 a) :

- i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté;
- ii) un employé conserve mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant la période au cours de laquelle il est en congé pour prendre soin d'un enfant.

g) Un employé qui bénéficie d'un congé pour prendre soin d'un enfant conformément à l'alinéa 30.09 (a) peut, en vertu des régimes d'avantages auxquels il a droit, continuer de verser ses primes, y compris celles de l'hôpital pendant ce congé.

30.10 Le nombre total de semaines durant lesquelles un employé peut être absent de son milieu de travail en vertu des dispositions du présent article ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines.

ARTICLE 31 – CONGÉS D'ÉTUDES

31.01 (a) Lorsque l'hôpital demande à un employé de suivre un cours de perfectionnement, conférences ou de participer à un colloque de formation professionnelle, l'employé bénéficiera d'un congé payé et obtiendra de l'hôpital le remboursement des frais de déplacement jugés acceptables.

(b) Les employés autorisés à suivre de tels cours, conférences ou séminaires peuvent, sur demande, obtenir un congé avec ou sans solde et peuvent se faire rembourser leurs dépenses raisonnables à la discrétion de l'hôpital. Lorsque les crédits rattachés à ces cours, conférences ou séminaires sont requis pour maintenir l'inscription ou l'admissibilité à l'inscription, un congé payé doit être accordé. Un tel congé doit être accordé aux employés temporaires avec ou sans solde à la discrétion de l'hôpital.

(c) Les congés d'études doivent être répartis aussi équitablement que possible.

ARTICLE 32 – CONGÉS D'URGENCE

32.01 Un employé a le droit de demander un congé payé :

(a) pour accompagner un enfant ou un conjoint en cas d'urgence médicale ou rester auprès d'un membre de la famille immédiate en période de crise de maladie grave;

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

(c) pour toute raison semblable jugée acceptable par l'Employeur.

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

ARTICLE 33 – CONGÉS DIVERS

33.01 Journée de tempête

Un employé qui, ayant fait un effort raisonnable pour se rendre au travail lors d'une tempête, ne peut se présenter au travail en raison de l'état des rues publiques ou des routes, peut, avec l'approbation de son superviseur, travailler à domicile à condition que les fonctions essentielles de son poste puissent être exécutées à domicile et que l'employé dispose de l'équipement nécessaire approuvé par le GNB. Si les fonctions essentielles de l'employé ne peuvent pas être exécutées à domicile ou si l'employé n'a pas l'équipement nécessaire approuvé par le GNB, l'employé doit avoir l'occasion de remplacer, à un moment convenu de part et d'autre, la partie de la journée à laquelle il n'a pas pu se présenter au travail :

- (a) en travaillant au début ou à la fin de son relais réglementaire; ou

- (b) en utilisant un jour férié, du surtemps ou un congé annuel accumulés; ou
- (c) en travaillant pendant un (1) de ses jours libres ou un jour férié si l'organisation du travail le permet.

Cet avantage ne s'applique pas aux employés occasionnels.

Les employés qui travaillent dans des écoles ou des bureaux de district scolaire peuvent travailler à domicile si leur lieu de travail est fermé aux autres travailleurs de ce lieu pour une raison quelconque, y compris le mauvais temps ou le mauvais état des routes.

33.02 Divers

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

33.03 Congé pour obligations familiales

Les employés ont le droit de demander un congé payé pour obligations familiales de vingt-deux heures et demie (22,50) par année civile. Pour chaque cas de congé, le nombre d'heures déduit du total annuel des heures sera la durée réelle du congé, avec un minimum de deux (2) heures. Ce congé ne sera pas demandé, ni refusé, sans motif valable.

33.04 Congé de soignant

Les employés membres de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé de soignant non payé sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* modifiée de temps à autre.

33.05 Congé pour violence familiale

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

33.06 Congé de quarantaine

Les employés ont droit à un congé payé lorsqu'ils s'absentent du travail en raison d'une quarantaine ordonnée par un médecin hygiéniste, ou de toute autre mesure de santé ou de sécurité publique.

ARTICLE 34 – CONGÉS DE DEUIL

34.01 (a) On doit accorder aux employés jusqu'à sept (7) jours civils consécutifs de congé sans perte de traitement en vue d'assister aux funérailles ou de s'occuper des arrangements funéraires d'un frère, d'une sœur, du conjoint, de la conjointe, conjoint de fait, d'un fils, d'une fille, de la mère, du père, d'une personne tenant lieu de parent, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, de la belle-mère, du beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre ou d'une bru.

(b) Lorsque les funérailles ont lieu à l'extérieur de la province, ce congé doit inclure du temps raisonnable pour le voyage, celui-ci ne devant pas dépasser deux jours ouvrables.

(c) Une demande de congé exceptionnel payé en vue d'assister à des funérailles qui ont lieu à une certaine distance doit être considérée par l'hôpital.

(d) Les autres demandes de congés exceptionnels payés doivent être soumises à la considération de l'hôpital.

(e) Si les funérailles ou l'enterrement n'ont pas lieu au cours du congé de deuil prévu à l'alinéa (a), (b) ou (c) du présent article, l'employé peut demander par écrit d'utiliser le dernier jour de son congé de deuil à une date ultérieure pour assister aux funérailles ou à l'enterrement.

34.02 Un employé doit obtenir un congé de deuil d'un jour ouvrable sans perte de traitement afin d'assister aux funérailles, de l'ancien-conjoint, d'une nièce, d'un neveu, d'une tante ou d'un oncle, pourvu que l'employé assiste aux funérailles.

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

ARTICLE 35 – CONGÉS DE PORTEUR

35.01 Un congé d'une demi-journée peut être accordé en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur. Un congé additionnel d'une demi-journée peut être accordé pour le temps de déplacement.

ARTICLE 36 – CONGÉS D'AUDIENCE

36.01 L'Employeur (l'hôpital) doit accorder un congé payé à tout employé, sauf un employé en congé non payé ou frappé de suspension, qui est tenu :

- (a) de faire partie d'un jury; ou
- (b) d'être présent à titre de témoin à une audience tenue :
 - i) devant un tribunal de justice ou sur mandat de celui-ci,
 - ii) devant un tribunal, un juge ou un coroner,
 - iii) devant une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou l'un de leurs comités qui est autorisé de par la loi à exiger la comparution de témoins devant lui,ou
- iv) devant un arbitre ou devant une personne ou un corps de personnes autorisés de par la loi à effectuer une enquête et à exiger la comparution de témoins devant lui.

36.02 Tout employé qui reçoit des indemnités pour sa présence devant un tribunal, conformément au présent article, doit remettre ces indemnités à l'Employeur (l'hôpital).

36.03 Nonobstant l'alinéa 36.01 (b), un employé qui est tenu de se présenter à une audience d'un tribunal ou à toute procédure semblable qu'il a intentée, ou à une audience d'un tribunal ou à toute procédure qui n'a aucun rapport avec son emploi et auquel il est parti, n'aura pas droit à un congé payé.

ARTICLE 37 – TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

37.01 Séances de négociations contractuelles

L'employeur doit accorder un congé payé à un employé pour qu'il assiste aux séances de négociations contractuelles.

37.02 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable d'employés pour qu'ils assistent aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

37.03 Réunions entre le Syndicat et la direction

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent la direction dans des consultations conjointes.

37.04 Réunions du conseil exécutif, assemblées générales annuelles et conventions du Syndicat

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur doit accorder un congé non-payé à un nombre raisonnable d'employés pour qu'ils assistent aux réunions du conseil exécutif, aux assemblées générales annuelles et aux conventions du Syndicat.

37.05 Président du Syndicat

Un congé non payé d'une durée maximale de deux (2) ans doit être accordé à un membre du SESPPNB élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat ou d'un organisme auquel est affilié le Syndicat. Ce congé peut être prolongé pour deux périodes additionnelles de deux (2) ans à la demande de l'employé. Ce congé est assujéti aux conditions suivantes :

i) Un préavis d'au moins soixante (60) jours de l'intention de retourner au travail doit être donné à l'hôpital.

ii) Si l'employé retourne au travail moins de deux (2) ans et un (1) mois après l'octroi du congé, il doit être réintégré dans son ancien poste.

iii) Si l'employé retourne au travail après une absence supérieure à deux (2) ans plus un (1) mois, il doit retrouver le même statut d'emploi et la même classification au sein de l'établissement, si un poste est disponible. Si un poste n'est pas disponible dans l'établissement, l'employé doit être placé dans un poste comparable à l'hôpital.

iv) Toute période d'orientation ou de recyclage requise pour réintégrer l'employé conformément aux alinéas 38.05 ii) et iii) ci-dessus doit être payée par l'hôpital, qui sera ensuite remboursé par le Syndicat.

v) Durant la période de congé, l'employé peut, lorsque les régimes pertinents le permettent, continuer ses cotisations et payer celles de l'hôpital.

vi) L'ancienneté de l'employé continuera de s'accumuler.

37.06 Dans le cas de congés payés en vertu des paragraphes 37.01 et 37.02, l'hôpital maintiendra le traitement et les avantages sociaux de l'employé et se fera rembourser par le Syndicat.

ARTICLE 38 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

38.01 L'hôpital doit continuer de prendre des mesures raisonnables visant la sécurité et l'hygiène de ses employés pendant leurs heures de travail conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, modifiée de temps à autre.

Les dispositifs de protection et autre équipement jugé nécessaire pour empêcher les employés de se blesser doivent être fournis par l'hôpital.

Il est mutuellement convenu que l'hôpital et le Syndicat doivent collaborer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion raisonnable de la sécurité et de l'hygiène.

ARTICLE 39 – ASSURANCE-VIE COLLECTIVE ET ASSURANCE INVALIDITÉ PROLONGÉE

39.01 L'hôpital consent à retenir les primes d'assurance du salaire d'un employé de l'unité de négociation qui autorise l'hôpital par écrit à effectuer ces retenues et doit remettre les primes retenues à l'agent de négociation sur la demande de l'employé.

39.02 L'Employeur adoptera, en faveur des employées admissibles, le Régime d'assurance-invalidité de longue durée de la province du Nouveau-Brunswick. Les critères d'admissibilité sont prescrits par les règles du régime. Les primes seront déduites du traitement de l'employée moyennant autorisation de la part de l'employée permettant d'effectuer de telles retenues.

ARTICLE 40 – CROIX BLEUE

40.01 L'hôpital consent à assurer aux employés inscrits au Régime d'assurance-maladie et hospitalisation du Nouveau-Brunswick, une chambre à deux lits ou meilleure sans qu'ils n'aient à payer le taux différentiel. Le même service sera offert aux adultes à la charge des employés. (Ces installations ne sont pas offertes aux enfants au service de pédiatrie ni aux bébés à la pouponnière.) Ces services sont limités aux services disponibles à l'hôpital et ne comprennent pas :

- (a) les honoraires des médecins ou des chirurgiens; ni
- (b) les médicaments ou tests de laboratoire qui ne sont pas compris dans les services assurés.

40.02 L'hôpital doit verser soixante-quinze pour cent (75 %) du prix des primes du régime TD 129 de la Croix Bleue et cinquante pour cent (50 %) du régime de soins dentaires de base de la Croix Bleue, ou des deux, en faveur de tous les employés à temps plein, à temps partiel ou temporaires qui sont admissibles et des personnes à leur charge. La présente disposition s'applique aux employés qui acceptent de payer l'autre portion de vingt-cinq pour cent (25 %) ou de cinquante pour cent (50 %) du coût des primes et qui ont réussi leur période de probation. Ces nouveaux régimes seront mis en vigueur aussitôt que possible après la signature de la convention collective.

40.03 L'hôpital doit retenir le montant des primes du régime lorsque l'employé l'y autorise.

ARTICLE 41 – BLESSURES AU TRAVAIL

41.01 Tous les employés de l'unité sont protégés par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* du Nouveau-Brunswick.

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

41.03 Les employés qui touchent des indemnités doivent accumuler des crédits de congés et des crédits de congés de maladie conformément à la présente convention collective jusqu'à concurrence d'une (1) année.

41.04 Un employé doit conserver et continuer d'accumuler son ancienneté pendant qu'il reçoit des indemnités hebdomadaires en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.

ARTICLE 42 – RETRAITE

42.01 L'âge normal de la retraite est soixante-cinq (65) ans. Toutefois, les employés qui désirent continuer de travailler après l'âge de soixante-cinq (65) ans peuvent obtenir la permission de prolonger leur emploi sur une base annuelle.

42.02 Il appartient à l'hôpital d'accorder ces prolongations annuelles.

42.03 On doit accorder à un employé le droit à la retraite anticipée conformément aux dispositions du Régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick ou de tout autre régime existant applicable.

42.04 Un employé peut présenter une demande pour participer au programme de retraite progressive conformément aux dispositions du Régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 43 – ALLOCATION DE RETRAITE

43.01 (a) Sous réserve des limites prévues aux alinéas 43.01 (c) (d) et 43.02 ci-dessous, lorsqu'un employé qui a une date de service ininterrompu qui tombe avant le 31 mars 2019 et compte cinq (5) ans de service ininterrompu

ou plus prend sa retraite ou que son emploi prend fin en raison d'incapacité, de décès ou d'âge, l'hôpital doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année de service ininterrompu, sans toutefois excéder cent vingt-cinq (125) jours de paye au taux réglementaire de traitement de l'employé.

(b) Pour les employés à temps partiel, cette allocation sera calculée au prorata.

(c) Les employés à temps partiel doivent recevoir leur allocation de retraite à l'échelon de l'échelle de traitement où ils se trouvent aux taux indiqués à l'annexe « A ».

(d) Un employé qui « prend sa retraite » est une personne qui :

(i) prend sa retraite à l'âge de soixante ans (ou plus tard) ou

(ii) à qui on verse, en vertu du Régime à risques partagés dans les services publics ou du Régime de pension pour certains employés syndiqués,

- une allocation annuelle (une pension réduite sur une base actuarielle); ou

- une pension immédiate.

(e) Lorsqu'un employé ayant une date de service ininterrompu qui tombe avant le 31 mars 2019 prend sa retraite en raison d'incapacité, de décès ou d'âge, l'allocation de retraite sera une somme forfaitaire à verser immédiatement à l'employé, à son bénéficiaire et à sa succession, selon le cas.

(f) On mettra fin à l'allocation de retraite à compter du 31 mars 2019, comme suit :

(a) Les employés dont la date de service ininterrompu tombe le 31 mars 2019 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.

(b) Les employés dont la date de service ininterrompu tombe avant le 31 mars 2019 conserveront toutes les années complètes de service ininterrompu accumulées jusqu'au 31 mars 2019 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service au-delà du 31 mars 2019 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

(g) Aux fins du présent article « service ininterrompu » désigne l'ancienneté d'un employé plus les heures créditées en vertu des alinéas 46.01(c) ou 47.01(c).

43.02 Versement de l'allocation de retraite

(a) Tout employé qui a une date de service ininterrompu qui tombe avant le 31 mars 2019 et qui, en conséquence, est toujours admissible à une allocation de retraite, peut choisir l'une des deux options suivantes pour le versement de l'allocation de retraite acquise avant le 31 mars 2019 :

(i) versement immédiat d'une somme forfaitaire unique calculée selon le nombre d'années complètes de service ininterrompu et au taux réglementaire de traitement de l'employé au 31 mars 2019,

(ii) versement d'une somme forfaitaire unique reporté au moment de la retraite de l'employé, calculée selon le nombre d'années complètes de service ininterrompu au 31 mars 2019 et au taux réglementaire de traitement de l'employé à la date de la retraite. Le versement de la somme forfaitaire aura lieu au plus tard vingt-quatre (24) mois suivant la date de la retraite.

(b) L'option du versement immédiat d'une somme forfaitaire prévue à l'alinéa (a) (i) est disponible également aux employés dont la date de service ininterrompu tombe avant le 31 mars 2019 et qui n'ont pas encore accumulé cinq ans ou plus de service ininterrompu.

(c) Un employé qui choisit le versement immédiat d'une somme forfaitaire en vertu de l'alinéa (a) (i) ne sera admissible à aucun versement d'allocation de retraite lors de sa retraite.

(d) Pour aider les employés à choisir une option de versement, l'Employeur informera les employés admissibles de leurs années complètes de service ininterrompu aux fins du calcul de l'allocation de retraite, et ce, au plus tard trois (3) mois après la signature de la convention collective. En outre, l'Employeur informera les employés admissibles de leurs années complètes de service ininterrompu aux fins du calcul de l'allocation de retraite, et ce, pas moins de trente (30) jours civils et pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils avant l'expiration de la présente convention collective.

(e) Les employés auront jusqu'au 30 juin 2019 pour aviser l'Employeur qu'ils choisissent un versement immédiat de leur allocation de retraite. Au cas où un employé n'aurait pas avisé l'Employeur de sa sélection d'un versement immédiat avant le 30 juin 2019, on présumera que l'employé a reporté le versement à sa date de retraite.

(f) Même si on va mettre fin à l'allocation de retraite à compter du 31 mars 2019, tout employé dont la date de service ininterrompu tombe avant le 31 mars 2019 pourra choisir volontairement de mettre fin à son allocation de retraite de manière précoce et de recevoir son versement de somme forfaitaire unique à n'importe quel moment entre la date de signature de la convention collective et le 31 mars 2019, comme suit :

- (i) L'employé informera l'Employeur par écrit de sa décision de mettre fin à son allocation de retraite de manière précoce, et confirmera la date qu'il a choisie pour terminer l'allocation.
- (ii) Le versement de la somme forfaitaire unique sera basé sur les années complètes de service ininterrompu de l'employé ainsi que sur son taux de traitement à la date réelle que l'employé a choisie;
- (iii) Un employé qui choisit de recevoir le versement précoce d'une somme forfaitaire ne sera admissible à aucun autre versement d'allocation de retraite au moment de prendre sa retraite.

(g) Aux fins du présent article « service ininterrompu » désigne l'ancienneté d'un employé plus les heures créditées en vertu des alinéas 47.01(c) ou 48.01(c).

43.03 Lorsqu'un employé souffre d'une incapacité permanente et demande de prendre sa retraite, ou lorsque l'hôpital oblige un employé à prendre sa retraite pour cause d'incapacité permanente, et à défaut d'un commun accord, un comité de médecins, dont la décision est définitive et péremptoire pour les parties à la présente convention, doit être formé de la façon suivante : un médecin nommé par le Syndicat, un médecin nommé par l'hôpital et un médecin que choisiront les deux médecins ainsi nommés et qui doit être le président. Si le comité décide que l'employé souffre d'incapacité permanente, ledit employé doit recevoir la rémunération de tout congé de fin de service qu'il aura accumulé et auquel il aura droit en application du présent article si l'employé n'a pas choisi de recevoir le versement immédiat d'une somme forfaitaire conformément aux dispositions de l'article 44.02 (a) (i).

Les dépenses du comité doivent être acquittées de la même manière que s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente d'un employé a été établie en application de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur le régime des pensions du Canada*, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une décision de la part du comité prévu au présent article.

43.04 Allocation de mise en disponibilité

(a) Tous les employés continueront à accumuler des années de service aux fins du calcul de l'allocation de mise en disponibilité après le 31 mars 2019.

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

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

ARTICLE 44 – RÉGIMES DE PENSION

44.01 Tout régime de pension en vigueur à la date de la signature de la présente convention doit rester en vigueur pendant la durée de la présente convention.

44.02 Les employés à temps partiel sont requis de participer au régime à risques partagés de certains employés syndiqués.

ARTICLE 45 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES

45.01 Les règlements sur les voyages du Nouveau-Brunswick, tels qu'ils sont modifiés de temps à autre, s'appliquent aux employés de l'unité de négociation.

45.02 Les employés qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont tenus de se déplacer entre établissements ou autour d'un territoire désigné, doivent avoir un édifice où ils effectuent leurs fonctions ordinaires, qui est désigné comme leur lieu d'affectation.

ARTICLE 46 – TRANSFERT DES AVANTAGES

46.01 Lorsqu'un employé quitte l'unité et accepte un poste dans une autre partie des services publics ou lorsqu'un employé entre dans l'unité immédiatement après avoir occupé un poste dans une autre partie des services publics,

(a) il a le droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence de 240 jours,

(b) il a le choix de transférer les crédits de congés annuels inutilisés ou de prendre la somme équivalente,

(c) il a le droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins du calcul des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite,

ARTICLE 47 – TRANSFÉRABILITÉ

47.01 Un employé qui accepte un emploi dans un hôpital compris dans la liste de la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans un délai de soixante (60) jours civils suivant de la date de sa démission d'un autre hôpital compris dans la liste de la Partie III de ladite loi, est réputé avoir été en congé non payé pendant cette période. De tels employés conservent le droit de transférer :

(a) les congés de maladie accumulés;

(b) régime de pension conformément aux dispositions du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick

(c) l'allocation de retraite;

(d) l'assurance-vie collective, s'il y a lieu, conformément aux dispositions des régimes d'assurance-vie collective;

(e) le droit aux congés annuels et les crédits accumulés;

(f) l'ancienneté.

ARTICLE 48 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

48.01 (a) Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'hôpital doit afficher l'avis de concours électronique désigné au paragraphe 53.01 de la présente convention, pendant au moins quatorze (14) jours civils.

(b) L'hôpital fournira au Syndicat une copie de tous les avis de concours au moment où ils sont posés au tableau d'affichage.

48.02 Un tel avis d'affichage doit comprendre les renseignements suivants :

- (a) la description du poste et l'emplacement;
- (b) les qualités requises;
- (c) le taux ou l'échelle de traitement;
- (d) la date de début prévue.

48.03 Les employés sélectionnés conformément au présent article sont choisis selon leur compétence, leurs aptitudes et leur formation. Lorsque plusieurs candidats possèdent des compétences, une formation et des aptitudes de valeurs relativement égales, les vacances sont comblées selon l'ancienneté à l'hôpital.

48.04 Le candidat choisi doit faire une période d'essai dans le nouveau poste pendant une période maximale de quatre cent- cinquante (450) heures travaillées.

48.05 Si, de l'avis de l'hôpital, le candidat choisi démontre pendant la période de probation susmentionnée qu'il n'est pas à la hauteur de la tâche, ou si l'employé le demande, l'employé doit être réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste, et tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement ou de mutation à cause du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté. Si à la fin de la période d'essai, le service s'avère satisfaisant, l'avancement doit devenir permanent après la période d'essai.

48.06 Un employé doit avoir travaillé au moins six (6) mois civils dans son poste actuel pour pouvoir commencer un autre poste dans la même classification, à moins que le nouveau poste (a) ne constitue un changement de statut d'emploi ou (b) ne soit situé dans un établissement différent.

ARTICLE 49 – RÉDUCTION DES HEURES

49.01 Un employé à temps plein peut demander par écrit de réduire temporairement ses heures afin de travailler à temps partiel pour une période maximale de dix-huit (18) mois consécutifs. Une telle réduction peut être accordée à la discrétion de l'hôpital sans qu'il soit nécessaire d'afficher le poste aux termes du paragraphe 48.01.

49.02 L'exercice de cette option est soumis aux règlements applicables de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

49.03 Le salarié qui a bénéficié d'une réduction d'heures ne doit pas travailler des quarts de travail en tant qu'employé surnuméraire.

Voici l'autre article et les lettres d'intention, entre autres, qui peuvent également s'appliquer aux employés dans la présente convention collective :

- a) ARTICLE 42 – RETRAITE
- b) Lettre d'intention concernant une réduction temporaire des heures des employés à temps plein (CES)
- c) Lettre d'intention concernant une réduction temporaire des heures des employés à temps plein (LPRSP)
- d) Lettre d'intention concernant une réduction permanente des heures des employés à temps plein (LPRSP)

ARTICLE 50 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

50.01 Un comité de consultation patronale-syndicale provincial composé de l'équipe de négociation de chaque partie doit se réunir à la demande de l'une des parties au cours de la période administrative de la convention collective. Les parties consentent à faire tous les efforts raisonnables pour assurer la continuité des membres de l'équipe pendant

la durée de la convention collective en vigueur. Le comité traitera des questions d'interprétation de la convention collective et d'autres questions d'intérêt commun. Ce comité n'a pas le pouvoir de changer ou de modifier les dispositions de la présente convention collective, ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.

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

ARTICLE 51 – PROTECTION DE LA RESPONSABILITÉ

51.01 Les employés de l'unité de négociation doivent continuer d'être couverts par le plan de protection de la responsabilité – services de santé.

ARTICLE 52 – UNIFORMES

52.01 Tous les vêtements et tout le matériel que l'hôpital fournit à un employé doivent être nettoyés et réparés aux frais de l'hôpital.

52.02 Lorsque les vêtements d'un employé sont exposés à une usure excessive dans l'exécution de ses fonctions telles que stipulées par l'hôpital, en raison de circonstances liées au milieu de travail, les sarraus ou tout autre vêtement protecteur doivent être fournis par l'hôpital, à ses frais.

ARTICLE 53 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

53.01 L'hôpital consent à fournir un espace libre sur les tableaux d'affichage existants pour l'affichage des avis du Syndicat.

ARTICLE 54 – COMMUNICATIONS

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

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : Directeur général, Relations avec les employés
 Ministère des Finances et du Conseil du Trésor
 C.P. 6000
 Fredericton (Nouveau-Brunswick)
 E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT : Le président
 Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du
 Nouveau-Brunswick
 217, rue Brunswick
 Fredericton (Nouveau-Brunswick)
 E3B 1G8

ARTICLE 55 – EXEMPLAIRES ET TRADUCTION DE LA CONVENTION

55.01 La traduction de la convention collective et de l'affichage de la convention finale sur l'intranet, accessible à tous les employés incombe à l'Employeur. La traduction de la convention collective doit être approuvée par les deux parties.

55.02 La présente convention collective doit être imprimée en anglais et en français et sera officielle dans les deux langues. Cependant, au cas où surgirait une différence d'interprétation, la langue utilisée pour négocier la convention collective prévaudra.

ARTICLE 56– TRAITEMENT

56.01 Taux de traitement

Tous les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux fixés à l'annexe A ci-jointe, sous réserve des dispositions du paragraphe 57.02.

ARTICLE 57 – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, SURNUMÉRAIRES OU TEMPORAIRES

57.01 Rémunération au prorata

(a) Les employés travaillant à temps partiel sont rémunérés selon les taux fixés à l'annexe A au prorata du nombre d'heures travaillées.

(b) Les employés travaillant à temps partiel accumulent des congés annuels, des congés pour les jours fériés et des congés de maladie, de même que d'autres avantages cumulatifs proportionnellement aux heures travaillées, jusqu'à concurrence de 1 957,5 heures par année.

(c) La vérification des avantages accumulés en vertu du présent article sera effectuée au moins une fois l'an.

57.02 Taux de traitement tout compris des employés à temps partiel ou temporaires.

(a) Les employés à temps partiel actuels qui ont été rémunérés selon les taux désignés à l'annexe B de la convention ayant pris fin le 31 décembre 1990 et tous les employés occasionnels et temporaires recevront en remplacement

- i) de congés annuels,
- ii) de congés pour les jours fériés,
- iii) de congés de maladie,
- iv) d'autres avantages cumulatifs,

un montant équivalant à 13% du taux horaire régulier pour toutes les heures de travail effectuées.

(b) Ces employés n'auront pas droit aux congés annuels, aux jours fériés, aux congés de maladie ni aux autres avantages cumulatifs.

(c) L'article 28 (jours fériés) et l'article 14 (surtemps), sauf pour les dispositions des alinéas 14.06 (b) et (c), ne s'appliquent pas. Tout travail effectué le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir ou à Noël doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement tout compris.

(d) Ils n'auront pas le droit d'accéder aux crédits de congés de maladie déjà accumulés.

(e) Les dispositions de l'article 32 ne s'appliquent pas aux employés temporaires.

Parmi les autres articles qui s'appliquent également aux employés à temps partiel dans la présente convention collective, mentionnons, entre autres, les suivants :

- a) ARTICLE 14 – SURTEMPS
- b) ARTICLE 18 – AUGMENTATION AU MÉRITE
- c) ARTICLE 40 – CROIX BLEUE
- d) ARTICLE 43 – ALLOCATION DE RETRAITE
- e) ARTICLE 44 – RÉGIMES DE PENSION

57.03 Changement de taux de traitement

(a) Les employés à temps partiel actuels qui sont rémunérés conformément au paragraphe 57.02 peuvent choisir d'être rémunérés au prorata, conformément au paragraphe 57.01 ci-dessus.

(b) Dès qu'un employé à temps partiel choisit d'être rémunéré au prorata, il ne peut plus revenir au taux de traitement tout compris.

(c) Les employés à temps partiel qui obtiendront une mutation à un poste ayant fait l'objet d'un avis de concours affiché après la signature de la présente convention, seront rémunérés au prorata.

57.04 Un congé non payé pour les employés à temps partiel et temporaires rémunérés au taux tout compris doit être accordé annuellement pour une période d'au moins trois semaines pourvu que la demande soit faite dans le délai prescrit pour les employés à temps plein et à temps partiel non rémunérés au taux tout compris qui demandent un congé annuel à l'hôpital. Le moment auquel ce congé est pris doit être approuvé par l'hôpital.

57.05 Taux de traitement des employés surnuméraires

(a) Les employés surnuméraires ne doivent être rémunérés que pour les heures travaillées.

(b) Les employés surnuméraires doivent recevoir le taux de traitement tout compris conformément aux alinéas 57.02.

57.06 L'hôpital peut implanter un mécanisme de virement automatique auprès d'une institution financière, du choix de l'employé, assurée en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada*.

ARTICLE 58 – CONDITIONS D'EMPLOI POUR LES EMPLOYÉS OCCASIONNELS COMPTANT MOINS DE SIX MOIS DE SERVICE ININTERROMPU

58.01 Les dispositions du présent article constitueront la totalité des conditions d'emploi pour les employés occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu.

58.02 Statut d'emploi

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

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu ne détiennent pas d'emploi permanent au sein de la fonction publique.

58.03 Ancienneté

L'ancienneté pour les employés occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu sera le nombre d'heures réellement travaillées, à l'exclusion des heures supplémentaires, dans la Partie III des services

publics, depuis le 17 juin 2010. Le service ne comprendra que les heures réellement travaillées par les employés occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu.

Un employé occasionnel comptant moins de six mois de service ininterrompu perdra son ancienneté s'il y a une interruption dans l'emploi surnuméraire de plus de douze (12) mois.

L'Employeur préparera une liste des employés occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu.

Un employé occasionnel comptant moins de six mois de service ininterrompu peut faire valoir son ancienneté uniquement selon les dispositions de l'article 58. L'unité de travail pour l'application de l'ancienneté sera dans l'établissement où l'employé comptant moins de six mois de service ininterrompu a été embauché.

58.04 Cotisations syndicales

L'article 9 s'appliquera.

58.05 Taux de traitement

Un employé occasionnel comptant moins de six mois de service ininterrompu sera rémunéré au taux de traitement tout compris payable en vertu de la convention collective (article 57.02 (a), (b) et (c)) pour la classification dans laquelle l'employé comptant moins de six mois de service ininterrompu travaille.

58.06 Griefs

Un employé comptant moins de six mois de service ininterrompu aura le droit de présenter un grief concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de toute condition d'emploi qu'on lui a accordé en vertu de l'article 58. Un tel grief sera formulé au premier palier de la procédure applicable aux griefs décrite à l'article 11.04.

Les articles 11.05, 11.06, 11.07, 11.08 et 11.09 s'appliqueront.

58.07 Congés autorisés

Les employés comptant moins de six mois de service ininterrompu ont droit à des congés sans solde comme prévu à la *Loi sur les normes d'emploi*.

Les personnes inscrites sur la liste des employés occasionnels qui ne sont pas disponibles pour travailler en raison d'un congé de maternité ou d'un congé de garde d'enfant, d'une maladie ou d'une incapacité informeront l'Employeur de la date où elles seront disponibles pour effectuer un travail occasionnel.

58.08 Uniformes

Lorsque l'Employeur exige qu'un employé occasionnel comptant moins de six mois de service ininterrompu doive porter un uniforme dans l'exécution de ses fonctions, un tel uniforme sera fourni par l'Employeur. Les uniformes resteront la propriété de l'Employeur.

58.09 Affichage des postes vacants

Lorsque l'Employeur a affiché un poste vacant et aucun employé à temps plein, à temps partiel, occasionnel ou temporaire n'a réussi à obtenir le poste, l'Employeur peut, conformément aux dispositions de l'article 48.03, considérer des employés occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu pour embauche en vertu de l'article 48 compte tenu de leurs compétences, de leurs habiletés et de leurs qualifications. Lorsque les employés occasionnels comptant moins de six mois de service qui postulent le même poste sont plus ou moins à égalité au niveau des compétences, qualifications et habiletés, on comblera les postes vacants sur la base de l'ancienneté à l'intérieur de l'hôpital.

58.10 Conditions d'application de la convention collective

(a) Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu (sauf avis contraire exprimé dans le présent article):

Article 10.02 et 10.04 – Agent De Liaison
Article 11 – Procédure Applicable aux griefs (Sauf comme spécifié dans 58.06)
Article 13 – Discipline
Article 14 – Heures de travail et surtemps
Article 15 – Disponibilité, rappel et prime de relais
Article 18 – Augmentation au mérite
Article 20 – Affectations provisoires
Article 21.04 - Classification des postes
Article 22 – Ancienneté (Voir 58.03 ci-dessus)
Article 23 – Période de probation
Article 25 – Mise en disponibilité et rappel
Article 26 – Démission
Article 27 – Congés annuels
Article 28 – Jours fériés
Article 29 – Congés de maladie
Article 30 – Congés de maternité
Article 31.01 (b), (c) – Congé d'études
Article 32 – Congés d'urgence
Article 33 – Congés divers
Article 34 – Congés de deuil
Article 35 – Congés de porteur
Article 36 – Congés d'audience
Article 37 - Temps libre pour affaires du syndicat
Article 39 - Assurance-vie collective et assurance invalidité prolongée
Article 40 – Croix bleue
Article 41.02, 41.03 and 41.04 – Blessures au travail
Article 42 – Retraite
Article 43 – Allocation de retraite
Article 44.02 – Pensions
Article 46 – Transfert d'avantages
Article 48 - Transférabilité
Article 48 – Affichage de postes vacants (voir. 58.09 ci-dessus)
Article 49 – Réduction des heures
Article 52 – Uniformes (Voir 58.08 ci-dessus)
Article 56 - Traitement
Article 57 – Employés surnuméraires ou temporaires (sauf 57.05, 57.06)
Article 59 – Contrats à l'extérieur
Article 60 – Changements technologiques
Article 61 - Fusionnement et association
Lettre d'intention : Rétribution pour périodes de repas
Lettre d'intention au sujet de l'article 49.01 – Réduction temporaire d'heures des employés à temps plein (2 personnes)
Lettre d'intention : Réduction temporaire d'heures des employés à temps plein (LPRSP)
Lettre d'intention : Transfert des services de santé publique et des services de santé mentale à la partie III
Lettre d'entente : Définition de 25.04 seulement

(b) Les articles suivants de la convention collective seront applicables aux employés occasionnels comptant moins de six mois de service ininterrompu (à moins d'indication contraire au présent article):

Article 1 – Reconnaissance
Article 2 – Champ d'application de la convention
Article 3 – Sécurité de la province

Article 4 – Lois à venir et la convention collective
Article 5 – Définitions
Article 6 – Droits de la direction
Article 7 - Discrimination
Article 8 - Grèves et lock-out
Article 9 – Sécurité du syndicat
Article 10.01 et 10.03 – Agent de liaison
Article 12 – Arbitrage
Article 16 – Rétroactivité
Article 17 - Taux de traitement applicable à une promotion
Article 19 – Anniversaire
Article 21.01, 21.02 et 21.03 – Classification des postes
Article 24 – Liste d'ancienneté
Article 31.01 (a) – Congé d'études
Article 38 – Sécurité et hygiène
Article 41.01 – Blessures au travail
Article 44.01 – Pensions
Article 45 - Règlements sur les voyages
Article 50 - Comité des relations employeur-employés
Article 51 – Protection de la responsabilité
Article 53 – Tableaux d'affichage
Article 54 – Communications
Article 55 – Exemplaires et traduction de la convention
Article 62 - Durée et cessation
Lettre d'entente: concernant l'hygiène et la sécurité au travail
Lettre d'entente: Un milieu de travail respectueux

ARTICLE 59 – CONTRATS À L'EXTÉRIEUR

59.01 Sauf en cas d'urgence, l'hôpital consent à aviser l'unité par écrit, au moins cent quatre-vingts (180) jours à l'avance, de son intention de donner des contrats à l'extérieur pour tout travail, qui pourraient entraîner la mise en disponibilité d'un employé faisant partie de l'unité de négociation.

59.02 La discussion entre les deux parties commencera dans les dix (10) jours qui suivront cet avis et tous les efforts possibles seront faits pour assurer aux employés touchés un emploi continu avec l'entrepreneur ou dans quelque autre service de l'hôpital.

ARTICLE 60 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

60.01 Le terme changement technologique signifie introduction d'équipement ou de matériel différent de l'équipement ou du matériel utilisé par l'Employeur (l'hôpital) et changement dans la manière dont l'hôpital effectue ses activités directement liées à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

60.02 Lorsque l'hôpital envisage la possibilité d'apporter un changement technologique qui modifierait considérablement les fonctions des employés de l'unité de négociation, il accepte d'en informer le Syndicat au moins trois mois d'avance.

60.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'hôpital exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation est fournie à l'employé pendant les heures de travail lorsque cela est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique est aux frais de l'hôpital et n'entraîne aucune perte de traitement pour l'employé.

60.04 Si, après une période de formation raisonnable, l'employé n'arrive pas à acquérir les compétences nécessaires, l'hôpital s'efforcera de maintenir l'employé dans un poste disponible qui répond à ses compétences.

60.05 Si un changement technologique entraîne la mise en disponibilité d'un employé, l'employé visé est mis en disponibilité conformément aux dispositions sur la mise en disponibilité de la présente convention.

ARTICLE 61 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

61.01 Sauf en cas d'urgence, si l'hôpital fusionne, s'associe ou combine l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions avec un autre hôpital ou si un hôpital prend en charge les activités ou fonctions d'un autre hôpital, l'hôpital consent à donner un préavis écrit au Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant toute décision de la part de l'hôpital d'effectuer ce qui précède.

61.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours de ce préavis et faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu dans la même classe aux employés visés de l'unité de négociation. Tout employé visé par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, conformément à l'article 48, chez son employeur actuel ou à l'autre hôpital, et dans ce dernier cas, les listes d'ancienneté des employés des hôpitaux ou services fusionnés sont regroupées en une (1) seule liste. S'il n'y a pas d'autre emploi pour certains employés, la mise en disponibilité doit être effectuée conformément à l'article 25.

61.03 Lorsque l'on projette de remplacer un établissement existant par un nouvel hôpital, nulle autre personne ne doit être embauchée tant que les employés de l'ancien établissement n'auront pas été affectés à l'un des postes disponibles. Les employés embauchés dans le nouveau service seront affectés à leur ancien poste, à un poste semblable ou à un autre poste, mais ils conserveront le taux de traitement de leur poste antérieur jusqu'à ce que le taux de traitement applicable au nouveau poste soit équivalent ou supérieur à celui de leur ancien poste.

61.04 Si, en raison d'un fusionnement ou d'une association, l'hôpital exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation est fournie à l'employé pendant les heures de travail, lorsque cela est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un fusionnement ou d'une association est aux frais de l'hôpital et n'entraîne aucune perte de traitement pour l'employé.

ARTICLE 62 – DURÉE ET CESSATION

62.01 Sous réserve des dispositions de l'article 16, la présente convention constitue la convention intégrale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1^{er} avril 2019 et prenant fin le 31 mars 2024, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention ou donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jour civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

62.02 Tout changement particulier à la présente convention jugé nécessaire pourra être effectué d'un commun accord entre les parties en tout temps pendant la durée de la présente convention.

62.03 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention a été donné, la présente convention doit rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement ou quant à une modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à ce qu'une impasse ait été déclarée en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent document le 21 janvier 2022

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guylaine Godin

POUR LE SYNDICAT :

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

ANNEXE A							
TAUX HORRAIRES							
EN VIGUEUR 1 AVRIL 2019							
2.0%							
	A	B	C	D	E	F	G
Audiologiste/Orthophoniste 1	36.5079	38.2141	40.1040	41.9018	43.9933	45.9819	
Audiologiste/Orthophoniste 2	38.2328	40.1040	41.9018	43.9933	46.1210	48.2062	
Coordonnateur ou coordonnatrice clinique-prestation des services intégrés	35.8472	37.4603	39.1461	40.9076	42.7484		
Psychologue clinicien(ne) 2 (C.P.)	39.7377	41.6586	43.7532	45.8300	47.9019		
Criminologue	24.3733	25.5350	26.7520	28.0270	29.3627	30.7622	32.2283
Diététiste 1	29.2268	30.9462	32.9641	34.9264	36.6831	38.3414	
Diététiste 2 **	34.8525	36.4696	38.2712	40.2996	42.1816	44.0882	
Diététiste 3 ***	37.0083	38.9179	40.9105	42.9438	45.0566	46.9760	
Kinésiologue	24.3733	25.5350	26.7520	28.0270	29.3627	30.7622	32.2283
Adjoint ou adjointe au physicien médical ou à la physicienne médicale	29.3923	31.3613	33.3913	35.4819	37.0863		
Physicien(ne) médical(e) 1	55.7989	58.4987	61.3026	64.2275	67.1310		
Physicien(ne) médical(e) 2	68.3985	71.7389	75.2522	78.6794	82.2359		
Sage Femme 1	35.2571	37.0089	38.7193	40.7652	42.7238		
Sage Femme 2	44.9311	47.1526	49.5352	51.7714			
Ergothérapeute 1 **	34.7238	35.7759	36.7311	37.8441	39.6303	41.4216	
Ergothérapeute 2 **	37.7725	38.8188	39.9911	41.1228	43.1173	45.0662	
Ergothérapeute 3 ***	39.6801	40.8348	42.0516	43.2249	45.3472	47.2790	
Pharmacien(ne) 1	38.9167	40.9729	42.9356	45.1596	47.3839	49.5260	
Pharmacien(ne) 2	40.9729	42.9356	45.1596	47.3839	49.7766	52.0270	
Pharmacien(ne) 3	42.9356	45.1596	47.3839	49.7766	52.2065	54.5665	
Pharmacien(ne) 5 (C.P.)	45.1596	47.3839	49.7766	52.2065	54.8983	57.3801	
Physiothérapeute 1	32.1267	33.1009	33.9831	35.0125	36.6667	38.3241	
Physiothérapeute 2 **	36.2959	37.3013	38.4278	39.5153	41.4318	43.3045	
Physiothérapeute 3 ***	38.1289	39.2385	40.4078	41.5351	43.5745	45.4308	
Psychologue 1	38.0451	40.0159	41.8606	43.8311	45.8130		
Psychologue 2	39.9470	42.0172	43.9536	46.0230	48.1032		
Psychométricien (ne)1	31.8147	33.3824	35.0910	36.8190	38.4836		
Psychométricien (ne)2	32.5554	34.2207	35.9068	37.6509	39.3531		
aide-psychométricien	29.1013	31.0509	33.0609	35.1306	36.7190		
Récréologue 1	30.3847	32.2112	34.2003	36.4127	38.0590		
Récréologue 2	31.9037	33.8218	35.9105	38.2334	39.9618		
Travailleur(euse) social(e) 1	29.1470	30.9346	32.9409	34.5643	36.2422	37.9206	39.6347
Travailleur(euse) social(e) 2	30.4790	32.3484	34.4466	39.6539	41.4463		
Travailleur(euse) social(e) 3	36.0419	37.7018	39.5988	41.3859	43.2569		
Pharmacien(ne) non titulaire de permis	37.1971	38.9167	40.9729	42.9356	45.1036	47.1431	
** Comprend l'ajustement de l'équité salariale.							
***Inclut les ajustements de compression et d'inversion							
Criminologue/Kinésiologue a été introduit 17 janvier 2020							

ANNEXE A							
TAUX HORRAIRES							
EN VIGUEUR 1 OCTOBRE 2019							
ADJUSTEMENT L'ÉQUITÉ SALARIALE ET COMPRESSION ET D'INVERSION							
	A	B	C	D	E	F	G
Diététiste 2 **	35.0280	36.6533	38.4639	40.5025	42.3940	44.3102	
Diététiste 3 ***	37.1946	39.1138	41.1165	43.1600	45.2834	47.2125	
Ergothérapeute 1**	34.8734	35.9301	36.8894	38.0072	39.8011	41.6001	
Ergothérapeute 2**	38.0025	39.0552	40.2347	41.3733	43.3799	45.3407	
Ergothérapeute 3***	39.9217	41.0834	42.3077	43.4881	45.6233	47.5669	
Physiothérapeute 2 **	36.4409	37.4503	38.5813	39.6732	41.5973	43.4775	
Physiothérapeute 3 ***	38.2812	39.3951	40.5691	41.7010	43.7485	45.6122	
** Comprend l'ajustement de l'équité salariale.							
***Inclut les ajustements de compression et d'inversion							

ANNEXE A							
TAUX HORRAIRES							
EN VIGUEUR 1 AVRIL , 2020							
2.0%							
	A	B	C	D	E	F	G
Audiologiste/Orthophoniste 1	37.2381	38.9784	40.9061	42.7398	44.8732	46.9015	
Audiologiste/Orthophoniste 2	38.9975	40.9061	42.7398	44.8732	47.0434	49.1703	
Coordonnateur ou coordonnatrice clinique-prestation des services intégrés	36.5641	38.2095	39.9290	41.7258	43.6034		
Psychologue clinicien(ne) 2 (C.P.)	40.5325	42.4918	44.6283	46.7466	48.8599		
Criminologue	24.8608	26.0457	27.2870	28.5875	29.9500	31.3774	32.8729
Diététiste 1	29.8113	31.5651	33.6234	35.6249	37.4168	39.1082	
Diététiste 2 **	35.9075	37.5736	39.4297	41.5195	43.4585	45.4228	
Diététiste 3 ***	38.1285	40.0960	42.1489	44.2437	46.4205	48.3980	
Kinésiologue	24.8608	26.0457	27.2870	28.5875	29.9500	31.3774	32.8729
Conseiller(ère) Thérapeute Agréé(e)	32.3680	33.9120	35.5296	37.2244	39.0000		
Adjoint ou adjointe au physicien médical ou à la physicienne médicale	29.9801	31.9885	34.0591	36.1915	37.8280		
Physicien(ne) médical(e) 1	56.9149	59.6687	62.5287	65.5121	68.4736		
Physicien(ne) médical(e) 2	69.7665	73.1737	76.7572	80.2530	83.8806		
Sage Femme 1	35.9622	37.7491	39.4937	41.5805	43.5783		
Sage Femme 2	45.8297	48.0957	50.5259	52.8068			
Ergothérapeute 1 **	35.7235	36.8060	37.7887	38.9337	40.7713	42.6142	
Ergothérapeute 2 **	38.9973	40.0775	41.2878	42.4563	44.5154	46.5275	
Ergothérapeute 3 ***	40.9667	42.1588	43.4151	44.6264	46.8176	48.8120	
Pharmacien(ne) 1	39.6950	41.7924	43.7943	46.0628	48.3316	50.5165	
Pharmacien(ne) 2	41.7924	43.7943	46.0628	48.3316	50.7721	53.0675	
Pharmacien(ne) 3	43.7943	46.0628	48.3316	50.7721	53.2506	55.6578	
Pharmacien(ne) 5 (C.P.)	46.0628	48.3316	50.7721	53.2506	55.9963	58.5277	
Physiothérapeute 1	32.7692	33.7629	34.6628	35.7128	37.4000	39.0906	
Physiothérapeute 2 **	37.3176	38.3513	39.5095	40.6276	42.5981	44.5235	
Physiothérapeute 3 ***	39.2022	40.3430	41.5452	42.7043	44.8011	46.7096	
Psychologue 1	38.8060	40.8162	42.6978	44.7077	46.7293		
Psychologue 2	40.7459	42.8575	44.8327	46.9435	49.0653		
Psychométricien (ne)1	32.4510	34.0500	35.7928	37.5554	39.2533		
Psychométricien (ne) 2	33.2065	34.9051	36.6249	38.4039	40.1402		
aide-psychométricien	29.6833	31.6719	33.7221	35.8332	37.4534		
Récréologue 1	30.9924	32.8554	34.8843	37.1410	38.8202		
Récréologue 2	32.5418	34.4982	36.6287	38.9981	40.7610		
Travailleur(euse) social(e) 1	29.7299	31.5533	33.5997	35.2556	36.9670	38.6790	40.4274
Travailleur(euse) social(e) 2	31.0886	32.9954	35.1355	40.4470	42.2752		
Travailleur(euse) social(e) 3	36.7627	38.4558	40.3908	42.2136	44.1220		
Pharmacien(ne) non titulaire de permis	37.9410	39.6950	41.7924	43.7943	46.0057	48.0860	
** Comprend l'ajustement de l'équité salariale.							
***Inclut les ajustements de compression et d'inversion							

ANNEXE A							
TAUX HORRAIRES							
EN VIGUEUR 1 OCTOBRE , 2020 (PSYCHOLOGUE RECEVOIR A 10% RÉGLAGE) (PHYSIOTHÉRAPEUTE A 2.0% RÉGLAGE)							
ADJUSTEMENT L'ÉQUITÉ SALARIALE ET COMPRESSION ET D'INVERSION							
	A	B	C	D	E	F	G
Psychologue clinicien(ne) 2 (C.P.)	44.5858	46.7410	49.0911	51.4213	53.7459		
Diététiste 2 **	36.0830	37.7572	39.6224	41.7224	43.6709	45.6448	
Diététiste 3 ***	38.3149	40.2919	42.3549	44.4599	46.6473	48.6345	
Ergothérapeute 1 **	35.8732	36.9601	37.9470	39.0967	40.9421	42.7927	
Ergothérapeute 2 **	39.2273	40.3139	41.5314	42.7068	44.7780	46.8020	
Ergothérapeute 3 ***	41.2084	42.4075	43.6713	44.8897	47.0938	49.1000	
Physiothérapeute 1	33.4246	34.4382	35.3561	36.4271	38.1480	39.8724	
Physiothérapeute 2 **	38.2118	39.2703	40.4563	41.6012	43.6188	45.5904	
Physiothérapeute 3 ***	40.1416	41.3097	42.5407	43.7276	45.8746	47.8289	
Psychologue 1	42.6866	44.8978	46.9676	49.1785	51.4022		
Psychologue 2	44.8205	47.1433	49.3160	51.6379	53.9718		
Psychométricien (ne)1	35.6961	37.4550	39.3721	41.3109	43.1786		
Psychométricien (ne)2	36.5272	38.3956	40.2874	42.2443	44.1542		
** Comprend l'ajustement de l'équité salariale.							
***Inclut les ajustements de compression et d'inversion							

ANNEXE A							
TAUX HORRAIRES							
EN VIGUEUR 1 AVRIL, 2021							
2.0%							
	A	B	C	D	E	F	G
Audiologiste/Orthophoniste 1	37.9829	39.7580	41.7242	43.5946	45.7707	47.8395	
Audiologiste/Orthophoniste 2	39.7775	41.7242	43.5946	45.7707	47.9843	50.1537	
Coordonnateur ou coordonnatrice clinique-prestation des	37.2954	38.9737	40.7276	42.5603	44.4755		
Psychologue clinicien(ne) 2 (C.P.)	45.4775	47.6758	50.0729	52.4497	54.8208		
Criminologue	25.3580	26.5666	27.8327	29.1593	30.5490	32.0049	33.5304
Diététiste 1	30.4075	32.1964	34.2959	36.3374	38.1651	39.8904	
Diététiste 2 **	36.9836	38.6997	40.6114	42.7638	44.7609	46.7841	
Diététiste 3 ***	39.2713	41.2977	43.4121	45.5697	47.8117	49.8485	
Kinésiologue	25.3580	26.5666	27.8327	29.1593	30.5490	32.0049	33.5304
Conseiller(ère) Thérapeute Agréé(e)	33.0154	34.5902	36.2402	37.9689	39.7800		
Adjoint ou adjointe au physicien médical ou à la physicienne médicale	30.5797	32.6283	34.7403	36.9153	38.5846		
Physicien(ne) médical(e) 1	58.0532	60.8621	63.7793	66.8223	69.8431		
Physicien(ne) médical(e) 2	71.1618	74.6372	78.2923	81.8581	85.5582		
Sage Femme 1	36.6814	38.5041	40.2836	42.4121	44.4499		
Sage Femme 2	46.7463	49.0576	51.5364	53.8629			
Ergothérapeute 1 **	36.7432	37.8566	38.8673	40.0450	41.9351	43.8306	
Ergothérapeute 2 **	40.2465	41.3614	42.6105	43.8164	45.9414	48.0180	
Ergothérapeute 3 ***	42.2790	43.5094	44.8059	46.0560	48.3174	50.3757	
Pharmacien(ne) 1	40.4889	42.6282	44.6702	46.9841	49.2982	51.5268	
Pharmacien(ne) 2	42.6282	44.6702	46.9841	49.2982	51.7875	54.1289	
Pharmacien(ne) 3	44.6702	46.9841	49.2982	51.7875	54.3156	56.7710	
Pharmacien(ne) 5 (C.P.)	46.9841	49.2982	51.7875	54.3156	57.1162	59.6983	
Physiothérapeute 1	34.0931	35.1270	36.0632	37.1556	38.9110	40.6698	
Physiothérapeute 2 **	39.1240	40.2077	41.4220	42.5942	44.6601	46.6787	
Physiothérapeute 3 ***	41.0998	42.2958	43.5562	44.7714	46.9697	48.9706	
Psychologue 1	43.5403	45.7958	47.9070	50.1621	52.4302		
Psychologue 2	45.7169	48.0862	50.3023	52.6707	55.0512		
Psychométricien (ne)1	36.4100	38.2041	40.1595	42.1371	44.0422		
Psychométricien (ne)2	37.2577	39.1635	41.0931	43.0892	45.0373		
aide-psychométricien	30.2770	32.3053	34.3965	36.5499	38.2025		
Récréologue 1	31.6122	33.5125	35.5820	37.8838	39.5966		
Récréologue 2	33.1926	35.1882	37.3613	39.7781	41.5762		
Travailleur(euse) social(e) 1	30.3245	32.1844	34.2717	35.9607	37.7063	39.4526	41.2359
Travailleur(euse) social(e) 2	31.7104	33.6553	35.8382	41.2559	43.1207		
Travailleur(euse) social(e) 3	37.4980	39.2249	41.1986	43.0579	45.0044		
Pharmacien(ne) non titulaire de permis	38.6998	40.4889	42.6282	44.6702	46.9258	49.0477	
** Comprend l'ajustement de l'équité salariale.							
***Inclut les ajustements de compression et d'inversion							

ANNEXE A							
TAUX HORRAIRES							
EN VIGUEUR 1 AVRIL, 2022							
2.0%							
	A	B	C	D	E	F	G
Audiologiste/Orthophoniste 1	38.7426	40.5532	42.5587	44.4665	46.6861	48.7963	
Audiologiste/Orthophoniste 2	40.5731	42.5587	44.4665	46.6861	48.9440	51.1568	
Coordonnateur ou coordonnatrice clinique-prestation des services intégrés	38.0413	39.7532	41.5422	43.4115	45.3650		
Psychologue clinicien(ne) 2 (C.P.)	46.3871	48.6293	51.0744	53.4987	55.9172		
Criminologue	25.8652	27.0979	28.3894	29.7425	31.1600	32.6450	34.2010
Diététiste 1	31.0157	32.8403	34.9818	37.0641	38.9284	40.6882	
Diététiste 2	37.7233	39.4737	41.4237	43.6191	45.6561	47.7198	
Diététiste 3	40.0566	42.1236	44.2803	46.4810	48.7679	50.8454	
Kinésiologue	25.8652	27.0979	28.3894	29.7425	31.1600	32.6450	34.2010
Conseiller(ère) Thérapeute Agréé(e)	33.6757	35.2820	36.9650	38.7283	40.5756		
Adjoint ou adjointe au physicien médical ou à la physicienne médicale	31.1913	33.2809	35.4351	37.6536	39.3563		
Physicien(ne) médical(e) 1	59.2143	62.0793	65.0549	68.1587	71.2400		
Physicien(ne) médical(e) 2	72.5850	76.1299	79.8581	83.4953	87.2694		
Sage Femme 1	37.4150	39.2742	41.0893	43.2603	45.3389		
Sage Femme 2	47.6812	50.0388	52.5671	54.9402			
Ergothérapeute 1	37.4781	38.6137	39.6447	40.8459	42.7738	44.7072	
Ergothérapeute 2	41.0515	42.1886	43.4627	44.6927	46.8603	48.9784	
Ergothérapeute 3	43.1246	44.3795	45.7020	46.9771	49.2837	51.3832	
Pharmacien(ne) 1	41.2987	43.4808	45.5636	47.9238	50.2842	52.5573	
Pharmacien(ne) 2	43.4808	45.5636	47.9238	50.2842	52.8233	55.2115	
Pharmacien(ne) 3	45.5636	47.9238	50.2842	52.8233	55.4019	57.9064	
Pharmacien(ne) 5 (C.P.)	47.9238	50.2842	52.8233	55.4019	58.2585	60.8923	
Physiothérapeute 1	34.7750	35.8295	36.7845	37.8987	39.6892	41.4832	
Physiothérapeute 2	39.9065	41.0119	42.2505	43.4462	45.5533	47.6123	
Physiothérapeute 3	41.9218	43.1418	44.4274	45.6669	47.9092	49.9501	
Psychologue 1	44.4111	46.7117	48.8651	51.1653	53.4788		
Psychologue 2	46.6312	49.0479	51.3083	53.7241	56.1522		
Psychométricien (ne)1	37.1382	38.9682	40.9627	42.9798	44.9230		
Psychométricien (ne)2	38.0029	39.9468	41.9150	43.9510	45.9380		
aide-psychométricien	30.8825	32.9514	35.0844	37.2809	38.9666		
Récréologue 1	32.2444	34.1828	36.2936	38.6415	40.3885		
Récréologue 2	33.8565	35.8920	38.1085	40.5737	42.4077		
Travailleur(euse) social(e) 1	30.9310	32.8281	34.9571	36.6799	38.4604	40.2417	42.0606
Travailleur(euse) social(e) 2	32.3446	34.3284	36.5550	42.0810	43.9831		
Travailleur(euse) social(e) 3	38.2480	40.0094	42.0226	43.9191	45.9045		
Pharmacien(ne) non titulaire de permis	39.4738	41.2987	43.4808	45.5636	47.8643	50.0287	

ANNEXE A							
TAUX HORRAIRES							
EN VIGUEUR 1 AVRIL , 2023							
2.0%							
	A	B	C	D	E	F	G
Audiologiste/Orthophoniste 1	39.5175	41.3643	43.4099	45.3558	47.6198	49.7722	
Audiologiste/Orthophoniste 2	41.3846	43.4099	45.3558	47.6198	49.9229	52.1799	
Coordonnateur ou coordonnatrice clinique-prestation des services intégrés	38.8021	40.5483	42.3730	44.2797	46.2723		
Psychologue clinicien(ne) 2 (C.P.)	47.3148	49.6019	52.0959	54.5687	57.0355		
Criminologue	26.3825	27.6399	28.9572	30.3374	31.7832	33.2979	34.8850
Diététiste 1	31.6360	33.4971	35.6814	37.8054	39.7070	41.5020	
Diététiste 2	38.4778	40.2632	42.2522	44.4915	46.5693	48.6742	
Diététiste 3	40.8578	42.9661	45.1660	47.4107	49.7433	51.8624	
Kinésiologue	26.3825	27.6399	28.9572	30.3374	31.7832	33.2979	34.8850
Conseiller(ère) Thérapeute Agréé(e)	34.3492	35.9876	37.7043	39.5029	41.3871		
Adjoint ou adjointe au physicien médical ou à la physicienne médicale	31.8151	33.9465	36.1438	38.4067	40.1434		
Physicien(ne) médical(e) 1	60.3986	63.3209	66.3560	69.5219	72.6648		
Physicien(ne) médical(e) 2	74.0367	77.6525	81.4553	85.1652	89.0148		
Sage Femme 1	38.1633	40.0597	41.9111	44.1255	46.2457		
Sage Femme 2	48.6348	51.0396	53.6184	56.0390			
Ergothérapeute 1	38.2276	39.3859	40.4375	41.6628	43.6293	45.6013	
Ergothérapeute 2	41.8726	43.0324	44.3320	45.5866	47.7976	49.9580	
Ergothérapeute 3	43.9871	45.2672	46.6161	47.9167	50.2694	52.4109	
Pharmacien(ne) 1	42.1247	44.3504	46.4749	48.8823	51.2899	53.6084	
Pharmacien(ne) 2	44.3504	46.4749	48.8823	51.2899	53.8798	56.3157	
Pharmacien(ne) 2	46.4749	48.8823	51.2899	53.8798	56.5099	59.0645	
Pharmacien(ne) 5 (C.P.)	48.8823	51.2899	53.8798	56.5099	59.4237	62.1101	
Physiothérapeute 1	35.4705	36.5461	37.5202	38.6567	40.4830	42.3129	
Physiothérapeute 2	40.7046	41.8321	43.0954	44.3150	46.4643	48.5645	
Physiothérapeute 3	42.7602	44.0045	45.3159	46.5802	48.8673	50.9490	
Psychologue 1	45.2993	47.6459	49.8424	52.1886	54.5484		
Psychologue 2	47.5638	50.0289	52.3345	54.7986	57.2752		
Psychométricien (ne)1	37.8810	39.7476	41.7820	43.8394	45.8215		
Psychométricien (ne)2	38.7630	40.7457	42.7533	44.8300	46.8568		
aide-psychométricien	31.5002	33.6104	35.7861	38.0265	39.7459		
Récréologue 1	32.8893	34.8665	37.0195	39.4143	41.1963		
Récréologue 1	34.5336	36.6098	38.8707	41.3852	43.2559		
Travailleur(euse) social(e) 1	31.5496	33.4847	35.6562	37.4135	39.2296	41.0465	42.9018
Travailleur(euse) social(e) 2	32.9915	35.0150	37.2861	42.9226	44.8628		
Travailleur(euse) social(e) 3	39.0130	40.8096	42.8631	44.7975	46.8226		
Pharmacien(ne) non titulaire de permis	40.2633	42.1247	44.3504	46.4749	48.8216	51.0293	

LETTRE D'ENTENTE

entre

**le Conseil du Trésor, représenté par les
Corporations hospitalières, Partie III
de la première annexe de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics**

et

**le Syndicat des employé(e) des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé**

Objet : L'hygiène et la sécurité au travail

Il est convenu, par la présente, que l'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un milieu de travail sûr et sécuritaire, comme le définissent la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick, chapitre 0-0,2, et ses règlements d'application. Il est également entendu que les deux parties, de même que tous les employés, ont l'obligation en vertu de la présente loi de collaborer à promouvoir la sécurité et de s'efforcer de reconnaître et de régler les problèmes connexes qui peuvent survenir.

Le *droit de refus* d'un employé d'accomplir un acte ou une fonction attribuée par l'employeur, y compris, entre autres, a) de se déplacer dans le cadre de son emploi, b) d'entrer dans le domicile d'un patient, ou c) de mettre vraisemblablement en danger sa santé ou sa sécurité ou celle d'un autre employé, est décrit aux articles 19 à 23 de la *Loi*.

Les dispositions de la Loi et de ses règlements d'application, modifiés de temps à autre, s'appliquent à chaque corporation hospitalière régionale et EM/ANB Inc. Un employé déposant une plainte au sujet de conditions de travail dangereuses peut recevoir l'aide d'un représentant du Syndicat.

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guyllaine Godin

POUR LE SYNDICAT

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

LETTRE D'ENTENTE

entre

**le Conseil du Trésor, représenté par les
Corporations hospitalières, Partie III
de la première annexe de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics**

et

**le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé**

Objet : Un milieu de travail respectueux

Il est convenu, par la présente, que l'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un milieu de travail libre de harcèlement au sens de la Directive sur un milieu de travail respectueux du Conseil du Trésor. Il est entendu également que les deux parties, de même que tous les employés, ont l'obligation en vertu de la directive sur le milieu de travail respectueux de collaborer en vue de promouvoir des milieux de travail respectueux et en vue de prévenir le harcèlement et de s'efforcer de reconnaître et de régler les problèmes qui peuvent se présenter. Dans la mesure du possible, la résolution informelle est encouragée.

Les dispositions de la directive sur le milieu de travail respectueux susmentionnée, modifiée de temps à autre, s'appliquent à chaque corporation hospitalière régionale et EM/ANB Inc. On doit pouvoir se procurer des exemplaires de la directive sur le milieu de travail respectueux par l'entremise du service de développement des ressources humaines de l'hôpital.

Un employé déposant une plainte en vertu de la directive sur le milieu de travail respectueux peut recevoir l'aide d'un représentant du Syndicat.

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guyline Godin

POUR LE SYNDICAT :

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

LETTRE D'INTENTION

entre

**le Conseil du Trésor, représenté par les
Corporations hospitalières, Partie III
de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics***

et

**le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé**

Compte tenu du libellé et de l'intention du paragraphe 49.01 de la présente convention, selon lequel un employé à temps plein peut demander de réduire temporairement ses heures afin de travailler à temps partiel, les parties conviennent de ce qui suit :

[1] lorsque la demande est approuvée, l'employé à temps plein sera considéré comme étant en congé de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de retraite;

[2] l'employé maintiendra son admissibilité au Régime de retraite de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick, avec l'option d'acquérir des crédits de service ouvrant droit à pension sur une base proportionnelle ou intégrale selon l'option de cotisation choisie;

[3] son choix sera assujéti aux seuils applicables à l'achat de l'agence du revenu du Canada;

[4] l'option de cotisation déterminera le niveau de cotisation de l'Employeur;

[5] pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employé sera considéré comme un employé à temps partiel et accumulera et utilisera ses avantages sociaux sur une base correspondant au service à temps partiel;

[6] à la fin de la période de congé convenue, l'employé retournera à son ancien poste à temps plein;

[7] sur accord mutuel, l'employé peut retourner au statut à temps plein avant la fin de la période de congé établie à l'origine; et

[8] la présente lettre vise à faciliter l'administration du paragraphe 49.01 et expirera lorsque les modalités dudit paragraphe seront modifiées ou supprimées de la convention.

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guyllaine Godin

POUR LE SYNDICAT :

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

LETTRE D'INTENTION

entre

**Le Conseil du Trésor, représenté par
les régies régionales de la santé, Partie III des services publics,**

et

**Le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé**

Objet : Réduction temporaire des heures de travail des employés à temps plein (RRPSP)

Compte tenu du libellé et du sens du paragraphe 49.01 de la présente convention collective, les parties conviennent que les modalités qui suivent s'appliquent, pour la durée de la convention, aux employés qui ont été transférés de la Partie I à la Partie III le 28 novembre 2005 ou avant et qui participent toujours au régime de pension régi par le régime à risques partagés dans les services publics (RRPSP)

- 1) lorsque la demande est approuvée, l'employé à temps plein est considéré comme étant en congé pour ce qui est de son admissibilité au régime de pension;
- 2) l'employé conserve son admissibilité au régime de pension régi par le régime à risques partagés dans les services publics et y cotise sur une base correspondant au service à temps plein;
- 3) les arrangements pris en vue de la réduction des heures de travail doivent être présentés par écrit à la Division des pensions et des avantages sociaux des employés pour s'assurer de l'admissibilité de l'employé, sous réserve des seuils d'achat applicables établis par l'Agence du revenu du Canada;
- 4) pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employé est considéré comme un employé à temps partiel; il accumule des avantages sociaux et les utilise sur une base correspondant au service à temps partiel;
- 5) à la fin de la période de congé convenue, l'employé retourne à son ancien poste à temps plein;
- 6) sur accord mutuel, l'employé retourne au poste à temps plein avant la fin de la période de congé initialement établie;
- 7) la présente lettre a pour objet l'administration du paragraphe 49.01 et expirera lorsque les modalités dudit paragraphe seront modifiées ou supprimées,

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guyllaine Godin

POUR LE SYNDICAT :

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

LETTRE D'INTENTION
entre

**le Conseil du Trésor, représenté par les
Corporations hospitalières, Partie III**
de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé

Compte tenu du libellé et de l'intention du paragraphe 49.01 de la présente convention, selon lequel un employé à temps plein peut demander de réduire ses heures afin de travailler à temps partiel, les parties conviennent de ce qui suit :

pour un employé qui a été transféré de la Partie I à la Partie III et qui a maintenu sa participation au régime de retraite régi par la régime à risques partagés dans les services publics:

[1] lorsque la demande est approuvée, l'employé peut profiter de la disposition sanctionnée par la RRPSP pour passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel dans les cinq (5) ans qui précèdent sa date d'admissibilité à la retraite, tout en pouvant continuer de participer au régime des employés à temps plein, comme il est prescrit dans ladite loi et ses règlements;

[2] pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employé sera considéré comme un employé à temps partiel et accumulera et utilisera ses avantages sociaux sur une base correspondant au service à temps partiel;

[3] sur accord mutuel, l'employé peut retourner au statut à temps plein avant la date de retraite.

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guyllaine Godin

POUR LE SYNDICAT :

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

LETTRE D'INTENTION
entre
le Conseil du Trésor, représenté par les
conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe de la
Loi relative aux relations de travail dans les services publics
et
le Syndicat des employé(e) des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Professionnels spécialisés en soins de santé

Objet : Transfert des services de santé publique et des services de santé mentale à la partie III

Les employé(e)s qui ont transféré continueront de recevoir le taux de service de disponibilité et rappel conformément aux paragraphes 16.08 et 16.09 respectivement, de la convention collective du groupe Réhabilitation et thérapie conclue entre les parties le 12 novembre 2002.

Cette lettre d'intention s'applique aux titulaires actuels seulement et cesse de s'appliquer à un employé(e) transféré(e) qui quitte son poste au sein des services de santé publique ou des services de santé mentale.

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guyline Godin

POUR LE SYNDICAT :

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

À titre de renseignement:

16.08 Période minimale applicable au rappel - Un employé qui est tenu de travailler en dehors de ses heures réglementaires de travail doit recevoir une compensation pour un minimum de deux (2) heures au taux du surtemps.

16.09 Service de permanence - Lorsqu'un employé est tenu d'assurer le service de permanence, c'est-à-dire qu'il doit être disponible immédiatement par téléphone, il doit obtenir la rémunération d'une heure au taux du surtemps conformément au paragraphe 16.06 (*une fois et demie – 1 ½*) pour chaque période de huit (8) heures où il est tenu d'assurer le service de permanence, en plus des mesures prévues aux paragraphes 16.08 et 16.10. Lorsqu'un employé est tenu d'assurer le service de permanence pendant un jour férié, il doit obtenir la rémunération de deux heures et demie au taux du surtemps pour chaque période de huit (8) heures où il est tenu d'assurer le service de permanence, en plus des mesures prévues aux paragraphes 16.08 et 16.10.

LETTRE D'ENTENTE

entre

**le Conseil du Trésor, représenté par
les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe de la
Loi relative aux relations de travail dans les services publics**

et

**le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé**

Objet : Définition de « région » aux fins de l'application du paragraphe 25.04 seulement

Les parties acceptent la définition suivante du terme « région » aux fins de l'application du paragraphe 25,04 (Mise en disponibilité et rappel). Le terme « région » comprend les huit (8) régions suivantes indiquées à l'annexe A du régime à risques partagés dans les services publics avant septembre 2008 :

Régie régionale de la santé 1 Sud-est
Régie régionale de la santé 1 Beauséjour
Régie régionale de la santé 2
Régie régionale de la santé 3
Régie régionale de la santé 4
Régie régionale de la santé 5
Régie régionale de la santé 6
Régie régionale de la santé 7

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guylaine Godin

POUR LE SYNDICAT :

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil du Trésor

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé

Objet : Régime de retraite

Les parties conviennent d'analyser conjointement et de faire un rapport sur les options de réduction de l'âge de la retraite des employés dans le cadre du régime de retraite de RRP de CES, y compris les implications financières pour les employés, l'employeur et le régime de retraite.

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Leigh Sprague

Dorothy Shephard

Susie Proulx-Daigle

Guylaine Godin

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil du Trésor

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé

Objet : Évaluation conjointe des emplois

Attendu que les parties mènent actuellement une étude conjointe d'évaluation des emplois à l'aide d'une méthodologie d'évaluation épïcène des emplois qui examine les relativités internes des emplois couverts par la présente convention collective, et

Attendu que les parties ont précédemment convenu que les résultats de l'étude conjointe d'évaluation des emplois constitueront la base des négociations de la présente convention collective, et

Attendu que les parties se rencontreront pour convenir et accepter les résultats de l'étude conjointe d'évaluation des emplois,

Les parties conviennent donc que les résultats de l'étude conjointe d'évaluation des emplois, une fois achevés, seront mis en œuvre comme suit :

Traitement salarial lors de la mise en œuvre

- I. Lorsque le Comité directeur conjoint (CDC) aura terminé l'exercice de pondération et de classement et transmis les résultats au Syndicat et à l'Employeur, le Syndicat et l'Employeur conviennent de supprimer tous les ajustements salariaux antérieurs/actuels (ajustements d'équité salariale, de marché et/ou de ressourcement) lors de la détermination des taux de salaire pour les classifications afin de garantir l'établissement d'une relativité interne au sein du groupe de négociation.
- II. Les parties conviennent qu'une fois la relativité interne établie, tous les ajustements salariaux antérieurs/actuels supprimés à l'étape (i) ci-dessus seront rajoutés sur la base suivante :
 - a. Si l'augmentation salariale de l'étude de poste pour une classification particulière est supérieure à l'ajustement salarial antérieur/actuel supprimé à l'étape (i), ci-dessus, l'ajustement salarial antérieur/actuel n'est pas ajouté.
 - b. Si l'augmentation du salaire de l'étude de poste pour une classification particulière est inférieure au montant des ajustements salariaux antérieurs/courants supprimés à l'étape (i) ci-dessus, seule la partie de l'ajustement salarial antérieur/courant qui dépasse l'augmentation du salaire de l'étude des emplois est ajoutée.

- c. S'il n'y a pas d'augmentation salariale liée à l'étude des emplois pour une classification particulière, le montant total des ajustements salariaux antérieurs/courants supprimés à l'étape (i) est ajouté.
- d. Les taux de salaire de toute classification ayant fait l'objet d'un ajustement salarial antérieur/actuel ne doivent pas diminuer en dessous de la somme du taux de salaire de base du plan de rémunération en place au moment de la mise en œuvre plus le montant de l'ajustement salarial antérieur/actuel.

III. Par exemple, si le PT a un ajustement des ressources de 3,5 % en place avant les résultats de l'étude des emplois, il est supprimé ; l'étude des emplois fournit un ajustement de 3 %, un ajustement des ressources de 0,5 % est alors nécessaire OU le PT a un ajustement des ressources de 3,5 % en place avant les résultats de l'étude de poste ; l'étude des emplois fournit un ajustement de 6 %, donc l'ajustement des ressources est supprimé.

Les résultats de l'étude conjointe d'évaluation des emplois seront mis en œuvre à partir de 90 jours à compter de la date à laquelle le Comité directeur conjoint (CDC) convient de la pondération et de la classification des emplois ;

- a. À cette date, les employés seront placés sur l'échelon dont la valeur se rapproche le plus, sans lui être inférieure, du taux de rémunération de l'employé en vigueur à la date à laquelle le CDC conclut l'accord.
- b. Si le taux de rémunération de l'employé en vigueur à la date de la conclusion de l'accord du CDC dépasse le taux de rémunération maximum du nouveau groupe de rémunération, l'employé sera considéré comme étant "en vert" jusqu'à ce que le taux maximum du nouveau groupe de rémunération rattrape le taux de rémunération de l'employé en vert. L'employé considéré comme ayant un cercle vert continuera de recevoir les augmentations économiques générales.
- c. Si un employé est affecté par erreur à une classification inférieure ou supérieure à la suite de l'étude, l'un des cas suivants s'applique :
 - i. Si un employé est affecté à une classification inférieure : l'employé sera placé dans la classification supérieure sur l'échelon dont la valeur se rapproche, sans lui être inférieure, du taux de rémunération de l'employé en vigueur à la date de l'accord conclu par le CDC. Tout ajustement salarial sera rétroactif à la date de mise en œuvre de l'étude conjointe d'évaluation des emplois.
 - ii. Si un employé est affecté à une classification supérieure : l'employé sera placé à l'échelon du groupe de rémunération inférieur en fonction du taux de rémunération de l'employé en vigueur à la date à laquelle le CDC a conclu l'accord. Tout paiement en trop résultant de l'erreur sera remboursé par l'employé.
- d. La mise en œuvre des résultats de l'étude n'affectera pas la date anniversaire d'un employé.

Structure de classification sur la mise en œuvre

- e. La mise en œuvre de l'étude prendra effet 90 jours après la date de l'accord du CDC.
- f. Les spécifications de classification en vigueur avant cette date seront supprimées et remplacées par de nouvelles spécifications de classification pour le groupe de négociation.
- g. Les postes uniques qui ont été identifiés par l'étude comme ne faisant pas partie du groupe de négociation selon les définitions des catégories et groupes professionnels seront traités comme des postes de titulaires actuels seulement (PTA). Au fur et à mesure que chaque poste devient vacant, et s'il est déterminé que le poste doit être maintenu, le poste sera soumis au processus d'examen de classification approprié pour déterminer la classification adéquate.

Maintenance de la classification

- h. Si une classification est déplacée vers une échelle salariale supérieure ou inférieure pendant le maintien de la classification, les ajustements salariaux actuels ou futurs (ajustements d'équité salariale, de marché et/ou de ressourcement) peuvent être modifiés, si les deux parties le jugent nécessaire.
- i. Les décisions de classification seront fondées sur l'application de la méthode d'évaluation des emplois établie.
- j. Les parties conviennent d'établir un comité conjoint de maintien de la classification (CCMC) et un comité directeur conjoint (CDC) pour la classification, comme le prévoit le nouveau libellé de l'article 21 qui sera établi après la mise en œuvre - Classification des postes de la convention collective.
- k. Dans les 90 jours suivant la mise en œuvre des résultats de l'étude des emplois, le CCMC se réunira et élaborera un mandat qui sera soumis à l'approbation du CDC. D'un commun accord, le CCMC peut faire appel à des ressources supplémentaires pour traiter de questions spécifiques lors de l'élaboration du mandat.
- l. Le CCMC aura l'autorité exclusive d'examiner les demandes de classification des employés et de prendre une décision à leur sujet après l'achèvement du processus de validation et l'approbation du mandat par le CDC.
- m. Les employés peuvent présenter une demande de reclassement dans le cadre de la nouvelle structure de classification une fois le mandat approuvé.
- n. La date d'entrée en vigueur de tout changement de classification sera la date à laquelle le questionnaire d'analyse des emplois est reçu par la Direction des ressources humaines de la RRS, avec le cachet de la date
- o. Une décision du CCMC est définitive et contraignante.
- p. Si le CCMC ne parvient pas à un consensus sur une question qui lui est soumise, celle-ci sera soumise au CDC.
- q. Le CDC examine toute question qui lui est soumise par le CCMC et rend une décision qui est définitive et contraignante.

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guyline Godin

POUR LE SYNDICAT

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

LETTRE D'INTERPRÉTATION CONJOINTE

entre

le Conseil du Trésor

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé

Objet: Congé pour obligations familiales

Les parties conviennent que le congé pour obligations familiales prévu à l'article 33.03 de la convention collective vise à permettre aux employés de s'occuper de questions concernant des membres de leur famille immédiate. Les parties conviennent que, en plus des pratiques actuellement établies, les circonstances suivantes sont considérées comme des raisons appropriées pour lesquelles l'employé peut demander un congé pour obligations familiales :

- Événement sportif impliquant un membre de la famille ;
- Événement scolaire tel qu'une remise de diplôme ou un concert ;
- Le déménagement d'un parent dans un établissement de soins ;
- Déménagement d'un enfant dans un établissement d'enseignement postsecondaire ;
- Entretien entre parents et enseignants ; et
- Une maladie dans la famille.

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

Ernie Steeves

Dorothy Shephard

Guyllaine Godin

POUR LE SYNDICAT :

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil du Trésor

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
Groupe : Professionnels spécialisés en soins de santé

Paiement forfaitaire unique de 500 \$.

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

Fait à Fredericton le 21 janvier 2022.

POUR L'EMPLOYEUR:

POUR LE SYNDICAT:

Ernie Steeves _____

Leigh Sprague _____

Dorothy Shephard _____

Susie Proulx-Daigle _____

Guylaine Godin _____