

CONVENTION

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

ET

LE CONSEIL DU TRÉSOR

REPRÉSENTÉ PAR

**LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES HÔPITAUX
ÉNUMÉRÉS DANS LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA
*LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS***

**GROUPE : COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHERS
SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT, SERVICES AUX MALADES**

DATE D'EXPIRATION : LE 30 JUIN 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE	4
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS	4
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE	5
ARTICLE 4 - PRIORITÉ DE LA LOI.....	6
ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION.....	6
ARTICLE 6 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, OCCASIONNELS ET TEMPORAIRES.....	6
ARTICLE 7 - CONTINUITÉ DE FONCTIONNEMENT.....	8
ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OU CONTRAINTE	8
ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	8
ARTICLE 11 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	8
ARTICLE 12 - CONTRAT À L'EXTÉRIEUR.....	9
ARTICLE 13 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION	9
ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	9
ARTICLE 15 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 16 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	11
ARTICLE 17 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 18 - MESURE DISCIPLINAIRE	13
ARTICLE 19 - DÉMISSION.....	14
ARTICLE 20 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL.....	15
ARTICLE 21 - TRANSFÉRABILITÉ.....	16
ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL	16
ARTICLE 23 - SURTEMPS	18
ARTICLE 24 - RÉSERVE ET RAPPEL.....	19
ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS	19
ARTICLE 26 - CONGÉS ANNUELS.....	21
ARTICLE 27 - CONGÉS DE MALADIE	22
ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ	24
ARTICLE 29 - CONGÉS DIVERS.....	26
ARTICLE 30 - AFFECTATIONS PROVISOIRES	28
ARTICLE 31 - POSTES VACANTS	29
ARTICLE 32 - ANCIENNETÉ	30
ARTICLE 33 - RETRAITE	31
ARTICLE 34 - ALLOCATION DE RETRAITE	31
ARTICLE 35 - RÉGIME DE PENSION.....	31
ARTICLE 36 - PRESTATION DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRE.....	32
ARTICLE 37 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE.....	32
ARTICLE 38 - UNIFORMES	32
ARTICLE 39 - ADMINISTRATION SALARIALE	32
ARTICLE 40 - MAINTIEN DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION.....	35
ARTICLE 41 - AVANTAGES ACTUELS ET AVANTAGES SUPÉRIEURS.....	35
ARTICLE 42 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	35
ARTICLE 43 - BLESSURES AU TRAVAIL.....	36
ARTICLE 44 - RÉTROACTIVITÉ	37
ARTICLE 45 - DURÉE ET CESSATION	37
ARTICLE 46 - NOTE SUR LE RÈGLEMENT SALARIAL.....	37
ANNEXE A - TAUX HORAIRES.....	39
ANNEXE A-1 - TAUX HORAIRES	41
ANNEXE B - CONDITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS	43
ANNEXE C - HEURES DE TRAVAIL MODIFIÉES	45
ANNEXE D - RELAIS DE ONZE HEURES ET QUART (11¼)	46
PROTOCOLE D'ENTENTE - DU PEM/ANB INC. ET À LA RRS A	51
PROTOCOLE D'ENTENTE – Object : congés de maternité	54
LETTRE D'ENTENTE - Objet : mise en oeuvre de l'étude d'évaluation conjointe des emplois.....	56
LETTRE D'INTENTION - Objet : véhicules du Programme Extra-Mural.....	58

LETTRE D'INTENTION - Objet : nouveau modèle de Gouvernance dans la partie III	60
LETTRE D'ENTENTE - Objet : régime de Soins Médicaux Pour Les Retraités	62
LETTRE D'ENTENTE - Objet : Santé Mentale en milieu de travail	64
<u>LETTRE D'ENTENTE - Objet - Arbitrage</u>	66
<u>LETTRE D'INTENTIONL - Objet : transport de clients dans des véhicules ; personnels</u>	68
<u>LETTRE D'ENTENTE - Objet : examen de l'interprétation des termes « Hôpital », « hôpital »,</u>	
<u>« Employeur » et « employeur »</u>	70
<u>PROTOCOLE D'ENTENTE - Objet - obligation d'accommodement</u>	72
<u>LETTRE D'ENTENTE - Objet : réserve et rappel</u>	74

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 21 mai 2025.

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE et son Conseil des syndicats d'hôpitaux, ci-après appelé le « Syndicat »,

ET : LE CONSEIL DU TRÉSOR, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux et d'autres établissements énumérés à la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

1.01 Les parties à la présente convention ont l'intention et le but d'énoncer certaines conditions d'emploi intéressant les employés visés par la présente convention.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

- 2.01 a) « Congé » désigne la période durant laquelle un employé s'absente du travail avec l'autorisation de l'Employeur.
- b) « Employé » désigne une personne faisant partie de l'unité de négociation puisque correspondant à la définition d'un employé conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- c) « Employeur » désigne 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*.
- d) « Genre » Dans la présente convention, « il/elle » ou « ils/elles » sont utilisés pour désigner tous les genres.
- e) « Heures réglementaires » désigne les heures pour lesquelles un employé :
- i) est rémunéré au taux normal conformément à l'annexe A;
 - ii) est rémunéré au taux tout-compris conformément à l'annexe A-1;
 - iii) touche des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* tel que prévu au paragraphe 43.02 (a); ou
 - iv) reçoit un congé aux termes du paragraphe 29.05.
- f) « Hôpital » désigne tout établissement dont le nom figure à la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- g) « Jour » s'entend d'un jour ouvrable chaque fois que, dans la présente convention, l'expression « jour civil » n'est pas utilisée.
- h) « Section locale » désigne une organisation d'employés d'hôpitaux à charte du Syndicat canadien de la fonction publique, affiliée au Conseil des syndicats d'hôpitaux du Nouveau-Brunswick.
- i) « Singulier et pluriel » - Un mot au singulier englobe le pluriel et un mot au pluriel englobe le singulier.
- j) « Station » désigne une station d'Ambulance Nouveau-Brunswick.
- k) « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, Conseil des syndicats d'hôpitaux du Nouveau-Brunswick.
- l) « Unité » désigne une unité de soins infirmiers.

- m) « Unité de négociation » désigne les employés visés par :
 - i) l'ordonnance d'accréditation numéro 011 HO 5a visant les Services d'établissements;
 - ii) l'ordonnance d'accréditation numéro 023 HO 5b visant les Services aux malades; et
 - iii) l'ordonnance d'accréditation numéro 010 HO 4a visant le groupe des Commis, sténographes et mécanographes.
- n) « Zone administrative d'Ambulance Nouveau-Brunswick » désigne un groupe déterminé de stations d'Ambulance Nouveau-Brunswick dans une région géographique désignée.

2.02 Les employés relèvent d'une des catégories suivantes :

- a) « Employé à temps plein » - Une personne qui travaille normalement pendant le nombre d'heures prévu dans la présente convention et qui est embauchée pour une période indéterminée.
- b) « Employé à temps partiel » - Une personne qui travaille normalement et de façon régulière pendant un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu dans la présente convention, mais pendant plus de cinquante (50) heures au cours de deux (2) périodes de paie consécutives, et qui est embauchée pour une période indéterminée.
- c) « Employé temporaire » - Une personne embauchée pour une période déterminée de six (6) mois ou plus, conformément au paragraphe 30.01, et qui peut être tenue de travailler à temps plein ou à temps partiel.
- d) « Employé occasionnel » – Une personne qui n'est pas un « employé temporaire » et qui est employée à titre temporaire en vue :
 - i) soit de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
 - ii) soit de remplacer un employé absent.

Aucun nombre d'heures de travail n'est garanti aux employés occasionnels.

2.03 Période de Probation :

- a) Tous les employés occasionnels et temporaires doivent compléter une période de probation d'une durée de 650 heures de travail en vue de l'évaluation de leurs aptitudes, de leurs compétences et de leur rendement, à moins que l'hôpital et la section locale conviennent mutuellement de prolonger la probation. Nonobstant les articles 17 et 18, le congédiement d'un employé occasionnel pendant sa période de probation n'est pas assujéti à la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage.
- b) Tous les employés à temps plein et à temps partiel doivent, à compter de leur date d'embauche, compléter une période de probation d'une durée de 650 heures de travail, à moins que l'hôpital et la section locale conviennent mutuellement de prolonger la probation.
- c) Si un employé occasionnel ou un employé temporaire obtient un poste à temps plein ou à temps partiel de la même classe dans le même service où il travaille actuellement, il n'a pas à subir une autre période de probation, mais il doit effectuer une période d'essai conformément à l'article 31.04.
- d) Pendant leur période de probation, les employés à temps plein et les employés à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage en cas de cessation d'emploi.
- e) L'Employeur doit rencontrer un nouvel employé au cours de sa période de probation afin de lui apporter tout le soutien nécessaire pour garantir le succès de sa période de probation.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés qui font partie des unités de négociation énumérées ci-dessous et qui sont visés par les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick suivantes :

- a) 011 HO 5a (Services d'établissements)
- b) 023 HO 5b (Services aux malades)
- c) 010 HO 4a (Commis, sténographes et mécanographes).

ARTICLE 4 - PRIORITÉ DE LA LOI

- 4.01 Si une loi adoptée par la législature provinciale et s'appliquant aux employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention. L'une ou l'autre des parties peut demander la négociation d'une nouvelle disposition en donnant un avis écrit à l'autre partie dans les soixante (60) jours qui suivent la promulgation de la nouvelle loi. De telles négociations doivent être menées conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 5.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, à la section locale, aux employés, à l'Employeur et à ses représentants et elle remplace toute autre entente verbale ou écrite.
- 5.02 Nul employé ne peut être obligé, ni autorisé, à conclure avec l'Employeur ou ses représentants toute entente verbale ou écrite qui pourrait être en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 6 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, OCCASIONNELS ET TEMPORAIRES

Employés à temps partiel :

- 6.01 Les employés à temps partiel sont rémunérés conformément à l'annexe A, sous réserve des dispositions suivantes :
- a) Les employés à temps partiel qui sont actuellement rémunérés au taux tout-compris fixé à l'annexe A-1 peuvent, en tout temps, décider d'être rémunérés selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe A. Une fois que l'employé a décidé d'être rémunéré selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe A, il ne peut pas revenir au taux tout-compris fixé à l'annexe A-1.
 - b) Tous les employés embauchés à temps partiel à l'issue d'un avis de concours sont rémunérés selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe A.
- 6.02 Dans le cas des employés à temps partiel rémunérés au taux tout-compris fixé à l'annexe A-1, les congés annuels, les congés de maladie et les jours fériés ne sont pas rémunérés.
- 6.03 Les employés à temps partiel qui reçoivent le salaire horaire fixé à l'annexe A accumulent des crédits de congés annuels, de jours fériés et de congés de maladie pour toutes les heures travaillées, au prorata. Les jours fériés s'accumulent à raison de 0,046 fois les heures de travail réglementaires à la quinzaine. Lorsqu'il n'est pas prévu qu'un employé travaille l'un des jours fériés fixés à l'article 25.01, jour qu'il serait normalement appelé à travailler, il est rémunéré à partir des heures pour jours fériés qu'il a accumulées. L'employé peut utiliser les heures pour jours fériés qu'il a accumulées pour d'autres absences, sous réserve de l'autorisation de l'Hôpital.
- 6.04 Un employé à temps partiel ayant terminé sa période de probation et ayant obtenu un poste à temps plein selon les dispositions de l'article 31 n'a pas à subir une autre période d'essai si le poste fait partie de la même classe et du même service.
- 6.05 Les employés à temps partiel peuvent être payés au taux de surtemps conformément à l'article 23 – Surtemps.
- 6.06 L'employé à temps partiel ou l'employé temporaire à temps partiel qui effectue un travail occasionnel aux termes du paragraphe 6.09 a) est rémunéré selon son taux de rémunération habituel pour la classe de travail effectué.
- 6.07 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.

Employés occasionnels :

- 6.08 a) À compter du 14 décembre 2021, les employés occasionnels sont rémunérés au taux de traitement réglementaire minimum prévu à l'annexe A applicable à la classe du travail effectué et reçoivent en plus une prime de quatre pour cent (4 %) tenant lieu de congés annuels et une prime de quatre pour cent (4 %) tenant lieu de jours fériés au sens de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- b) À compter du 1^{er} juillet 2017 :
- (i) Après avoir accumulé 1 957,5 heures de travail, ou plusieurs de ces seuils, l'employé occasionnel a droit aux augmentations d'échelon décrites au paragraphe 39.07, sous réserve des limites prévues aux annexes A et A-1.
 - (ii) La rémunération de l'employé est au minimum de l'échelon où ils sont placés.
- 6.09 a) Le travail occasionnel doit être offert aussi équitablement que possible aux employés, dans l'ordre suivant :
- i) aux employés à temps partiel et temporaire à temps partiel qui sont disponibles et sont embauchés pour ce type de travail dans l'unité ou le service;
 - ii) si nécessaire, aux employés occasionnels qui sont disponibles et sont embauchés pour ce type de travail dans l'unité ou le service;
 - iii) si nécessaire, aux employés à temps partiel, temporaire à temps partiel et aux employés occasionnels d'autres unité ou services qui sont disponibles et sont qualifiés pour ce type de travail.
- b)
- i) Il n'existe aucune obligation d'offrir un travail occasionnel aux employés à temps partiel si ce travail risque d'entraver leur travail normal à titre d'employés à temps partiel.
 - ii) Tout travail occasionnel exécuté par des employés à temps partiel ne change pas leur taux normal de traitement, ni les avantages auxquels ils ont droit pour les heures travaillées à titre d'employés à temps partiel, comme le paiement de surtemps.
 - iii) Les employés à temps partiel et les employés occasionnels qui veulent être appelés à effectuer du travail occasionnel sont tenus de soumettre leur nom au service et d'être disponibles dans la mesure du possible et du raisonnable.
 - iv) La documentation sur les offres équitables dresse la liste des acceptations, des absences de réponse, des refus et des périodes où l'employé n'est pas disponible.
- c) Sur demande, les employés ou la section locale reçoivent de la documentation sur les offres équitables des trois (3) mois précédents. L'information doit être fournie à la section locale dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande.
- d) Si les offres équitables de travail occasionnel entre les employés à temps partiel tel qu'il a été exposé à l'alinéa 6.09 a) pose un problème, l'hôpital visé peut soumettre le problème à son Comité des relations Employeur-employés.
- e) L'hôpital fournit à la section locale, à la demande de cette dernière, une liste trimestrielle de toutes les personnes employées occasionnellement par l'hôpital et une liste des heures de travail qu'elles ont effectuées au cours des trois (3) mois précédents. L'information doit être fournie à la section locale dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande.
- f) Les différends qui surviennent entre les parties en raison de cette disposition sont réglés aux termes du paragraphe 17.10.
- g) Si un employé occasionnel se présente au travail, mais est informé par la suite du décès d'un membre de sa famille immédiate tel que défini à l'article 29, il est rémunéré pour le reste des heures prévues à son horaire ce même jour.

- h) En cas de réduction du nombre d'employés occasionnels dans un service, une unité ou dans une Zone administrative d'Ambulance Nouveau-Brunswick, les employés occasionnels touchés sont rappelés selon leur ordre d'ancienneté pendant une période de douze (12) mois dans ce service, cette unité ou cette zone administrative d'Ambulance Nouveau-Brunswick avant que de nouveaux employés occasionnels ne soient embauchés.

Voir l'annexe B à la page 40 pour une liste complète des articles qui s'appliquent aux employés occasionnels. Employés temporaires.

- 6.10 Après une période d'emploi continue de six (6) mois, les employés temporaires sont rémunérés selon les taux prévus à l'annexe A-1 (tout-compris).
- 6.11 Tous les employés temporaires et tous les employés à temps partiel qui reçoivent le taux tout-compris conformément à l'annexe A-1 reçoivent une prime tenant lieu de congés annuels, de congés de maladie et de jours fériés. Donc, l'article 26 – Congés annuels, l'article 27 – Congés de maladie et l'article 25 – Jours fériés ne s'appliquent pas, sauf comme le prévoit le paragraphe 25.06.

ARTICLE 7 - CONTINUITÉ DE FONCTIONNEMENT

- 7.01 Il ne doit survenir ni grèves ni lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OU CONTRAINTE

- 8.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et de ses représentants pour quelque raison que ce soit.
- 8.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le harcèlement, tel qu'il est défini dans la Politique sur un Milieu de travail respectueux du Conseil du Trésor, et les autres formes d'abus sont répréhensibles. Les deux parties s'engagent à maintenir un milieu libre de harcèlement et d'abus.

ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION

- 9.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ni modifiés par la présente convention.

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 10.01 Un espace suffisant doit être réservé sur les tableaux d'affichage pour l'affichage dans l'hôpital des avis du Syndicat et de la section locale. L'Hôpital discutera de toutes préoccupations concernant les avis publiés avec la section locale du syndicat.

ARTICLE 11 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

- 11.01 La présente convention sera imprimée et la version électronique sera publiée dans les deux langues officielles sur le site Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick et sur tous les sites intranet pertinents de l'Employeur
- 11.02 Le Syndicat est chargé de l'impression de la convention bilingue. Les frais d'impression jusqu'à un maximum de cinq mille (5 000) exemplaires seront partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 11.03 Il est entendu que le texte anglais et le texte français de la convention collective sont tous les deux officiels. Toutefois, en cas de différence de formulation ou d'interprétation, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée aura préséance.
- 11.04 L'Employeur est responsable de la traduction de la convention collective. La traduction sera fournie par le Bureau de traduction de la province du Nouveau-Brunswick et soumise à l'approbation des parties à la présente convention.

11.05 Le symbole du Syndicat et celui de la province du Nouveau-Brunswick paraîtront sur le devant de la couverture.

ARTICLE 12 - CONTRAT À L'EXTÉRIEUR

12.01 Nul employé tel que défini au paragraphe 2.02 ne doit être mis en disponibilité, ni ne doit subir une réduction salariale ou une réduction de ses heures de travail en raison de l'impartition, de la sous-traitance, du transfert, de la location ou de l'assignation, par l'Employeur, de tout travail ou service de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence.

ARTICLE 13 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

13.01 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 doit se charger de l'une ou l'autre des activités ou fonctions d'un autre hôpital, l'hôpital consent à donner un préavis par écrit à la section locale quatre-vingt-dix (90) jours civils avant d'effectuer ce qui précède.

13.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours civils à compter de la date de ce préavis et faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu aux employés visés de l'unité de négociation. Tout employé visé par un tel changement doit, si possible, se voir offrir un autre emploi chez son Employeur actuel ou à l'autre hôpital, et dans ce dernier cas, l'ancienneté des employés des hôpitaux ou des services fusionnés doit être considérée comme constituant une seule liste. S'il n'y a pas d'emploi disponible pour certains employés, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément à l'article 20. Cependant, nul employé comptant quatre (4) années ou plus d'ancienneté ne doit être mis en disponibilité.

13.03 Nulle autre personne ne doit être embauchée par l'hôpital tant que les employés actuels n'auront eu l'occasion de postuler tout emploi pour lequel ils possèdent les qualités requises.

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

14.01 Il est mutuellement convenu que l'hôpital et la section locale doivent collaborer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion de l'hygiène et de la sécurité. Un comité de sécurité doit donc être formé dans chaque hôpital suivant les prescriptions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Les membres du comité ne subiront aucune perte de traitement pendant qu'ils s'occuperont des affaires du comité. De plus, un tel comité doit :

- a) être établi de sorte que la section locale y soit représentée;
- b) participer à l'établissement et à l'application de directives ayant trait aux méthodes de sécurité;
- c) tenir les employés au courant de toutes les directives en matière de sécurité;
- d) réserver à l'usage exclusif du comité de sécurité un tableau d'affichage approprié;
- e) effectuer des inspections de sécurité et enquêter sur tous les cas de danger qui lui sont signalés; et
- f) afficher sur le tableau d'affichage les procès-verbaux de toutes les réunions du comité de sécurité.

14.02 L'hôpital doit continuer de prendre des mesures raisonnables visant la sécurité et l'hygiène de ses employés pendant leurs heures de travail. L'hôpital doit fournir les dispositifs de protection et les autres pièces d'équipement jugés nécessaires pour empêcher les employés de se blesser. Il est aussi convenu qu'un représentant de la section locale pour la sécurité peut accompagner l'agent de la sécurité du travail du Nouveau-Brunswick lors de ses visites d'inspection. Il incombe à l'agent de prendre de telles dispositions.

14.03 L'hôpital reconnaît qu'il lui appartient d'assurer que les employés reçoivent la formation et les instructions nécessaires pour effectuer tout travail ou faire fonctionner toute pièce d'équipement. Les employés doivent recevoir la possibilité de suivre toute formation requise offerte en ligne, pendant les heures de travail.

14.04 L'hôpital, la section locale et les employés doivent observer toutes les lois et tous les règlements fédéraux, provinciaux et municipaux en matière d'hygiène et de sécurité.

- 14.05 L'hôpital ne doit pas congédier un employé ni lui imposer des mesures disciplinaires ou le menacer de le congédier ou lui imposer des mesures disciplinaires parce que cet employé a cherché à faire appliquer la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, les règlements ou une ordonnance ou qu'il a agi en conformité avec la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, les règlements ou une ordonnance.
- 14.06 Nul employé ne doit subir de réduction de salaire lorsqu'il doit s'absenter du travail à cause d'une mise en quarantaine ordonnée par un médecin-hygiéniste.
- 14.07 Si l'équipe chargée de la lutte contre les infections déclare qu'il existe dans un immeuble une épidémie touchant les employés et que, par conséquent, l'employé est averti qu'il ne doit pas se présenter au travail, l'Employeur déduit son absence de ses crédits de congés de maladie en application de l'article 27. Si l'employé a épuisé tous ses crédits de congés de maladie, son absence est déduite de ses heures de travail accumulées ou un congé de maladie non rémunéré lui est accordé. Cependant, cela ne sera pas comptabilisé comme des heures ou un incident dans le programme de soutien à l'assiduité de l'hôpital.
- 14.08 Conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, l'hôpital doit établir un code de directives pratiques pour assurer, dans la mesure où cela est raisonnablement faisable, la santé et la sécurité d'un employé qui travaille seul à tout moment dans un lieu de travail contre les risques provenant directement ou indirectement du travail assigné.

ARTICLE 15 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 15.01 L'hôpital doit déduire de la paie de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations mensuelles.
- 15.02 a) La section locale doit communiquer par écrit à l'hôpital le montant exact des cotisations à déduire.
- b) D'un commun accord entre la section locale et l'hôpital, les cotisations syndicales peuvent être déduites deux (2) fois par mois ou à la quinzaine.
- 15.03 Les cotisations retenues en application du présent article doivent être remises au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15^e jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées.
- 15.04 L'hôpital doit tenir le Syndicat au courant du nom des employés sur le salaire desquels des retenues sont effectuées et du montant des retenues effectuées sur le salaire de chaque employé. L'hôpital doit aussi fournir l'information suivante pour chaque employé : statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire), équivalent à temps plein, classification, service et établissement (codes d'emplacement).
- 15.05 Le Syndicat consent à dégager l'hôpital de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite pouvant résulter de la mise en application du présent article.
- 15.06 Comme condition d'emploi continu, les employés qui sont membres d'une section locale ou qui le deviennent doivent demeurer membres en règle conformément aux statuts et règlements du Syndicat.
- 15.07 L'hôpital doit indiquer sur le feuillet T-4 de chaque employé la somme des cotisations payées par l'employé au cours de l'année précédente.
- 15.08 L'hôpital doit fournir à la section locale, à la demande de celle-ci mais pas plus que deux fois par année civile, une liste de tous les employés, avec leur adresse postale et leur numéro de téléphone (s'il est connu).
- 15.09 Les noms de tous les employés nouvellement embauchés durant le mois doivent être fournis à la section locale. L'information suivante doit être fournie pour chaque employé : adresse postale, numéro de téléphone (s'il est connu), statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire), équivalent à temps plein, classification, service et établissement (codes d'emplacement).
- 15.10 L'Employeur informera les nouveaux employés visés par l'unité de négociation de l'existence de la convention collective et leur fournira le lien vers le site Web du Syndicat.

ARTICLE 16 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

- 16.01 Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages pouvant être tirés d'un comité des relations Employeur-employés et elles encouragent la formation d'un tel comité à l'hôpital. Il est convenu que dans les cas où sera créé un tel comité, celui-ci doit être composé d'un nombre égal de représentants de la section locale et de l'hôpital et doit établir ses attributions. Le comité doit se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties afin de discuter les questions d'intérêt mutuel. Ces réunions auront lieu à un moment qui convient à toutes les parties. Le comité peut faire des recommandations au Syndicat et à l'Employeur. Les employés qui assistent aux réunions du comité ne doivent subir aucune perte de traitement pour avoir assisté à ces réunions. Ce comité n'a pas le pouvoir de remanier, amender, modifier la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.
- 16.02 a) Le Comité provincial des relations Employeur-employés doit se composer du comité de négociation de l'Employeur et de représentants supplémentaires de l'hôpital et du comité de négociation du Syndicat. Ce comité doit discuter des questions d'interprétation et d'application de la convention collective et de toute autre question d'intérêt mutuel. Ce comité n'a pas le pouvoir de remanier, amender, modifier la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.
- b) Le Comité provincial des relations Employeur-employés se réunit au moins trois (3) fois par année. La première réunion doit avoir lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la convention collective et ensuite à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- c) Les employés qui assistent aux réunions du Comité provincial des relations Employeur-employés doivent obtenir un congé aux termes du paragraphe 29.05.
- 16.03 Les politiques de l'hôpital et les modifications ultérieures qui influent sur les conditions de travail des employés doivent être mises à la disposition des employés, et une copie électronique doit être fournie au syndicat.

ARTICLE 17 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE

- 17.01 Définition d'un grief - Un grief désigne un conflit ou une divergence d'opinions sur l'un des points suivants :
- a) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale qui s'y rattache;
- b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, une suspension, ou une peine pécuniaire;
- c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou autre document fait ou délivré par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi;
- d) toute circonstance ou question touchant les conditions d'emploi autres que celles mentionnées dans les trois paragraphes qui précèdent et pour lesquelles aucune procédure administrative de redressement n'est prévue par une loi de l'Assemblée législative.
- 17.02 Une discussion pré-grief sans préjudice doit être tenue avant l'application de la procédure applicable aux griefs si un employé ou un groupe d'employés estime avoir été traité de façon injuste ou se considère comme lésé. L'employé ou le représentant de l'employé présentera au surveillant un avis écrit sur la nécessité de tenir une discussion accompagné d'information suffisante pour que le surveillant comprenne les questions en cause. Dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis, le surveillant doit fixer et tenir la réunion de discussion. Les deux parties s'assureront de la présence des membres du personnel les plus aptes à résoudre le différend. Si une solution ne peut être trouvée dans les cinq (5) jours suivant la réunion, la procédure officielle applicable aux griefs peut être amorcée selon les dispositions du paragraphe 17.03.
- 17.03 Lorsqu'un employé prétend avoir un grief tel que décrit au paragraphe 17.01 ci-dessus, il faut suivre la procédure suivante. Toutefois, dans les cas précisés à l'alinéa 17.01 a), l'employé doit obtenir le consentement écrit d'un délégué ou d'un membre du comité de direction de la section locale.
- 17.04 Dans les délais prescrits ci-dessous, l'employé peut présenter son grief par écrit, par signification à personne ou par courrier recommandé, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur.

- 17.05 L'employé et l'Employeur peuvent convenir de prolonger tout délai fixé pourvu qu'une telle entente soit faite par écrit. Si les délais prescrits ne sont pas respectés, le grief sera réputé avoir été abandonné.
- 17.06 Si un grief a trait à plus d'un employé, un seul grief peut être présenté, pourvu que le grief soit signé par les employés qui s'estiment lésés.
- 17.07 Un employé peut recevoir l'aide d'un délégué syndical lorsqu'il présente un grief à l'un des paliers, y compris l'étape de la discussion mentionnée au paragraphe 17.02.
Si l'hôpital souhaite discuter du grief, une fois qu'il a été présenté, il doit en aviser l'employé pour ainsi organiser une réunion. L'employé peut exercer son droit d'être accompagné à une telle réunion d'un délégué syndical ou d'un dirigeant de la section locale, si l'un ou l'autre est disponible.
- 17.08 L'hôpital affichera une liste des divers paliers de la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et il en fournira un exemplaire à la section locale.
- 17.09 a) La section locale informera l'Hôpital par écrit des noms de ses membres exécutifs et délégués syndicaux dans les domaines de travail que chaque intendant représentera normalement dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente Entente. Des modifications subséquentes seront également apportées à l'hôpital.
- b) Dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le/la président(e) du comité exécutif de la section locale doit être avisé par écrit des services assignés à chaque conseiller(ère) en ressources humaines. Les modifications ultérieures doivent aussi être fournies au président du comité exécutif de la section locale.
- 17.10 Lorsque survient un différend entre l'Employeur et l'agent négociateur, l'hôpital et le Syndicat sont encouragés à essayer de régler le différend s'il se situe au niveau de la section locale. L'hôpital et la section locale doivent chacun communiquer à l'autre le nom de leurs représentants avec qui la question sera discutée. À défaut d'une entente, l'article 92 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* s'applique.
- 17.11 Lorsqu'un employé a porté son grief au plus haut palier de la procédure applicable aux griefs, en ce qui concerne
- a) l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition de cette convention collective ou d'une sentence arbitrale; ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire,
- et que son grief n'a pas été réglé de façon satisfaisante, l'employé peut renvoyer ce grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement.
- 17.12 Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé à l'arbitrage se rapporte à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer ce grief à l'arbitrage, à moins que l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale n'ait fait savoir de la manière prescrite
- A - qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage, et
- B - qu'il est disposé à représenter l'employé dans les procédures d'arbitrage.

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

PALIER	TEMPS ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF	GRIEF PRÉSENTÉ À	TEMPS ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF
INITIAL	20 jours après que survient le prétendu grief ou que l'employé en prend connaissance, y compris la tenue de la discussion pré-grief.	Personne désignée par l'Employeur	10 jours à compter de la réception du grief écrit
DERNIER	10 jours à compter de la réception de la réponse du palier précédent OU de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue OU dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, tel que prévu à l'article 18	Personne désignée par l'Employeur	10 jours à compter de la réception du grief écrit
ARBITRAGE	20 jours à compter de la réception de la réponse du dernier palier ou de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue	Formule G-1 à la Commission du travail et de l'emploi avec copie au Conseil du <u>Trésor</u>	

Dans le calcul des délais, les samedis, dimanches et jours fériés désignés sont exclus.

17.13 Avant d'avoir recours à l'arbitrage et au plus tard dans les 40 jours suivant la réception du grief par le Conseil du Trésor, l'Employeur et le Syndicat envisageront la médiation pour régler le grief.

17.14 Pouvoir et décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage

Dans tous les cas, y compris ceux qui découlent de toute forme de mesure disciplinaire ou de la perte de toute rémunération, de tout avantage ou privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le versement d'une indemnité, de modifier la peine, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que le conseil peut le juger à propos pour régler définitivement le litige entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif. Une telle décision est définitive et lie toutes les parties.

ARTICLE 18 - MESURE DISCIPLINAIRE

18.01 « Mesure disciplinaire » désigne toute mesure prise par l'Employeur à l'endroit d'un employé et qui aboutit :

- a) à une réprimande écrite;
- b) à une suspension;
- c) au congédiement;
- d) à une peine pécuniaire.

18.02 Nul employé ayant terminé sa période de probation ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire sauf pour raison valable.

18.03 a) Lorsque l'Employeur a l'intention de se réunir avec un employé afin de discuter d'une mesure disciplinaire possible selon l'article 18.03 b), l'employé doit en être informé dans un délai raisonnable afin qu'il puisse inviter un représentant syndical à assister à la réunion. L'employé doit, dans la mesure du possible, être informé à l'avance du (des) sujet(s) de discussion.

b) Lorsqu'il fait l'objet d'une mesure disciplinaire, un employé a le droit d'être accompagné d'un délégué syndical ou d'un dirigeant de la section locale, si l'un ou l'autre est disponible, lorsqu'il reçoit sa mesure disciplinaire. Il sera avisé, à ce moment-là, des raisons justifiant une telle mesure disciplinaire. L'hôpital doit, dans les sept (7) jours qui suivent la date de la mesure disciplinaire,

aviser l'employé par écrit de ces raisons et une copie de la lettre doit être envoyée à la section locale, à moins que l'employé choisisse de renoncer à la représentation syndicale, auquel cas l'Employeur fournira une copie de la renonciation signée au président de la section locale.

- 18.04 a) Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire sous forme d'un congédiement, d'une suspension ou d'une peine pécuniaire en violation du paragraphe 18.02, il peut, dans les dix (10) jours de la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans les vingt (20) jours suivant la date de la mesure disciplinaire si celle-ci vient après, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention. Aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 18.02 entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs sauf dans le cas d'une réprimande, auquel cas il doit présenter son grief au premier palier.
- b) Une réprimande écrite ne peut pas être soumise à l'arbitrage. Toutefois, l'employé peut présenter un grief concernant une réprimande écrite en violation du paragraphe 18.02. Un tel grief doit être présenté au premier palier de la procédure applicable aux griefs et peut se rendre jusqu'au dernier palier de ladite procédure.
- 18.05 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 18.02, cet employé doit immédiatement être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'autres avantages qui lui seraient revenus s'il n'avait pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de la mesure disciplinaire, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paie qui suit sa réintégration.
- 18.06 Rien dans le présent article n'empêche l'hôpital d'imposer une mesure disciplinaire à un employé pour raison valable, sans préavis, et de ne lui verser que le traitement s'appliquant jusqu'au dernier jour de travail inclusivement.
- 18.07 Lorsqu'une évaluation officielle du rendement d'un employé est effectuée, l'employé en question doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation afin d'indiquer qu'il en a lu et compris le contenu. La signature de l'employé signifie que l'employé a lu et compris le contenu de l'évaluation et ne constitue pas la preuve que l'employé accepte ou rejette l'évaluation. Sur demande, une copie de l'évaluation doit être remise à l'employé. L'évaluation officielle n'a pas un caractère disciplinaire.
- 18.08 L'Employeur consent à ne pas présenter comme élément de preuve, lors d'une audience relative à une mesure disciplinaire, un document tiré du dossier d'un employé dont l'existence n'était pas connue de l'employé six (6) jours ouvrables avant la tenue de ladite audience et, lorsque le cas est soumis à l'arbitrage, avant la date à laquelle la formule G-1 a été déposée.
- 18.09 L'Employeur doit supprimer tout document relatif à une mesure disciplinaire du dossier d'un employé à l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu que l'employé n'ait fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire au cours de cette période.
- 18.10 Un employé doit, sur demande, avoir la possibilité de lire tout document versé à son dossier personnel et ayant trait à une évaluation de son travail, à son rendement et à des avertissements à son égard, puis d'en faire une copie. L'employé peut, s'il le demande, être accompagné d'un représentant de la section locale.
- 18.11 Lorsqu'une réprimande écrite est versée au dossier d'un employé, une (1) copie doit être paraphée par l'employé à titre de reçu de l'Employeur et versée au dossier personnel de l'employé, et l'original doit être remis à l'employé.

ARTICLE 19 - DÉMISSION

- 19.01 Si un employé désire démissionner, il doit en aviser l'hôpital par écrit aussitôt que possible, mais au moins quatorze (14) jours civils au minimum avant la date de sa cessation d'emploi. Le défaut de donner l'avis ou de travailler pendant l'un des jours ouvrables prévus par la durée du préavis entraînera le retrait d'une (1)

journée de salaire de la somme due à l'employé pour chaque jour où l'employé n'aura pas travaillé. L'hôpital renoncera à l'application de la présente disposition pour toute raison qu'il juge légitime.

- 19.02 L'hôpital doit informer la section locale de toutes les démissions qui ont été présentées et de toutes les retraites qui ont été prises au cours du mois précédent.

ARTICLE 20 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

- 20.01 Sauf en cas d'urgence, les mises en disponibilité occasionnées par un manque de travail attribuable à des raisons autres que l'impartition ou le fusionnement d'hôpitaux ou de services d'hôpitaux ne seront effectuées que lorsqu'un préavis d'au moins trente (30) jours civils aura été donné aux employés touchés et à la section locale. Outre l'avis donné au Syndicat, l'Employeur et la section locale doivent se réunir pour discuter des mises en disponibilité.

- 20.02 Si un employé doit être mis en disponibilité, l'hôpital doit donner un avis écrit à cet employé et à la section locale au moins quatorze (14) jours civils avant l'entrée en vigueur de la mise en disponibilité. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler pendant les jours ouvrables prévus par la durée du préavis, il doit être rémunéré en remplacement de ces jours.

L'hôpital et la section locale se réuniront pour discuter du sort du personnel ainsi visé. La discussion commencera entre les parties dans les dix (10) jours civils suivant la date d'un tel avis et tous les efforts raisonnables seront déployés en vue d'assurer un emploi continu aux employés de l'hôpital et de l'unité de négociation.

- 20.03 Sous réserve du paragraphe 20.04, les mises en disponibilité doivent s'effectuer suivant l'ordre inverse de l'ancienneté des employés au sein de l'hôpital.

- 20.04 Un employé touché par un manque de travail dans son service a le droit de prendre le poste d'un autre employé de tout service sous réserve des conditions suivantes :

- a) que cet autre poste soit occupé par un employé comptant moins d'ancienneté;
- b) que l'employé qui prend le poste d'un autre possède les compétences nécessaires pour accomplir le travail. L'hôpital ne doit pas évaluer les compétences de l'employé de façon arbitraire.

De tels employés répondant aux exigences prévues à l'alinéa b) ci-dessus doivent recevoir une période de temps raisonnable pour démontrer qu'ils possèdent les compétences et les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail.

- 20.05 Lorsqu'un hôpital affecte arbitrairement un employé à un autre service ou établissement ou à un autre poste, lequel constitue un changement majeur dans les fonctions de l'employé, celui-ci a le droit de faire valoir son ancienneté conformément au paragraphe 20.04.

- 20.06 Aucun nouvel employé ne doit être embauché dans un hôpital où des mises en disponibilité ont été effectuées avant que les employés mis en disponibilité pendant moins de dix-huit (18) mois consécutifs n'aient bénéficié de la possibilité d'un autre emploi, pour lequel il possède les compétences, selon les dispositions de l'article 31. Ces employés qualifiés mis en disponibilité sont réputés se porter candidats aux emplois vacants.

- 20.07 À moins que l'employé n'ait été avisé par écrit au moment de l'embauchage que le poste était provisoire :

- a) l'hôpital ne doit mettre aucun employé en disponibilité pour quelque raison que ce soit autre que le manque de travail; et
- b) l'hôpital ne doit pas rétrograder un employé dans le seul but de le remplacer par un employé d'une classe comportant une rémunération plus élevée.

- 20.08 On doit offrir aux employés à temps partiel et à plein temps mis en disponibilité les emplois temporaires ou occasionnels qui se présentent durant leur période de rappel, par ordre d'ancienneté, à la condition qu'ils soient disponibles et qu'ils étaient employés à un travail de même nature.

ARTICLE 21 - TRANSFÉRABILITÉ

21.01 Un employé qui accepte un emploi dans un poste ou un établissement d'un hôpital compris dans la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle il a présenté sa démission dans un poste ou un établissement d'un autre hôpital compris dans la partie III de cette loi, est réputé avoir été en congé non payé pendant cette période. Cet employé conserve ses droits de transférabilité en ce qui concerne :

- a) les congés de maladie inutilisés;
- b) le régime de pension;
- c) l'allocation de retraite;
- d) l'assurance-vie collective;
- e) le droit à des congés annuels;
- f) les crédits de service qui s'appliquent aux augmentations d'échelon à l'intérieur d'une échelle de traitement; et
- g) les heures d'ancienneté.

21.02 Si une personne qui occupait un poste de la partie I, II ou IV de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick accepte un emploi dans l'unité de négociation dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant sa date de démission, cette personne conserve les avantages suivants :

- a) le nombre d'heures réglementaires d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins de calcul de l'allocation de retraite auquel elle a droit;
- b) le taux servant à calculer le nombre de congés annuels auxquels elle a droit;
- c) elle a le droit de faire transférer les crédits qu'elle a accumulés au titre du régime de pension pourvu qu'une entente de réciprocité ait été conclue relativement aux régimes de pension en question;
- d) elle a droit à tous les crédits de congés de maladie accumulés lors de son emploi précédent, jusqu'à concurrence de 240 jours.

ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL

22.01 Les heures réglementaires de travail par jour pour chaque relais sont sept heures et demie (7½). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) calculée sur une période de quatre (4) semaines. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être considéré comme des heures de travail.

22.02 La période accordée pour les repas est de trente (30) minutes à moins d'entente mutuelle. Tout employé tenu de rester à son lieu de travail pendant la période des repas doit être indemnisé à son taux réglementaire de traitement.

À moins d'entente mutuelle, la période des repas pour tous les employés ne doit pas commencer avant qu'ils n'aient travaillé au moins une (1) heure de leur relais quotidien.

22.03 Nul employé ne doit être tenu de travailler pendant plus de sept (7) jours civils consécutifs sous réserve de l'alinéa 23.01 d). Dans la mesure du possible, chaque employé doit recevoir chaque semaine deux (2) jours libres consécutifs. Cependant, aucun employé ne doit se voir accorder ces jours libres séparément plus d'une fois en une période de quatre (4) semaines, à moins d'entente mutuelle contraire.

- 22.04
- a) Afin que les employés reçoivent le plus grand nombre de fins de semaine libres possible, les horaires de travail doivent prévoir une répartition égale des fins de semaine libres à moins d'entente mutuelle contraire entre l'employé et l'hôpital. L'hôpital s'engage à faire tout en son pouvoir pour accorder au moins une fin de semaine libre sur trois (3).
 - b) Dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention, les hôpitaux qui n'accordent pas une fin de semaine libre sur trois devront réviser leurs horaires de travail. À la fin de cette période de trois (3) mois, si une section locale croit qu'il est possible, là où ce n'est pas déjà fait, d'accorder une fin de semaine libre sur trois avec les ressources existantes, elle doit en informer

l'hôpital. L'hôpital et la section locale se rencontreront le plus tôt possible et tenteront de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

- 22.05 « Horaire de travail » désigne un énoncé écrit indiquant les jours et les relais que les employés sont normalement tenus de travailler ainsi que les jours au cours desquels les employés sont normalement censés ne pas travailler. Les horaires de travail doivent être affichés dans le service approprié au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'horaire de travail affiché doit comprendre les heures de travail occasionnel attribuées à ce moment-là. L'Employeur continuera d'afficher une copie papier de l'horaire de travail dans le service visé jusqu'à ce que l'horaire de travail électronique du service soit disponible.
- 22.06 L'hôpital doit prévoir deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque relais complet. Un employé dont l'horaire de travail ne prévoit pas une période de repos pendant son relais normal doit recevoir, en plus de son traitement réglementaire, un supplément de traitement pour la période de repos non obtenue, à raison de la moitié du taux réglementaire.
- 22.07 L'alternance d'un relais à l'autre doit se faire de la manière la plus équitable possible entre les employés. Un tel régime d'alternance ne doit pas s'appliquer aux employés embauchés en permanence pour le relais de soirée ou de nuit, ni à ceux qui, par suite d'un commun accord avec l'hôpital, sont directement affectés aux relais de soirée ou de nuit. Avant de conclure un tel accord, l'Employeur doit en aviser la section locale par écrit. Une fois l'accord conclu, seuls l'Employeur, le titulaire du poste ou tout employé affecté à l'origine peuvent y mettre un terme.
- 22.08 À moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, le temps libre accordé entre les changements de quarts rotatifs ne doit pas être inférieur à seize (16) heures.
- 22.09 L'hôpital s'engage à faire tout en son pouvoir pour éliminer les quarts fractionnés qui existent à l'heure actuelle. Aucun nouveau quart fractionné ne doit être créé là où il n'en existe pas.
- Les employés tenus contre leur gré de travailler pendant un quart fractionné dont les périodes de travail sont séparées par une période libre de plus de deux (2) heures doivent recevoir une prime pour toute heure de temps libre additionnelle à raison de 1,25 \$ l'heure.
- 22.10 À la condition qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'hôpital, les employés peuvent échanger leurs relais avec l'approbation du surveillant immédiat s'ils donnent un préavis suffisant. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motifs raisonnables.
- 22.11 a) Sans engagement de la part de l'une ou l'autre des parties à un changement permanent des heures de travail existantes, la section locale et l'hôpital peuvent établir conjointement un horaire prévoyant une semaine de travail réduite conformément à l'annexe D. Cet horaire doit être ratifié par l'Employeur et le Syndicat avant son application.
- b) À titre expérimental et sans engagement de la part de l'une ou l'autre des parties à un changement permanent des heures de travail existantes, la section locale et l'hôpital peuvent établir conjointement un horaire prévoyant des heures de travail modifiées conformément à l'annexe C. Il n'y aura aucun relais fractionné ni relais de moins de quatre (4) heures.
- 22.12 Les employés ne doivent pas être tenus d'enregistrer, au moyen d'une horloge de pointage, l'heure d'arrivée et de sortie au début et à la fin de chaque relais.
- 22.13 Nul employé ne doit être tenu de changer de relais plus d'une fois dans la même semaine à moins d'entente mutuelle contraire.
- 22.14 Le passage de l'heure normale à l'heure avancée, et vice versa, n'est pas réputé modifier les heures normales des journées de travail par semaine et aucune perte de temps ni surtemps ne doit être créditée ou déduite par suite d'un tel changement pendant la semaine au cours de laquelle le changement se produit.

ARTICLE 23 - SURTEMPS

23.01 Tout travail accompli

- a) au cours des congés annuels de l'employé;
- b) au cours d'un jour férié;
- c) au cours d'une journée libre prévue (s'applique uniquement aux employés à temps plein et aux employés temporaires à temps plein);
- d) pendant une période qui dépasse sept (7) jours consécutifs de travail, à moins d'entente mutuelle contraire;
- e) en plus des heures réglementaires de travail définies au paragraphe 22.01;
- f) sur la quatrième fin de semaine consécutive (le samedi et le dimanche), et les fins de semaine suivantes, à moins d'entente mutuelle contraire;
- g) moins de seize (16) heures après un relais antérieur, sous réserve du paragraphe 23.06;

est considéré du surtemps et doit être rémunéré conformément au paragraphe 23.06.

23.02 Nonobstant le paragraphe 23.01, tout travail effectué par un employé à temps partiel ou un employé temporaire à temps partiel sur une base occasionnelle doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employé seulement dans les cas suivants :

- (i) pour toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demie (7.5) dans une (1) journée si ce n'est pas le choix de l'employé;
- (ii) pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine [calculées sur une période de quatre (4) semaines].

23.03 Lorsqu'un horaire de travail est modifié moins de deux (2) semaines avant un jour compris dans l'horaire, tout travail effectué au cours de ce jour, à un moment qui n'était pas prévu à l'origine, doit constituer du surtemps sauf :

- a) si la modification est apportée suite à une entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital; ou
- b) si la modification est nécessaire en raison d'une maladie, d'une blessure, du décès, d'un congé de circonstance, d'une démission sans préavis de deux (2) semaines ou d'un congé non autorisé d'un autre employé. En pareil cas, tout travail effectué à un moment non prévu à l'origine et dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'indication de ce changement à l'employé, doit constituer du surtemps; ou
- c) si la modification est nécessaire pour répondre à une demande de congé conformément au paragraphe 29.05 lorsqu'un préavis de deux (2) semaines n'a pas été donné.

23.04 Le surtemps doit être autorisé au préalable par l'hôpital et, si cela est possible, par écrit.

23.05 Le surtemps doit être offert aussi équitablement que possible aux employés disponibles qui ont été embauchés pour le genre de travail qui doit être effectué.

23.06 Le surtemps doit être rémunéré soit à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement réglementaire, soit au moyen de temps libre équivalant à une fois et demie (1½) le nombre d'heures de surtemps travaillées. L'employé doit choisir le mode de rémunération; cependant les heures accumulées dans la banque de surtemps qui dépassent la limite de 75 heures doivent donner lieu à un versement au moins une fois par année financière.

23.07 Afin d'établir une base pour calculer ce surtemps, deux ensembles consécutifs de périodes de paie doivent être utilisés. Après que le calcul initial a été effectué au cours d'une année civile donnée, toutes les périodes doivent être comptées et aucune période ne doit être comptée deux fois.

23.08 Nul employé ne doit être rémunéré au taux de surtemps plus d'une fois pour les mêmes heures de surtemps.

ARTICLE 24 - RÉSERVE ET RAPPEL

- 24.01 Un employé affecté au service de réserve par l'Employeur recevra, aux frais de l'hôpital, un appareil de télécommunication pendant la période de service de réserve. S'il est appelé, il doit être capable de se présenter au travail dans les plus brefs délais.
- 24.02 Un employé affecté au service de réserve est rémunéré au taux de trois dollars (3,00 \$) pour chaque heure de service de réserve prévue à l'horaire. Ce taux augmente selon chacune des augmentations économiques générales prévues dans le tableau de la rémunération (annexes A et A-1).
- 24.03 Un employé appelé au travail pendant qu'il est affecté au service de réserve et qui se présente au travail doit être rémunéré conformément au paragraphe 24.04. De plus, il doit recevoir la rémunération applicable au service de réserve conformément au paragraphe 24.02.
- 24.04 Lorsqu'un employé a quitté l'hôpital et est rappelé au travail, ou lorsqu'un employé affecté au service de réserve est rappelé au travail, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour au moins deux heures et demie (2,5) jusqu'à concurrence de huit (8) heures (selon l'article 23.06), pendant toute période de huit (8) heures.
- 24.05 Un employé rappelé au travail doit recevoir une indemnité servant à couvrir les frais de déplacement comme suit :
- a) le remboursement de la course en taxi acquittée par l'employé pour le trajet entre son domicile et l'hôpital et le trajet de retour, cette somme ne devant pas excéder douze dollars (12 \$) pour le trajet aller et retour, ou
 - b) une somme équivalente à la course en taxi entre le domicile de l'employé et l'hôpital pour l'usage d'un véhicule privé, cette somme ne devant pas excéder douze dollars (12 \$) pour le trajet aller et retour.
- 24.06 Le paragraphe 24.05 ne s'applique pas lorsque le transport est assuré ou organisé par l'hôpital.
- 24.07 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après minuit (0 h) pendant un jour où l'employé est tenu, selon son horaire, de travailler un relais de jour normal, et que l'employé doit travailler trois (3) heures ou plus à l'occasion d'un tel rappel, l'employé sera autorisé à retourner chez lui à la fin du rappel pour se reposer pendant six (6) heures avant de se présenter au travail pour effectuer son relais de jour normal. S'il y a chevauchement entre la période de six (6) heures mentionnée ci-dessus et le relais prévu de l'employé, celui-ci ne doit pas subir une perte de traitement pour les heures qu'il n'aura pas travaillées pendant la période de chevauchement. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés qui sont rappelés la première fois après cinq heures du matin (5 h). Lorsqu'un employé a l'intention d'exercer son droit à la période de repos, il doit informer à l'avance son surveillant du fait qu'il ne se présentera pas au travail à l'heure prévue.

ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS

- 25.01 Tous les employés à temps plein doivent recevoir, chaque année, une (1) journée de congé payé pour chacun des jours fériés suivants. Cet avantage doit être calculé selon une base proportionnelle pour les employés à temps partiel conformément au paragraphe 6.01.
- a) le jour de l'An,
 - b) le jour de la Famille
 - c) le Vendredi saint,
 - d) le lundi de Pâques,
 - e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
 - f) la fête du Canada,
 - g) la fête du Nouveau-Brunswick,
 - h) la fête du Travail,
 - i) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
 - j) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces,
 - k) le jour du Souvenir,

- l) le jour de Noël,
 - m) le lendemain de Noël, et
 - n) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.
- 25.02 a) Tout travail effectué par les employés à temps plein ou à temps partiel pendant un jour férié, énuméré au paragraphe 25.01, sauf le 25 décembre et le 1^{er} janvier, doit être rémunéré soit par :
- i) Une fois et demie (1 ½) le taux horaire de l'employé et le jour férié doit être reporté à une date ultérieure ou
 - ii) D'une fois le taux horaire de l'employé plus la moitié (½) des heures devant être prises sous la forme d'un congé à une date ultérieure, et le jour férié doit être reporté.
- b) Tout travail effectué par les employés à temps plein ou à temps partiel le 25 décembre ou le 1^{er} janvier doit être rémunéré soit par :
- i) Deux (2) fois le taux horaire de l'employé et le jour férié doit être reporté à une date ultérieure ou
 - ii) Une fois le taux horaire de l'employé plus le nombre d'heures travaillées devant être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure, et le jour férié doit être reporté.
- c) Jour libre de remplacement
- i) Si un jour férié coïncide avec un jour libre réglementaire d'un employé, celui-ci doit recevoir un autre jour libre payé.
 - ii) L'autre jour libre doit être accordé dans un délai de trente (30) jours du jour férié figurant dans la liste du paragraphe 25.01 et ce jour sera le jour férié de l'employé. Dans la mesure du possible, ce jour doit être accordé immédiatement avant ou immédiatement après son jour libre réglementaire. Si l'autre jour libre n'est pas accordé dans un délai de trente (30) jours, une rémunération au taux de surtemps devra lui être versée.
 - iii) D'un commun accord entre l'hôpital et l'employé, l'autre jour libre peut être reporté à une date ultérieure. Aucun surtemps ne sera rémunéré si le jour férié est reporté d'un commun accord, après trente (30) jours.
- d) Tous les efforts raisonnables doivent être déployés pour faire en sorte que chaque employé obtienne trois (3) jours consécutifs libres durant la période des vacances de Noël ou du Jour de l'an, l'un de ces jours libres devant être soit Noël, soit le Jour de l'an, pourvu que l'Employeur n'ait pas à assumer des coûts supplémentaires (p. ex., surtemps). Ces jours libres peuvent comprendre toute combinaison de jours de congé annuel et de jours libres prévus.
- 25.03 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, il faut que l'employé ait travaillé pendant son jour ouvrable prévu avant son jour férié et pendant son jour ouvrable prévu immédiatement après son jour férié, à moins qu'une telle absence ne soit due à un congé payé autorisé ou à un congé non payé autorisé d'un maximum de quatre (4) jours.
- 25.04 Les employés qui sont en congé autorisé non payé conformément au paragraphe 29.05 ont droit à la rémunération d'un jour férié.
- 25.05 a) Si un employé est tenu de travailler pendant un jour férié, au sens du paragraphe 25.01, alors qu'il n'était pas censé le faire, il doit toucher une rémunération de surtemps calculée à raison d'une fois et demie (1½) son taux réglementaire de traitement, et son jour férié doit être reporté à une date ultérieure. S'il ne reçoit pas un préavis de ce travail au moins quarante-huit (48) heures avant le relais, l'employé doit alors toucher une rémunération de surtemps calculée au taux double, et son jour férié doit être reporté à une date ultérieure.
- b) Un employé qui travaille pendant son jour férié prévu à l'horaire autre que l'un des jours officiels énumérés au paragraphe 25.01 doit recevoir son jour férié payé et également être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de traitement réglementaire pour toutes les heures travaillées; et

un nombre d'heures équivalant au jour férié payé (7,5 heures) doit être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure. S'il n'est pas avisé de ce travail au moins quarante-huit (48) heures avant le relais, alors l'employé doit recevoir une rémunération de surtemps calculée à raison du double du taux de traitement réglementaire pour toutes les heures travaillées, et un nombre d'heures équivalant au jour férié payé (7,5 heures) doit être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure.

- 25.06 a) Tout travail effectué par des employés temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois consécutifs et qui sont rémunérés conformément à l'annexe A-1 (tout-compris) ou des employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe A ou A-1 (tout-compris) pendant un jour férié énuméré au paragraphe 25.01, excluant le 25 décembre et le 1^{er} janvier, est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de l'employé.
- b) Tout travail effectué par des employés temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois consécutifs et qui sont rémunérés conformément à l'annexe A-1 (tout-compris) ou des employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe A ou A-1 (tout-compris) le 25 décembre ou le 1^{er} janvier ou ces deux jours est rémunéré à raison de deux fois (2) le taux horaire de l'employé.

ARTICLE 26 - CONGÉS ANNUELS

- 26.01 Chaque employé à temps plein et à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui, le 30 juin, dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels, compte une ancienneté de :
- a) moins de 1 957,5 heures [une (1) année], a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculés à raison d'un jour et quart (1¼) par mois de service à temps plein ininterrompu au dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels;
 - b) 1 957,5 heures [une (1) année], mais moins de 9 787,5 heures [cinq (5) années], a droit à quinze (15) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - c) 9 787,5 heures [cinq (5) années], mais moins de 31 320 heures [seize (16) années], a droit à vingt (20) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - d) 31 320 heures [seize (16) années], mais moins de 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], a droit à vingt et un (21) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - e) 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], mais moins de 35 235 heures [dix-huit (18) années], a droit à vingt-deux (22) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - f) 35 235 heures [dix-huit (18) années], mais moins de 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], a droit à vingt-trois (23) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - g) 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], mais moins de 39 150 heures [vingt (20) années] a droit à vingt-quatre (24) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - h) 39 150 heures [vingt (20) années] ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire.

Cet avantage sera calculé au prorata pour les employés à temps partiel, conformément au paragraphe 6.03.

- 26.02 Les congés annuels auxquels un employé a droit seront calculés au 30 juin, lesdits congés annuels devant se prendre conformément au paragraphe 26.05.
- 26.03 Si l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 25.01 survient ou est célébré un jour réglementaire de travail qui se trouve être un jour de congé annuel d'un employé, aucune heure n'est déduite des crédits de congés annuels de celui-ci. Un employé qui est hospitalisé ou chez lui en raison de maladie pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus, au cours de sa période de congés annuels, peut utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat d'un médecin.
- 26.04 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir avec sa dernière paie une somme d'argent équivalant aux congés annuels qui auront pu s'accumuler en sa faveur conformément au paragraphe 26.02.
- 26.05 À moins d'entente mutuelle contraire, les congés annuels accumulés au cours d'une année de référence pour les congés annuels doivent se prendre au cours de l'année de référence suivante. Un employé désirant faire reporter des congés annuels auxquels il a droit doit en demander l'autorisation à l'hôpital, par écrit, avant

l'expiration de l'année au cours de laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter.

- 26.06 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient à dépasser onze (11) jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois, mais l'employé conserve tout crédit de congé annuel déjà accumulé.
- 26.07 L'hôpital doit afficher, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, une liste pour chaque service sur laquelle les employés indiqueront leur choix de congés annuels pour n'importe quel moment pendant l'année-congé. Les employés doivent avoir un choix de congés en fonction de l'ancienneté à l'échelle de l'hôpital dans chaque département. Pendant cette période de sélection, les employés ne peuvent demander que le nombre maximum de jours de congé annuel accumulés. Les congés annuels reportés de l'année précédente peuvent être sélectionnés une fois le processus initial achevé. Les employés qui n'auront pas indiqué leur choix de congés annuels au plus tard le 30 avril recevront une période de congé annuel assignée par l'hôpital.
- 26.08 L'horaire des congés annuels est approuvé et affiché au plus tard le 30 mai de chaque année et il ne subit aucune modification à moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, ou lorsque les congés annuels déjà prévus à l'horaire de l'employé ne sont pas disponibles en raison d'une mutation à un autre service une autre unité, ou une autre station. Dans la mesure où les besoins du service le permettent, l'Employeur doit accorder les congés annuels antérieurement approuvés.
- 26.09 Deux (2) jours libres normalement prévus doivent être accordés immédiatement avant ou immédiatement après les congés annuels. Lorsqu'il est possible de le faire, des jours libres doivent être accordés immédiatement avant et immédiatement après les congés annuels.
- 26.10 Toutes les périodes de congés annuels doivent être approuvées par l'hôpital.
- 26.11 Conformément au paragraphe 26.07, les employés à temps partiel qui sont actuellement rémunérés suivant le barème des salaires horaires fixés à l'annexe A auront leurs congés annuels prévus rémunérés au taux cumulatif (soit les heures réglementaires et occasionnelles travaillées). D'un commun accord, l'employé aura des congés annuels prévus et rémunérés sur une base à temps plein.
- 26.12 Les heures travaillées pendant des congés annuels constituent du surtemps et sont rémunérées conformément au paragraphe 23.06. Les heures travaillées pendant les congés annuels sont remises dans la banque de crédits de congés annuels de l'employé.

ARTICLE 27 - CONGÉS DE MALADIE

- 27.01 Chaque employé à temps plein de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour ouvrable et demi (1½) pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables. Les employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe A doivent accumuler des crédits de congés de maladie selon une base proportionnelle.
- 27.02 Un employé nommé avant le seizième (16^e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie pour ce même mois.
- 27.03 Un employé nommé après le quinzième (15^e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois suivant.
- 27.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 18, à dépasser onze (11) jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce même mois, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés antérieurement à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.

- 27.05 Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, les jours suivants doivent compter comme jour de travail :
- 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;
 - c) les jours où l'employé est en congé de maladie payé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - d) les jours où l'employé s'absente du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accidents du travail; et
 - e) les jours où l'employé s'absente du travail pour prendre un congé conformément au paragraphe 29.05.
- 27.06 En cas d'absence d'un employé par suite de maladie ou d'un accident, l'employé doit signaler l'affaire le plus tôt possible au surveillant ou au chef de service.
- 27.07 Un employé a droit à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'une blessure, pourvu qu'il présente une preuve de maladie conformément au paragraphe 27.08 et qu'il possède les crédits de congés de maladie nécessaires.
- 27.08 L'Hôpital peut exiger qu'un employé soumette un certificat signé par un médecin ou un(e) infirmier(ière) praticien(ne) pour une période de congé de maladie dépassant trois (3) jours consécutifs, ou pour toute période lorsque l'employé a utilisé sept (7) jours de congé de maladie (à raison de trois (3) jours consécutifs ou moins à la fois) au cours d'une même année civile. Si un tel certificat est exigé, il faut le demander pendant que l'employé est malade, mais un employé peut aussi être avisé à l'avance, individuellement, qu'un tel certificat sera exigé à l'avenir. Un employé peut être tenu de signer une formule pour congé de maladie, confirmant son absence et les dates de toute période de maladie.
- 27.09 Toute demande de congé de maladie peut faire l'objet d'une enquête effectuée par l'hôpital et les parties conviennent que l'abus des congés de maladie peut entraîner des mesures disciplinaires.
- 27.10 Lorsqu'un jour férié réglementaire ou le jour alternatif prévu à l'article 25 survient pendant qu'un employé est en congé de maladie payé, ce jour ne doit pas être déduit du total cumulatif. Si un employé est tenu de travailler un jour férié réglementaire et qu'il s'absente pour raison de maladie, l'employé sera admissible à un congé de maladie selon les dispositions du paragraphe 27.07.
- 27.11 Lorsqu'un employé s'absente pendant la totalité ou une partie de son relais pour raison de maladie, cette période d'absence doit être déduite de ses crédits de congés de maladie conformément au nombre d'heures ou à la partie de ces heures d'absence.
- 27.12 Un congé de maladie doit être accordé pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ne pouvant être obtenus en dehors des heures de travail normales d'un employé, conformément au paragraphe 27.11. L'employé doit aviser l'hôpital de l'heure du rendez-vous dès que celui-ci est confirmé. Les rendez-vous pris durant les heures de travail d'un employé ne doivent pas être calculés dans les incidents donnant droit à des congés de maladie aux fins du paragraphe 27.08.
- 27.13 L'Hôpital reconnaît que la dépendance à une substance constitue un problème de santé. Si un employé est invité à rencontrer l'Employeur au sujet de sa dépendance à une substance, il a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical, à moins que la réunion soit de nature clinique. Si l'employé demande de s'absenter du travail pour participer à un programme de traitement des dépendances à une substance, il pourra utiliser ses crédits de congé de maladie accumulés. Toutefois, en l'absence de crédits de congés de maladie, un congé non payé doit être accordé.
- 27.14 Un employé qui a épuisé tous ses crédits de congés de maladie par suite d'une maladie prolongée et qui n'est toujours pas capable de travailler doit, sur demande, recevoir un congé non payé, sans subir une perte d'ancienneté, d'une période égale à son ancienneté, mais ne dépassant pas une (1) année. La présente disposition ne s'applique pas aux employés stagiaires. D'un commun accord entre l'hôpital et la section locale, un tel congé peut être prolongé si la documentation médicale indique que l'employé sera en mesure de reprendre un travail productif à l'issue du traitement. La période de congé totale ne doit pas excéder l'ancienneté de l'employé ou vingt-quatre (24) mois, la période la plus courte étant retenue.

- 27.15 Un employé qui compte deux (2) ans de service ou plus et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit recevoir, sur demande, une avance de congé de maladie de quinze (15) jours. De cette avance de crédits de congés de maladie de quinze (15) jours, les crédits utilisés doivent être accumulés lors du retour au travail au rythme d'une demi-journée par mois. Un employé ayant reçu une avance de congé de maladie doit, à la cessation de son emploi, indemniser l'Employeur des congés de maladie accordés d'avance et utilisés et n'ayant pas été recouvrés conformément au présent article, le montant de l'indemnité devant se calculer au taux quotidien de traitement de l'employé au moment de la cessation d'emploi. Un employé ne peut emprunter d'autres crédits de congés de maladie tant que les crédits empruntés précédemment n'ont pas été remboursés selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ

- 28.01 a) Au plus tard vingt (20) semaines avant la date prévue de l'accouchement, une employée qui devient enceinte doit présenter à l'hôpital un avis préalable par écrit qu'elle a l'intention de prendre un congé de maternité. Ce congé peut commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais doit commencer au plus tard à la date de l'accouchement.
- b) 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 dans le poste qu'elle occupait auparavant.
- 28.02 Une employée en congé de maternité est accordé doit être autorisée à utiliser dix (10) jours des crédits de congé de maladie accumulés en sa faveur, au début du congé de maternité.
- 28.03 Lorsqu'une employée présente à l'Hôpital un certificat médical indiquant que sa santé l'exige, le congé de maladie conformément aux dispositions de l'article 27 doit être accordé avant le début du congé de maternité de l'employée en vertu du paragraphe 28.01.
- 28.04 L'Hôpital peut ordonner à une employée enceinte de prendre son congé de maternité lorsque les fonctions de son poste ne peuvent raisonnablement être exécutées par une employée enceinte, ou le rendement de l'employée est sensiblement affecté, à moins que l'Employeur puisse raisonnablement modifier les fonctions de l'employée pour la période requise ou réaffecter temporairement l'employée à d'autres fonctions.
- 28.05 Le congé de maternité peut être porté à une date antérieure ou ultérieure, ou il peut être diminué d'un commun accord entre l'hôpital et l'employée.
- 28.06 Durant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement précisée à l'alinéa 28.01 b) de la présente :
- a) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service ininterrompu d'après ce qu'auraient été ses heures de travail réglementaires.
- b) une employée maintient les crédits de congés de maladie et de congés annuels qu'elle a déjà accumulés, mais elle n'accumule pas de crédits de congés de maladie ni de congés annuels pour tout mois civil durant laquelle elle est absente pendant un congé de maladie d'une durée de plus de 11 jours ouvrables durant ce mois-là.
- c) lorsque l'employée participe aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'hôpital doivent, lorsque l'employée demande de continuer à participer à ces régimes d'assurance collective, continuer de verser leurs primes selon les exigences et les conditions de ces régimes. L'employée doit présenter à l'hôpital des chèques postdatés qui correspondent à sa part de ces cotisations.
- d) Un employé qui est censé travailler et qui assiste à la naissance de son enfant ou qui veut être chez lui lorsque l'enfant recevra son congé de l'hôpital doit se faire accorder un congé d'une (1) journée payé pour l'un de ces jours.
- 28.07 **Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi**
- a) Après une (1) année d'emploi ininterrompu, une employée qui accepte de retourner travailler pendant une période d'au moins six (6) mois et qui présente à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle y a droit sera admissible à une allocation de congé de maternité conformément au régime

supplémentaire de prestation d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas (15) semaines ininterrompues immédiatement après le délai de carence minimal pour avoir droit à la prestation d'assurance-emploi.

- b) Par rapport à la période, les paiements au titre du congé de maternité versés conformément au régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi consisteront en des paiements correspondant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi à laquelle l'employée a droit et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire au début de son congé de maternité, moins les autres sommes qu'elle a reçues durant la période qui pourraient diminuer les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait reçu aucune somme supplémentaire durant cette période.
- c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement que l'employée recevait au début de son congé de maternité, mais ne comprend pas un redressement rétroactif du taux de traitement, la rémunération de suppléance, la prime de quart, le surtemps ou toute autre forme de rémunération supplémentaire.
- d) Un demandeur en vertu de l'alinéa 28.07 a) ci-dessus doit retourner travailler et rester à l'emploi de l'Employeur pendant une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Faute de retourner au travail et de rester au travail pendant une période de six (6) mois, l'employée doit rembourser à l'Employeur le montant reçu sous la forme d'une allocation de congé de maternité selon un calcul proportionnel.
- e) Une employée qui s'absente du travail et qui reçoit des indemnités pour accidents du travail n'a pas droit aux prestations en vertu de cet article.
- f) Cet article ne s'applique pas aux employées temporaires ou occasionnelles.

28.08 Congé de garde d'enfant/Congé parental

- a) Un employé qui est le parent biologique ou adoptif doit se faire accorder sur présentation d'un avis par écrit un congé de garde d'enfant/parental non payé pour une période allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines consécutives. Ce congé peut être partagé par les parents ou pris par un (1) parent.
- b) La période du congé de garde d'enfant/parental de soixante-deux (62) semaines mentionnées à l'alinéa 28.08 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté vient sous le soin et la garde de l'employé et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.
- c) Le congé de garde d'enfant/parental d'une employée qui est le parent de naissance d'un enfant doit commencer immédiatement à la fin du congé de maternité, à moins que l'Hôpital et l'employée s'entendent autrement, et l'employée doit donner à l'Hôpital un avis d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre le congé de garde d'enfant/parental. Si l'enfant nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté. La date de début et la durée du congé peuvent être modifiées d'un commun accord entre l'hôpital et l'employée.
- d) Si le partenaire du parent de naissance a l'intention de prendre un congé parental, il doit donner un avis préalable d'au moins six (6) semaines par écrit à l'Hôpital de la date de début et de la durée du congé. La date de début et la durée du congé peuvent être modifiées d'un commun accord entre l'hôpital et l'employée.
- e) Dans le cas des parents adoptifs, ce congé doit être accordé pourvu qu'un avis préalable par écrit ait été donné à l'Employeur dès que possible avant le début du congé.
- f) Si les deux parents sont des employés, le congé de garde d'enfant/parental de soixante-deux (62) semaines peut être pris par un parent ou être partagé par les deux parents à la condition que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.
- g) Une employée ou un employé qui revient au travail après un congé de garde d'enfant/parental est réintégré au poste qu'elle ou qu'il occupait auparavant.
- h) Si les deux parents adoptifs sont des employés, le parent qui ne demande pas de congé en vertu de l'alinéa a) devra recevoir sur demande deux (2) jours de congé payé. Ce congé sera déduit des congés de maladie accumulés de l'employé. Un tel congé devra être prolongé sur demande jusqu'à concurrence de quatre (4) jours supplémentaires non payés.
- i) Durant la période du congé de garde d'enfant/parental allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines seulement qui est précisée à l'alinéa 28.08 a) de la présente :
 - (i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service ininterrompu d'après ce qu'auraient été ses heures réglementaires de travail;

- (ii) un employé maintient ses crédits de congés de maladie et ses crédits de congés annuels, mais il n'en accumule pas pour tout mois civil durant lequel il est absent pour un congé de garde d'enfant/parental de plus de 11 jours ouvrables au cours de ce mois-là.
 - j) Un employé qui se fait accorder un congé de garde d'enfant/parental conformément au paragraphe 28.09 ci-dessus peut, lorsque le permettent les régimes d'avantages pertinents, poursuivre ses cotisations, y compris celles de l'hôpital, durant ce congé.
- 28.09 Le nombre total de semaines durant lesquelles un employé peut s'absenter du travail en vertu des dispositions des alinéas 28.01 b) et 28.08 a) ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines, à moins que des dispositions législatives modifient cette période.

ARTICLE 29 - CONGÉS DIVERS

29.01 Congés de deuil

- a) Dans l'éventualité du décès d'un membre de sa famille immédiate, un employé a droit à un congé spécial payé à partir du moment où il est informé du décès jusqu'au jour qui suit les funérailles.
- b) Aux fins de l'alinéa 29.01 a), famille immédiate s'entend du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du conjoint, d'un conjoint de fait, de l'enfant de l'employé, de son conjoint ou de son conjoint de fait, d'un pupille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'employé.
- c) Un employé a droit à un congé spécial payé d'une durée maximale d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'un oncle, d'une tante, d'une nièce, d'un neveu, d'un grand-parent du conjoint, ou d'une nièce ou neveu du conjoint.
- d) Dans l'éventualité du décès d'une personne énumérée à l'alinéa 29.01 a) ou b), l'employé peut se faire accorder, à la discrétion de l'Employeur, un (1) jour supplémentaire de congé payé à des fins de déplacement pour se rendre aux funérailles de cette personne.
- e) D'autres congés spéciaux payés peuvent être accordés sur demande présentée à l'hôpital.
- f) Un employé qui, pendant qu'il est en congés annuels, subit une perte qui lui donne droit à un congé de deuil sera admis à utiliser son congé de deuil comme s'il était censé travailler pendant ses congés.

Les funérailles mentionnées ci-dessus comprennent la célébration de la vie

29.02 Congés pour d'autres raisons

- a) Un congé payé ou non payé peut également être accordé pour des raisons autres que celles mentionnées ci-dessus, si l'hôpital le juge à propos. Si le congé accordé par l'Hôpital est d'une durée d'un an ou moins, l'employé reprend le poste qu'il occupait au début de son congé. Si son poste n'existe plus, l'employé peut se prévaloir de ses droits énoncés au paragraphe 20.04.
- b) Dans la mesure où les besoins du service le permettent et sur demande, un employé peut recevoir un congé pour obligations familiales. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable. L'employé utilisera pour ce congé, à sa discrétion, des congés annuels, des jours fériés ou du surtemps accumulé.
- c) Les employés dans 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* du Nouveau-Brunswick modifiée de temps à autre.
- d) Un employé qui siège à un conseil ou à une commission provinciale ou fédérale doit, sur demande, se faire accorder un congé non payé et sans accumulation d'ancienneté.
- e) L'employé a le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum de deux (2) journées par année en cas d'urgence tel qu'il est défini ci-après ou pour une responsabilité familiale demandant l'attention immédiate de l'employé. « Responsabilité familiale » désigne les situations non urgentes qui sont suffisamment graves pour nécessiter l'attention directe de l'employé. Ce congé ne sera pas demandé ni refusé sans motif raisonnable.

« Cas d'urgence » désigne une situation ou un concours de circonstances, généralement imprévus, qui survient soudainement et qui exige une attention immédiate.

- f) Les employés dans l'unité de négociation ont le droit de demander un congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick et de ses règlements, modifiés de temps à autre.

29.03 **Intempéries**

Tout employé qui, ayant fait un effort raisonnable pour se rendre au travail pendant une tempête, a été empêché de le faire en raison de l'état des routes ou des rues publiques ou des voies d'eaux, doit pouvoir remplacer un tel jour par un jour férié accumulé, du surtemps accumulé, des congés annuels accumulés ou en travaillant pendant l'un de ses jours libres ou jours fériés réglementaires, si l'organisation du travail le permet.

29.04 **Congés d'audience**

L'hôpital doit verser à un employé qui est tenu de faire partie d'un jury ou de comparaître à titre de témoin devant un tribunal, la différence entre son traitement normal et le paiement reçu pour le service à titre de juré ou de témoin. L'employé doit présenter une preuve du service qu'il a rendu et du montant d'argent reçu à titre de paiement. Si l'employé n'a pas été remplacé et qu'il reste au moins quatre (4) heures de son quart de travail, il doit retourner au travail à la fin de son service au tribunal.

29.05 **Congés pour affaires du syndicat**

- a) Sur demande présentée à l'hôpital, un congé non payé doit être accordé aux employés choisis par le Syndicat ou par la section locale pour assister :
- i) aux séances de négociation officielle avec l'Employeur;
 - ii) aux réunions du comité de direction national et aux réunions de comités du Syndicat canadien de la fonction publique, et de ses organismes affiliés ou à charte;
 - iii) à des réunions d'affaires officielles du Syndicat autres que celles mentionnées aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus.
- b) Le nombre d'employés d'un service quelconque ayant le droit de prendre un congé en même temps conformément au sous-alinéa 29.05 a) iii) est laissé au choix de l'hôpital et est déterminé par le nombre d'employés disponibles. L'hôpital doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant un congé accordé conformément au paragraphe 29.05. Le Syndicat doit ensuite rembourser l'hôpital. Les demandes pour de tels congés doivent être présentées au moins quatre (4) semaines à l'avance, dans la mesure du possible.
- c) Afin que le travail à l'hôpital ne soit pas interrompu déraisonnablement, il est convenu que, dans la mesure du possible, les griefs seront signifiés en dehors des heures de travail.
- d) S'il est nécessaire de signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur travail sans donner une raison pour leur départ et sans obtenir la permission du surveillant. La permission ne sera pas refusée sans raison et l'employé ne subira aucune perte de traitement. Lorsqu'il reprend son travail habituel, chaque délégué doit se présenter à son surveillant immédiat et si celui-ci le demande, dans l'éventualité d'un retard excessif, le délégué doit lui donner une raison raisonnable de son absence.
- e) Un congé payé sera accordé à un membre du Syndicat désigné pour représenter la section locale ou le Syndicat à l'arbitrage, pendant qu'il s'acquitte de ces fonctions.

29.06 **Congés pour emploi au sein du syndicat**

Un congé non payé, sans perte d'ancienneté, d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à un employé élu ou nommé à un poste à plein temps au sein du Syndicat national ou provincial ou de la section locale.

Un tel congé doit être renouvelable pour un autre terme, sur demande. S'il est permis de le faire en vertu des régimes de pension et d'assurance-vie collective et de tout autre régime de bien-être, l'employé aura le droit de payer les coûts au complet, y compris ceux de l'hôpital pendant la durée d'un tel congé.

29.07 **Fin d'un congé**

Le défaut de la part d'un employé de se présenter au travail à la fin d'un congé peut entraîner la cessation d'emploi.

29.08 **Congé d'études**

- a) Lorsqu'un employé demande un congé d'études lié à son emploi à l'hôpital, l'hôpital peut lui accorder, à sa discrétion, un congé sans solde. Il maintiendra son ancienneté durant le congé sans solde, mais ne continuera pas à l'accumuler.
- b) L'Employeur doit accorder aux employés un congé payé, au taux normal, pour leur permettre de passer des examens dans le cadre de cours sanctionnés ou exigés à titre d'activité de perfectionnement par l'Employeur. Les dispositions de l'article 23 sur le surtemps ne s'appliquent pas à de tels congés.
- c) Lorsque l'Employeur exige des titulaires qu'ils acquièrent de nouvelles compétences ou caractéristiques en sus des compétences et caractéristiques nécessaires pour l'accréditation, le renouvellement d'accréditation ou l'autorisation d'exercer afin de conserver leur emploi actuel, les titulaires doivent recevoir un congé payé à leur taux habituel et être remboursés pour tous frais de déplacement raisonnable selon les dispositions de la directive sur les déplacements, ou recevoir de l'Employeur des possibilités de formation durant les heures normales de travail.

ARTICLE 30 - AFFECTATIONS PROVISOIRES

- 30.01 a) Lorsqu'une affectation temporaire survient dans l'unité de négociation et qu'on sait à l'avance qu'elle sera d'une période de plus de six (6) mois, on doit pourvoir à celle-ci conformément aux paragraphes 31.01, 31.02, 31.03. Par souci de clarté, le paragraphe 31.02 comprend toutes les évaluations nécessaires pour pourvoir le poste. L'employé à plein temps ou à temps partiel qui accepte une affectation provisoire n'est pas réputé être un employé temporaire selon la définition à l'alinéa 2.02c).
 - b) Tout poste vacant qui découle ensuite de l'application de l'alinéa 30.01 a) doit être offert à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté au sein de ce service ou de cette unité ou de cette station. Si aucun employé qualifié n'accepte l'affectation temporaire, l'hôpital a alors le droit de procéder à une nomination.
 - c) Lorsqu'on sait à l'avance qu'elle durera plus de deux (2) mois, mais moins de six (6) mois, on doit pourvoir à une affectation temporaire par la nomination de l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté au sein de ce service ou de cette unité ou de cette station.
- Si aucun employé qualifié n'accepte l'affectation temporaire, l'hôpital a alors le droit de procéder à une nomination.
- d) Lorsqu'on sait à l'avance que l'affectation provisoire ne durera pas plus de deux (2) mois, on doit d'abord offrir l'affectation provisoire au sein du service, de l'unité ou de la station poste conformément au paragraphe 6.09, ou sous forme de quart de travail à l'employé à temps partiel ou à l'employé occasionnel ayant le plus d'ancienneté au sein du service, de l'unité ou de la station. L'employé doit avoir été embauché pour le type de travail requis et, dans le cas d'un employé à temps partiel, le quart de travail ne doit pas nuire à l'emploi habituel de l'employé. Dans le cas où aucun employé n'accepte l'affectation, l'hôpital se réserve le droit de procéder par nomination.
- 30.02 À la fin de l'affectation temporaire affichée conformément aux alinéas 30.01 a) et b), l'employé retournera à son ancien poste.
 - 30.03 Un employé en affectation temporaire doit terminer la période d'affectation temporaire telle qu'elle était affichée avant d'être affecté à une autre affectation temporaire, à moins d'entente contraire de part et d'autre.

- 30.04 Lorsqu'un emploi temporaire assumé par un employé à temps partiel ou à plein temps se termine, l'employé reprendra son ancien poste. Si ce dernier n'existe plus, l'employé pourra exercer les droits qui lui sont accordés au paragraphe 20.04.

ARTICLE 31 - POSTES VACANTS

- 31.01 Lorsque survient un poste vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit placer un avis de la vacance sur les tableaux d'affichage pendant au moins sept (7) jours civils. L'hôpital envoie un exemplaire électronique de l'avis à la section locale.

- 31.02 De tels avis doivent contenir les renseignements suivants :

- a) fonctions du poste;
- b) caractéristiques requises selon les spécifications de la classification
- c) autres exigences du poste;
- d) heures et lieu de travail;
- e) traitement; et
- f) date de l'affichage.

Les exigences du poste doivent être pertinentes au poste.

- 31.03 Le candidat possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui répondent aux exigences du poste indiquées dans l'avis doit être nommé au poste.

- 31.04 a) Si le candidat choisi est déjà un employé tel que défini dans la présente convention, il doit être soumis à une période d'essai dans la nouvelle classe ou le nouveau poste d'une durée de trois cents (300) heures travaillées. Sous réserve d'une entente mutuelle de l'Hôpital et de la section locale, cette période d'essai peut être prolongée pour une période raisonnable. Si, pendant cette période d'essai, on juge que l'employé ne satisfait pas aux exigences du poste ou que l'employé convainc l'hôpital qu'il est incapable d'assumer les fonctions de son nouveau poste, il doit être réintégré dans son ancien poste ou, dans le cas d'un employé occasionnel, il doit reprendre son statut d'employé occasionnel conformément à l'alinéa 2.03 c), sans perdre d'ancienneté ni son ancien traitement, et tout autre employé ayant fait l'objet d'avancement ou d'une mutation en raison du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni son ancien traitement. Si le service s'avère satisfaisant, l'employé doit être nommé au poste de façon permanente au terme de la période d'essai.
- b) Si l'employé choisi est réintégré dans son ancien poste ou statut en application de l'alinéa 31.04 a), l'Hôpital nomme au poste le prochain candidat répondant aux exigences du poste et ayant le plus d'ancienneté. Si cet autre candidat ne répond aux exigences du poste, l'Hôpital affiche à nouveau le poste.

- 31.05 a) Dans un délai de quatorze (14) jours civils après la date limite du concours, un avis indiquant soit le nom du candidat choisi, soit que le poste n'a pas été pourvu, doit être affiché pendant au moins sept (7) jours civils. Un tel avis peut être envoyé à la section locale. Sur demande écrite de l'employé, l'Employeur doit fournir une explication par écrit de la raison pour laquelle l'employé n'a pas été nommé au poste.
- b) Après que l'employé a été nommé au poste, l'Hôpital fait tous les efforts raisonnables pour que l'employé commence à occuper son nouveau poste au plus tard quatre (4) semaines après sa nomination.

- 31.06 Un employé doit compter au moins neuf (9) mois de service dans son poste actuel pour pouvoir demander une mutation latérale. Une mutation latérale est une mutation à un poste de la même classe que celui précédemment occupé par l'employé avec les mêmes heures de travail et le même statut d'employé.

- 31.07 Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité et ne peut remplir ses fonctions normales en raison d'une infirmité ou d'une maladie, ou par suite de son âge ou d'une incapacité temporaire, l'hôpital doit, sans qu'il soit nécessaire de suivre les directives sur l'affichage décrites à l'article 31, faire tous les efforts raisonnables en vue d'affecter cet employé à un poste, à un emploi, ou, dans le cas d'un employé occasionnel, un travail occasionnel compatible avec son infirmité, son incapacité ou son âge. L'hôpital ne doit déplacer nul autre employé, sauf un employé stagiaire, pour effectuer cette réaffectation.
- 31.08 S'il n'y a aucun candidat au sein de l'hôpital, il n'est pas nécessaire d'afficher un avis intéressant les mêmes classes dans le même service pendant une période de trente (30) jours, mais l'hôpital peut embaucher tout candidat jugé compétent.
- 31.09 a) Lorsqu'un employé fait l'objet d'un avancement ou d'une mutation temporaire à un poste hors de l'unité de négociation et qu'il revient par la suite à l'unité de négociation, il doit être réintégré dans son ancienne classe sans subir de perte d'ancienneté ou de traitement par suite de l'avancement ou de la mutation temporaire.
- b) Lorsqu'un employé est affecté à un poste figurant à l'annexe A, mais désigné comme étant exclus d'un commun accord entre les parties ou par la Commission du travail et de l'emploi, il ne perd pas ses droits d'ancienneté et bénéficie de la présente convention.
- c) Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mutation permanente ou d'un avancement permanent à un poste ne figurant pas à l'annexe A, il perd ses droits d'ancienneté et ne peut bénéficier de la présente convention.

ARTICLE 32 - ANCIENNETÉ

- 32.01 Aux fins de la présente convention, ancienneté est définie comme étant le nombre total d'heures réglementaires à partir de la date d'embauchage. À moins qu'il ne soit indiqué autrement, l'ancienneté au sein de l'hôpital doit servir à déterminer la priorité pour toutes les questions qui sont fonction de la durée du service. Le maximum qu'un employé peut accumuler au cours d'une période de quatre (4) semaines est de 150 heures et, au cours d'une même année, de 1957,5 heures.
- 32.02 Nonobstant le paragraphe 32.01, dans le cas d'un employé occasionnel, l'ancienneté est définie, aux fins de la présente convention, comme étant le nombre total d'heures réglementaires qu'il a effectuées à partir de la date où il est devenu membre de l'unité de négociation du fait qu'il répond à la définition d'un employé, conformément à la *Loi sur les relations de travail dans les services publics*.
- 32.03 Une liste d'ancienneté comprenant tous les employés visés par la présente convention et indiquant le nom, la classe, la date d'embauchage et le nombre d'heures réglementaires de chacun au sein de l'hôpital doit être affichée au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, à un endroit accessible à tous les employés ainsi visés. Une période de trente (30) jours civils pendant laquelle les employés peuvent contester les révisions doit être accordée après cet affichage. Une copie de la liste révisée d'ancienneté doit être envoyée à la section locale si cette dernière en fait la demande.
- 32.04 Un employé ne perd aucun droit d'ancienneté accumulé pendant qu'il est en congé autorisé ou en cas de mutation non volontaire. Un employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes :
- a) il est congédié pour une raison valable et n'est pas réintégré;
- b) il démissionne ou prend sa retraite;
- c) il est suspendu pour une raison valable, auquel cas la perte d'ancienneté s'applique à la période de suspension;
- d) il est mis en disponibilité pendant une période de plus de dix-huit (18) mois civils consécutifs.
- 32.05 Nonobstant l'alinéa 32.04 d), un employé qui a effectué des relais de travail occasionnel pendant la période de rappel conformément au paragraphe 20.08 et qui est réembauché par l'Employeur dès la fin de la période de rappel doit conserver toutes les heures d'ancienneté qu'il a accumulées.

ARTICLE 33 - RETRAITE

- 33.01 L'âge normal de la retraite est celui défini dans le Régime de retraite à risques partagés du SCFP.
- 33.02 Si l'emploi d'un employé est prolongé au-delà de l'âge de soixante-cinq (65) ans, cet employé doit bénéficier de tous les avantages et de toutes les conditions d'emploi prévus dans la présente convention.
- 33.03 S'il le désire, un employé peut prendre sa retraite n'importe quand après son cinquante-cinquième (55^e) anniversaire de naissance sans perdre les prestations de retraite et il doit recevoir les prestations de pension prévues dans le régime de pension des hôpitaux auquel il est inscrit.

ARTICLE 34 - ALLOCATION DE RETRAITE

- 34.01 Lorsqu'un employé comptant 9 787,5 heures ou plus de service ininterrompu prend sa retraite conformément au régime de retraite en vigueur au moment de son départ ou que son emploi prend fin par suite d'incapacité ou d'âge, ou encore qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'hôpital doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de fin de service d'une valeur égale à la rémunération de 37,5 heures pour chaque tranche de 1 957,5 heures de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rémunération de 937,5 heures, au taux de traitement réglementaire de l'employé. Dans le cas d'une mise en disponibilité, un tel paiement pourra être versé seulement à la fin de la période de dix-huit (18) mois prévue en vertu du paragraphe 20.06.
- 34.02 Lorsqu'un employé souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou que l'hôpital exige qu'un employé prenne sa retraite par suite d'incapacité permanente, et à défaut d'une entente mutuelle, un comité de médecins, dont la décision est finale et obligatoire pour les parties à la présente convention, doit être formé de la façon suivante : un médecin nommé par la section locale, un médecin nommé par l'hôpital ainsi qu'un médecin que choisiront les deux médecins ainsi nommés et qui sera le président. Si le comité décide que l'employé souffre d'incapacité permanente, ledit employé doit recevoir la rémunération applicable à tout congé de fin de service qu'il aura accumulé et auquel il aura droit en application du présent article. Les dépenses de ce comité doivent être acquittées tout comme 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 les pensions* (Canada), il ne sera pas nécessaire d'obtenir une autre décision de la part du comité prévu au présent article.

ARTICLE 35 - RÉGIME DE PENSION

- 35.01 a) Dans un protocole d'entente daté du 18 mai 2012, les parties ont convenu de modifier le régime de pension des employés des hôpitaux du SCFP du Nouveau-Brunswick (régime des employés des hôpitaux du SCFP) et de le convertir en un régime de retraite à risques partagés conformément aux exigences de la *Loi sur les prestations de pension*, L.N.-B. 1987, ch. P-5.1. Le régime a été modifié et converti en un régime de retraite à risques partagés pour les syndiqués du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP) le 1^{er} juillet 2012.
- b) Dans le cadre du régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP, les parties ont convenu, au moyen de la confirmation de l'adoption de la politique de financement datée du 20 décembre 2012, des conditions de la politique de financement initial pour le régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP. Ces conditions pourront être modifiées périodiquement sous avec le consentement des parties.
- c) Les parties conviennent que le régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP ne vise que les seuls prestataires du régime et leurs bénéficiaires et leurs ayants droit. Les conditions d'admissibilité au régime peuvent être modifiées périodiquement avec le consentement des parties.
- d) Les parties sont également représentées auprès du conseil de fiduciaires du régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP en conformité avec les dispositions du régime.

- 35.02 Un employé qui a le droit de prendre sa retraite conformément au régime de retraite en vigueur au moment de son départ et qui désire participer à un programme de consultation sur la retraite approuvé par le conseil des fiduciaires doit recevoir, dans la période de cinq (5) ans précédant la date la plus rapprochée à laquelle il désire prendre sa retraite, un congé unique sans perte de traitement d'un maximum de deux (2) jours pour assister à un tel programme au Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 36 – PRESTATION DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES

- 36.01 L'hôpital consent à fournir aux employés inscrits au régime d'assurance-maladie et d'hospitalisation du Nouveau-Brunswick, et en règle conformément à ce régime, une chambre à deux lits ou une chambre de meilleure qualité, sans frais différentiels. Le même avantage est offert aux adultes à la charge des employés. Ces avantages se limitent aux services disponibles à l'hôpital.

- 36.02 a) L'hôpital doit verser
- i) soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux des employés tel que déterminé par le Comité permanent sur les avantages assurés du gouvernement du Nouveau-Brunswick; et
 - ii) cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires de base tel qu'annoncé pour tous les employés et les personnes à leur charge.
- b) La présente disposition s'applique aux employés qui acceptent de payer le reste du coût des primes.

ARTICLE 37 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

- 37.01 a) L'Employeur accepte d'offrir la protection d'assurance-vie collective prévue dans le régime d'assurance-vie collective des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick.
- b) L'assurance mort accidentelle et mutilation est offerte sur une base volontaire aux frais de l'employé.

Les parties conviennent que le régime sera administré en vertu des contrats types de la province du Nouveau-Brunswick.

- 37.02 En plus de ce qui précède, le Conseil du Trésor accepte de maintenir le régime d'assurance-vie collective actuellement en vigueur dans tout hôpital.

ARTICLE 38 - UNIFORMES

- 38.01 L'hôpital doit fournir, entretenir et blanchir, sans frais à l'employé, tous les vêtements qu'il est tenu de porter au travail comme uniforme. Les uniformes demeurent le bien de l'hôpital et ne doivent pas être portés hors des lieux de l'hôpital à moins que celui-ci ne fournisse pas d'installation où les employés peuvent se changer.

ARTICLE 39 - ADMINISTRATION SALARIALE

- 39.01 a) Les traitements applicables à toutes les classes visées par la présente convention figurent à l'annexe A ou A-1 qui font partie intégrante de la présente convention. Sauf dans les cas approuvés au préalable par l'hôpital, nul employé ne doit céder une partie quelconque de son traitement à une tierce personne.
- b) **Reconnaissance et maintien des effectifs**
- i) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 25 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 3 % de son taux de traitement réglementaire. L'employeur doit mettre en œuvre ce rajustement au cours de la première période de paie qui suit le 25^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.

- ii) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 20 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 2 % de son taux de traitement réglementaire. L'employeur doit mettre en œuvre ce rajustement au cours de la première période de paie qui suit le 20^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.
- iii) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 15 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 1 % de son taux de traitement réglementaire. L'employeur doit mettre en œuvre ce rajustement au cours de la première période de paie qui suit le 15^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.
- iv) Aux fins de la mise en œuvre initiale de la prime de reconnaissance et de maintien des effectifs, tous les employés qui ont déjà atteint le nombre d'années requis auprès de l'Employeur à la date de signature de la présente convention collective ont droit à la prime de maintien des effectifs à compter de la date de signature.

39.02 Nul employé ne doit subir une réduction de son taux de traitement en raison de la présente convention.

39.03 Repas

- a) Le prix des repas servis aux employés sera fonction du coût des aliments crus, des fournitures et des salaires applicables à la cafétéria.
- b) Lorsque l'Employeur demande à l'employé de travailler ailleurs qu'à son lieu de travail ordinaire et qu'il ne l'a pas avisé avant le début de la journée de travail, le coût du repas de l'employé lui sera remboursé selon les dispositions de la directive provinciale sur les déplacements et ses modifications périodiques, et ce dans les cas où les repas ou l'accès aux repas ne peuvent être fournis au lieu d'affectation de l'employé.

39.04 Prime de relais

Une prime de relais de soirée de dix dollars et neuf cents (10,09 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 16 h et 24 h.

Une prime de relais de nuit de douze dollars et quatre-vingt-onze cents (12,91 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 24 h et 8 h.

Une prime de relais de jour la fin de semaine de dix dollars et neuf cents (10,09 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 8 h et 16 h le samedi ou le dimanche.

39.05 Période de paie

- a) L'hôpital consent à maintenir une période de paie à la quinzaine. Il maintiendra également une paie égalisée à la quinzaine pour l'employé à temps plein. La paie égalisée doit faire l'objet d'un rapprochement au cours de la période établie par l'hôpital.
- b) Lorsque le jour réglementaire de paie survient pendant un jour férié, le jour de paie sera le dernier jour d'opérations bancaires qui précède ce jour férié.
- c) Pour les employés qui reçoivent les chèques de paie, l'hôpital consent à remettre les chèques de paie aux employés affectés au relais de nuit au moment où ils quittent le service.
- d) Si une erreur est faite sur un chèque de paie, elle sera rectifiée dans un délai de quarante-huit (48) heures, pourvu qu'il s'agisse d'une somme de cinquante dollars (50 \$) ou plus après déductions et que l'employé le demande.
- e) Si un jour libre réglementaire survient pendant un jour de paie, un employé qui reçoit un chèque de paie, l'employé doit, sur demande, recevoir sa paie le jour précédent.
- f) Dépôt direct - L'hôpital peut mettre en place un système de dépôt direct auprès d'un établissement financier du choix de l'employé, assuré en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada*.
- g) Lorsque l'hôpital met en place un système de dépôt direct, les employés qui reçoivent actuellement leurs chèques de paie peuvent continuer de les recevoir.

39.06 **Crédits accumulés**

- a) L'hôpital doit distribuer aux employés les renseignements sur les régimes de pension fournis par le conseil des fiduciaires lorsqu'il y a lieu.
- b) Dans la mesure du possible, l'hôpital doit aviser chaque employé à chaque période de paie des jours fériés, du surtemps et des crédits de congés de maladie et de congés annuels qu'il compte à son actif pour l'année de référence des congés annuels.
- c) L'hôpital doit aviser chaque employé une fois par année du nombre de jours de congés de maladie accumulés.

39.07 **Augmentation annuelle**

Un employé aura droit à l'augmentation annuelle prévue à l'annexe A ou A-1 dès qu'il aura terminé 1 957,5 heures de travail ou tout multiple de ce chiffre. Aux fins du calcul de l'augmentation, la date applicable à la hausse de salaire sera reportée au premier jour de la période de paie dans laquelle elle survient.

39.08 **Rémunération de suppléance**

- a) Une rémunération supplémentaire pour une affectation temporaire à un poste d'une classe supérieure doit s'appliquer aux employés admissibles qui sont affectés au poste dont le taux est supérieur pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Une telle rémunération sera rétroactive jusqu'au premier jour de l'affectation.
- b) Lorsqu'un poste est temporairement vacant pendant une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'hôpital ne doit pas y affecter plus d'un employé dans le seul but d'éviter le paiement de la rémunération de suppléance temporaire.
- c) Les employés admissibles doivent recevoir la rémunération correspondant à l'échelon de l'échelle de traitement de la classe supérieure, qui se traduira par une augmentation minimale de cinq pour cent (5 %). Si l'échelon dans l'échelle supérieure devait dépasser dix pour cent (10 %), alors une augmentation d'au plus dix pour cent (10 %) doit être versée. L'employé admissible ne recevra jamais un montant supérieur au montant maximum de la classe supérieure à laquelle il est affecté.
- d) Un employé tenu d'occuper temporairement un poste dans une classe dont le taux de traitement est inférieur à celui de son poste réglementaire ne doit subir aucune réduction de traitement.

39.09 **Promotion et Rétrogradation**

La nomination d'un employé (conformément à l'article 20, 30 ou 31) à un autre poste constitue :

- a) une promotion lorsque le taux de traitement maximal applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé dépasse le taux de traitement applicable au poste qu'il occupait immédiatement avant cette nomination;
- b) une rétrogradation lorsque le taux de traitement maximal du nouveau poste auquel est nommé l'employé est moindre que le taux de traitement maximal applicable au poste qu'il occupait immédiatement avant cette nomination;
- c) Un employé promu doit être classé à l'échelon de l'échelle salariale du nouveau poste qui a pour effet d'augmenter son taux de traitement d'au moins cinq pour cent (5 %) ou de le faire passer au taux minimum du nouveau poste, en prenant le plus élevé. En aucun cas, le taux de traitement de l'employé admissible ne dépassera le taux de traitement maximal de la nouvelle classification du poste auquel est nommé l'employé.
- d) Lors d'une rétrogradation, si le taux de traitement actuel de l'employé est moindre que le taux maximal de la nouvelle échelle salariale. L'employé sera classé à l'échelon de la nouvelle échelle salariale qui se rapproche le plus de son taux de traitement actuel et qui ne représente pas une réduction de salaire. Si le taux de traitement actuel de l'employé dépasse le taux maximal de la nouvelle échelle de salaire, l'employé sera rémunéré au taux maximal de la classification inférieure.

39.10 **Honoraires professionnels et de licence**

L'Employeur doit verser cent dollars (100 \$) comme contribution aux cotisations professionnelles annuelles des employés qui doivent renouveler leur licence pour exercer les fonctions de leur poste. Il doit acquitter la

totalité des cotisations professionnelles pour cette licence si les frais sont moins de cent dollars (100 \$). Si une classification nécessite plusieurs licences, l'Employeur doit verser jusqu'à un maximum de 100 \$ par licence.

ARTICLE 40 – MAINTIEN DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION

- 40.01 Sont visées par la présente convention les classes énumérées aux annexes A et A-1 de la présente convention. L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les particularités du poste pour les classes énumérées à l'annexe A et A-1 au fur et à mesure qu'elles sont révisées.
- 40.02 Lorsque le Syndicat ou l'employé ou les deux estiment que l'employé a été classé de façon injuste ou incorrecte, l'employé ou le Syndicat ou les deux peuvent soumettre la question à l'examen du Comité conjoint pour le maintien du système de classification (CCMSC), pour décision.
- 40.03 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention, ou si d'importantes modifications sont apportées aux fonctions ou au niveau de responsabilité d'une classe ou encore aux compétences requises pour celle-ci, le CCMSC sera chargé de déterminer l'échelle salariale de la classe en question (nouvelle ou révisée). En attendant la décision relative à l'échelle salariale, l'Employeur peut choisir un taux de traitement provisoire.
- 40.04 **Processus conjoint de maintien du système de classification**
- a) Formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, le CCMSC est chargé d'assurer l'intégrité du système de classification mis en œuvre le 1^{er} juillet 2007.
 - b) Au moment d'examiner une nouvelle classe, une classe révisée ou une demande de reclassification, le CCMSC met en application la méthode d'évaluation professionnelle utilisée pour établir le nouveau système de classification.
 - c) Le CCMSC se réunit au besoin et chaque partie s'occupe de payer les frais de ses membres.
 - d) La décision du CCMSC est finale et exécutoire.
 - e) Si les membres du CCMSC sont incapables d'arriver à un consensus pour toute question qui leur a été soumise, cette dernière sera présentée au Comité directeur conjoint.
 - f) Le Comité directeur conjoint, qui est formé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat, examine les questions qui lui sont soumises par le CCMSC et rend une décision, laquelle est finale et exécutoire. Si le Comité directeur conjoint ne parvient pas à une entente, il peut faire appel à un médiateur pour l'aider à prendre une décision finale.
- 40.05 En aucun cas le processus prévu aux paragraphes 40.02 et 40.03 ne doit dépasser six (6) mois.

ARTICLE 41 - AVANTAGES ACTUELS ET AVANTAGES SUPÉRIEURS

ARTICLE 42 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 42.01 Dans le présent article, « changements technologiques » signifient l'introduction d'équipement, de technologie ou de matériel différent de l'équipement, de la technologie ou du matériel précédemment utilisé par l'Employeur et ou la modification de la manière dont l'Employeur effectue ses activités directement reliées à l'introduction de cet équipement, de cette technologie ou de ce matériel.
- 42.02 Lorsque le fonctionnement du nouvel équipement, de la nouvelle technologie ou du nouveau matériel doit être confié à des employés de la même classe que ceux précédemment chargés des activités visées, les titulaires doivent bénéficier de possibilités raisonnables de formation, aux frais de l'Employeur et sans perte de traitement et d'avantages, pour l'exploitation du nouvel équipement ou du nouveau matériel en question dans le but de conserver leur poste.
- 42.03 Si, après une période raisonnable de formation, l'employé ne peut pas ou ne veut pas acquérir les aptitudes nécessaires, l'Employeur fera tout en son possible pour donner à l'employé un poste correspondant à ses compétences si une telle vacance existe (les autres droits de l'employé précisés ailleurs dans la présente convention s'appliquent aussi dans une telle situation).

- 42.04 Dans le cadre de la planification des changements technologiques, l'Employeur s'efforcera d'absorber les réductions du personnel que ces changements entraîneront par l'usure des effectifs.
- 42.05 L'Employeur accepte de donner au Syndicat un avis de trente (30) jours avant l'introduction des changements technologiques pouvant entraîner le déplacement d'employés de l'unité de négociation ou une importante modification des heures de travail ou des tâches des employés de l'unité de négociation.
- 42.06 Nonobstant les paragraphes 31.01 et 31.03, un employé frappé d'une mise en disponibilité en raison de changements technologiques aura la priorité pour combler une vacance dans une autre classe pour laquelle il possède les compétences afin d'éviter la mise en disponibilité.

ARTICLE 43 - BLESSURES AU TRAVAIL

- 43.01 Un employé qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente doit en aviser le surveillant ou le chef de service le plus tôt possible et présenter une demande d'indemnités pour accidents du travail.
- 43.02 a) Un employé qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et dont la demande d'indemnités pour accidents du travail est approuvée doit recevoir ses indemnités conformément à la *Loi sur les accidents du travail*.
- b) Les employés qui touchent des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* doivent accumuler des crédits de congés annuels et de maladie conformément aux articles 26 et 27. Cependant, les crédits de congés annuels ne peuvent pas s'accumuler pour plus d'une année, tel qu'il était prévu au paragraphe 26.01.
- 43.03 L'absence d'un employé qui est blessé au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et qui attend l'approbation de sa demande d'indemnités pour accidents du travail et qui reçoit ou non des indemnités, conformément à la *Loi sur les accidents du travail*, ne doit pas entraîner la perte de crédits de congés de maladie ni de crédits de congés annuels de l'employé, sauf en application du paragraphe 43.04.
- 43.04 Nonobstant le paragraphe 43.03, après avoir subi une blessure au travail, un employé qui se trouve sans aucun revenu en attendant de recevoir des indemnités pour accidents du travail conformément à la *Loi sur les accidents du travail* peut demander une avance de l'Employeur sous réserve des conditions suivantes :
- a) avoir demandé une telle avance au moins trois (3) jours avant chaque jour de paie réglementaire;
- b) accepter de verser les indemnités correspondant au même montant et à la même période;
- c) avoir accumulé les crédits de congés annuels ou des congés de maladie ou les deux types de congés en nombre suffisant; ou être admissible à une avance de congés de maladie en vertu du paragraphe 27.14;
- d) le versement doit commencer après la période d'attente de trois (3) jours stipulée dans la *Loi sur les accidents du travail* pendant laquelle aucune indemnité n'est versée.
- e) le montant de l'avance doit correspondre au montant des indemnités payables conformément à la *Loi sur les accidents du travail*, pour la même période, jusqu'à ce que la demande d'indemnités soit approuvée ou rejetée;
- f) si la demande d'indemnités pour accidents du travail est refusée, l'employé a le droit à titre rétroactif d'utiliser les crédits de congés de maladie accumulés conformément à l'article 27;
- g) l'Employeur portera au crédit de l'employé le nombre de congés de maladie utilisé à cette fin après avoir reçu le versement de l'employé correspondant aux indemnités applicables après l'approbation de la demande d'indemnités pour accidents du travail;
- h) aux fins du calcul de l'avance, un crédit entier de congé de maladie accumulé servira pour chacun des jours de travail prévus de l'employé; et
- i) à l'approbation de la demande d'indemnités pour accidents du travail, l'employé recevra à son crédit l'ancienneté qui correspond à la période d'attente requise stipulée dans la *Loi sur les accidents du travail*.

ARTICLE 44 - RÉTROACTIVITÉ

- 44.01 Les salaires prévus par la présente convention entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2024. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les heures réglementaires, le surtemps et les heures pendant le service de rappel, pour tout employé de l'Unité de Négociation.
- 44.02 Les personnes qui n'ont pas droit au traitement rétroactif sont les suivantes :
- a) Celles qui ont quitté le service de l'hôpital avant d'avoir terminé leur période de probation.
 - b) Celles qui sont devenues des employés le 1^{er} juillet 2019 ou après et qui ont quitté volontairement le service de l'hôpital avant la date de la signature de la présente convention.
 - c) Les personnes qui ont été congédiées par mesure disciplinaire.
 - d) Les personnes qui ont quitté le service de l'hôpital sans donner l'avis approprié tel que défini dans la convention.
 - e) Les employés occasionnels et les employés temporaires qui ont travaillé moins de six (6) mois consécutifs à la date de signature.
- 44.03 i) Toute personne réclamant le traitement rétroactif prévu aux présentes et qui n'est pas un employé à la date de la signature de la présente convention doit faire parvenir un avis écrit à l'Hôpital où elle était employée, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils après la signature de la présente convention. Le défaut de faire une telle demande entraînera le retrait de tout droit au traitement rétroactif. Il incombe exclusivement à l'ancien employé de demander le traitement rétroactif.
- ii) Nonobstant le sous-alinéa 44.03(i), au cours du renouvellement de la convention collective, l'Employeur effectuera des paiements rétroactifs au prorata à tous les retraités qui ont pris leur retraite après le 1^{er} juillet 2019.
- iii) Nonobstant le sous-alinéa 44.03(i), lorsqu'un employé qui a droit à un traitement rétroactif décède, le montant dû est versé au conjoint ou, s'il n'y a pas de conjoint, à la succession de l'employé décédé.
- 44.04 Toutes les autres modifications entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective, sauf indication contraire dans la convention.

ARTICLE 45 - DURÉE ET CESSATION

- 45.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant à la date de la signature et se terminant le 30 juin 2028, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus cent quatre-vingts (180) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.
- 45.02 Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention est donné au Conseil du Trésor, 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 que l'on déclare l'existence d'une impasse en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 46 – NOTE SUR LE RÈGLEMENT SALARIAL

- 46.01 Les parties conviennent que le rajustement des salaires prévu à la présente convention résout les questions de recrutement, de maintien des effectifs et d'équité salariale.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

ANNEXE A - TAUX HORAIRES

COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAFES SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT SERVICES AUX MALADES

Échelle salariale	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Prime de reconnaissance et de maintien en poste*	Juillet 1/24	Juillet 1/25	Juillet 1/26	Juillet 1/27
		COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAFES 361		SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT 381		SERVICES AUX MALADES 382		\$1.00	\$1.10	\$1.30	\$1.60
								A B C	A B C	A B C	A B C
1	1005	Commis du service du courrier	2086	Messager à la livraison des approvisionnements			1.0%	20.6555 21.3439 22.0577	21.7555 22.4439 23.1577	23.0555 23.7439 24.4577	24.6555 25.3439 26.0577
	1071	Adjoint(e) des services d'imprimerie					2.0%	20.8621 21.5573 22.2783	21.9731 22.6683 23.3893	23.2861 23.9813 24.7023	24.9021 25.5973 26.3183
							3.0%	21.0686 21.7708 22.4989	22.1906 22.8928 23.6209	23.5166 24.2188 24.9469	25.1486 25.8508 26.5789
2			2036	Préposé(e) à la lessive propre			1.0%	21.2752 21.9842 22.7194	22.4082 23.1172 23.8524	23.7472 24.4562 25.1914	25.3952 26.1042 26.8394
			2034	Préposé(e) au service d'entretien ménager A			2.0%	21.3525 22.0672 22.8082	22.4525 23.1672 23.9082	23.7525 24.4672 25.2082	25.3525 26.0672 26.8082
			2040	Préposé(e) au service d'entretien ménager B			3.0%	21.5660 22.2879 23.0363	22.6770 23.3989 24.1473	23.9900 24.7119 25.4603	25.6060 26.3279 27.0763
			2035	Préposé(e) aux services d'alimentation A				21.7796 22.5085 23.2644	22.9016 23.6305 24.3864	24.2276 24.9565 25.7124	25.8596 26.5885 27.3444
			2041	Préposé(e) aux services d'alimentation B				21.9931 22.7292 23.4924	23.1261 23.8622 24.6254	24.4651 25.2012 25.9644	26.1131 26.8492 27.6124
			2021	Préposé(e) aux services de laboratoire							
			2042	Préposé(e) aux services de buanderie							
3	1001	Commis au classement	2038	Jardinier d'entretien des terrains	3022	Aide à l'imagerie diagnostique	1.0%	22.0768 22.8183 23.5876	23.1768 23.9183 24.6876	24.4768 25.2183 25.9876	26.0768 26.8183 27.5876
	1010	Commis aux télécommunications	2033	Aide auprès de l'unité de soins infirmiers	3024	Préposé(e) aux transports des malades	2.0%	22.2976 23.0465 23.8235	23.4086 24.1575 24.9345	24.7216 25.4705 26.2475	26.3376 27.0865 27.8635
			2074	Soutien à l'entretien – unité de soins infirmiers			3.0%	22.5183 23.2747 24.0594	23.6403 24.3967 25.1814	24.9663 25.7227 26.5074	26.5983 27.3547 28.1394
			2067	Aide auprès des chambres d'hôpital				22.7391 23.5028 24.2952	23.8721 24.6358 25.4282	25.2111 25.9748 26.7672	26.8591 27.6228 28.4152
			2003	Cuisinier(ière) préparateur(trice)							
4			2071	Aide en retraitement des dispositifs médicaux	3046	Aide en inhalothérapie	1.0%	22.8281 23.5979 24.3968	23.9281 24.6979 25.4968	25.2281 25.9979 26.7968	26.8281 27.5979 28.3968
							2.0%	23.0564 23.8339 24.6408	24.1674 24.9449 25.7518	25.4804 26.2579 27.0648	27.0964 27.8739 28.6808
							3.0%	23.2847 24.0699 24.8847	24.4067 25.1919 26.0067	25.7327 26.5179 27.3327	27.3647 28.1499 28.9647
								23.5129 24.3058 25.1287	24.6459 25.4388 26.2617	25.9849 26.7778 27.6007	27.6329 28.4258 29.2487
5	1011	Commis à la saisie des données	2010	Camionneur(euse)	3004	Technicien(enne) en cardiologie (non-agrèé(e))	1.0%	23.6081 24.4073 25.2361	24.7081 25.5073 26.3361	26.0081 26.8073 27.6361	27.6081 28.4073 29.2361
	1016	Commis aux dossiers médicaux	2093	Jardinier(ière) de l'entretien des terrains / opérateur(trice) de matériel	3023	Préposé(e) aux soins des patients 1	2.0%	23.8442 24.6514 25.4885	24.9552 25.7624 26.5995	26.2682 27.0754 27.9125	27.8842 28.6914 29.5285
	1094	Agent(e) à l'expédition des stocks	2070	Technicien(enne) en retraitement de dispositifs médicaux	3042	Aide en ophtalmologie (unique)	3.0%	24.0803 24.8954 25.7408	25.2023 26.0174 26.8628	26.5283 27.3434 28.1888	28.1603 28.9754 29.8208
	1004	Commis aux menus des patients	2037	Opérateur(trice) de machine à coudre				24.3163 25.1395 25.9932	25.4493 26.2725 27.1262	26.7883 27.6115 28.4652	28.4363 29.2595 30.1132
	1059	Opérateur(trice) de presse à imprimer									
	1075	Commis aux services de recherche									
	1053	Commis aux rapports transcrits									
	1049	Représentant(e) du service Lifeline (unique)									
6	1006	Réceptionniste	2063	Poseur(euse) de panneaux muraux secs / poseur(euse) de lattes	3000	Préposé(e) aux activités	1.0%	24.4180 25.2475 26.1076	25.5180 26.3475 27.2076	26.8180 27.6475 28.5076	28.4180 29.2475 30.1076
	1007	Commis aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier	2009	Messager des patients et d'approvisionnements	3010	Coiffeur(euse)	2.0%	24.6622 25.5000 26.3687	25.7732 26.6110 27.4797	27.0862 27.9240 28.7927	28.7022 29.5400 30.4087
	1017	Bibliotechnicien(enne)			3025	Préposé(e) aux soins des patients 2	3.0%	24.9064 25.7525 26.6298	26.0284 26.8745 27.7518	27.3544 28.2005 29.0778	28.9864 29.8325 30.7098
	1062	Coordonnateur(trice) du service de courrier						25.1505 26.0049 26.8908	26.2835 27.1379 28.0238	27.6225 28.4769 29.3628	29.2705 30.1249 31.0108
	1065	Commis aux télécommunications, aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier									
	1081	Soutien-plan d'établissement (TAS)									
7	1018	Transcripteur(trice) médical(e)	2068	Opérateur(trice) en système de bâtiment	3001	Préposé(e) au traitement de la toxicomanie	1.0%	25.2581 26.1191 27.0121	26.3581 27.2191 28.1121	27.6581 28.5191 29.4121	29.2581 30.1191 31.0121
	1021	Soutien administratif (non-clinique)	2072	Technicien(ienne) à l'établissement des régimes et des menus	3003	Aide en audiologie / orthophonie	2.0%	25.5107 26.3803 27.2822	26.6217 27.4913 28.3932	27.9347 28.8043 29.7062	29.5507 30.4203 31.3222
	1024	Commis-comptable	2018	Préposé(e) à l'entretien et aux réparations	3041	Assistant(e) de laboratoire médicale et phlébotomiste	3.0%	25.7633 26.6415 27.5523	26.8853 27.7635 28.6743	28.2113 29.0895 30.0003	29.8433 30.7215 31.6323
	1028	Commis du service de la paie	2022	Agent(e) de sécurité				26.0158 26.9027 27.8225	27.1488 28.0357 28.9555	28.4878 29.3747 30.2945	30.1358 31.0227 31.9425
	1029	Commis aux avantages sociaux									
	1043	Aide en pharmacie									
	1051	Agent(e) aux services d'inventaire									
	1063	Coordonnateur (trice) des commis au classement									
	1070	Coordonnateur(trice) des services d'imprimerie et des opérateur de duplicateur									
	1093	Commis en comptabilité et du service de la paie									
8	1019	Coordonnateur(trice) des services de télécommunications	2095	Coordonnateur(trice) ouvrier(ère) jardinier(ère) à l'entretien de terrains / Opérateur(trice) de l'équipement	3012	Préposé(e) aux soins psychiatriques	1.0%	26.1308 27.0242 27.9514	27.2308 28.1242 29.0514	28.5308 29.4242 30.3514	30.1308 31.0242 31.9514
	1020	Soutien administratif - Programme extra mural			3013	Conseiller(ère) en intégration communautaire	2.0%	26.3921 27.2944 28.2309	27.5031 28.4054 29.3419	28.8161 29.7184 30.6549	30.4321 31.3344 32.2709
	1023	Soutien en dotation			3015	Préposé(e) à la morgue	3.0%	26.6534 27.5647 28.5104	27.7754 28.6867 29.6324	29.1014 30.0127 30.9584	30.7334 31.6447 32.5904
	1025	Soutien administratif (clinique)			3029	Aide en ergothérapie / physiothérapie		26.9147 27.8349 28.7899	28.0477 28.9679 29.9229	29.3867 30.3069 31.2619	31.0347 31.9549 32.9099
	1027	Commis auprès de l'unité de soins infirmiers			3049	Surveillant(e) du service central de porteurs					
	1057	Commis aux réservations, salles d'opération			3052	Aide en réadaptation					
	1060	Technicien en pharmacie									
	1061	Aide en pharmacie (vérificateur(trice) délégué(e))									
	1078	Soutien administratif - les services d'inventaire									

9	1032	Coordonnateur(trice) aux admissions / inscriptions / établissement du calendrier	2026	Coordonnateur(trice) des services d'entretien ménager	3036	Préposé(e) aux ateliers de formation		27.0363	27.9637	28.9262	28.1363	29.0637	30.0262	29.4363	30.3637	31.3262	31.0363	31.9637	32.9262
	1048	Technicien(enne), système d'information de la pharmacie (unique)	2030	Surveillant(e) des services d'entretien ménager	3037	Facilitateur(trice) du programme de réadaptation au travail	1.0%	27.3067	28.2433	29.2155	28.4177	29.3543	30.3265	29.7307	30.6673	31.6395	31.3467	32.2833	33.2555
	1090	Commis – module d'établissement du calendrier (unique)	2029	Surveillant(e) des services d'alimentation	3043	Préposé(e) aux soins (TAS)	2.0%	27.5770	28.5230	29.5047	28.6990	29.6450	30.6267	30.0250	30.9710	31.9527	31.6570	32.6030	33.5847
	1095	Surveillant(e) des services d'approvisionnement	2027	Coordonnateur(trice) des services de buanderie	3048	Aide en légiste	3.0%	27.8474	28.8026	29.7940	28.9804	29.9356	30.9270	30.3194	31.2746	32.2660	31.9674	32.9226	33.9140
	1096	Aide en pharmacie (fonctions déléguées)	2046	Peintre															
	1100	Technicien en pharmacie (fonctions déléguées)	2066	Coordonnateur(trice) de technicien(enne) en retraitement de dispositifs médicaux															
10	1034	Commis-comptable principal(e)	2044	Charpentier(ière) / ébéniste/serrurier(ière)	3035	Technologue en orthopédie (classe provisoire)		27.9759	28.9390	29.9379	29.0759	30.0390	31.0379	30.3759	31.3390	32.3379	31.9759	32.9390	33.9379
	1035	Adjoint(e) administratif(ive) (non-clinique)	2004	Cuisinier(ière)	3047	Répartiteur(trice) en soins médicaux d'urgence	1.0%	28.2557	29.2284	30.2373	29.3667	30.3394	31.3483	30.6797	31.6524	32.6613	32.2957	33.2684	34.2773
	1036	Commis ressource au service de la paie	2019	Ingénieur(e) spécialisé(e) en force motrice 1			2.0%	28.5354	29.5178	30.5367	29.6574	30.6398	31.6587	30.9834	31.9658	32.9847	32.6154	33.5978	34.6167
	1064	Coordonnateur(trice) du soutien administratif, Programme extra-mural					3.0%	28.8152	29.8072	30.8360	29.9482	30.9402	31.9690	31.2872	32.2792	33.3080	32.9352	33.9272	34.9560
	1076	Adjoint(e) administratif(ive) (clinique)																	
	1079	Coordonnateur(trice) des services d'auberge																	
	1088	Surveillant(e) du « Fast Break »																	
	1098	Coordonnateur(trice) des transcriptions médicales																	
11	1026	Surveillant(e) des transcriptions (trices) médicales(cales)	2056	Électricien(enne)	3050	Coordonnateur(trice) du transport de patients en phase critique		28.9517	29.9514	30.9878	30.0517	31.0514	32.0878	31.3517	32.3514	33.3878	32.9517	33.9514	34.9878
	1038	Coordonnateur(trice) de la paie	2028	Surveillant(e) des services d'alimentation et cuisinier(ière)			1.0%	29.2412	30.2509	31.2977	30.3522	31.3619	32.4087	31.6652	32.6749	33.7217	33.2812	34.2909	35.3377
	1072	Coordonnateur(trice) des aides en pharmacie	2059	Mécanicien(enne) industriel(ielle)			2.0%	29.5307	30.5504	31.6076	30.6527	31.6724	32.7296	31.9787	32.9984	34.0556	33.6107	34.6304	35.6876
	1077	Coordonnateur(trice) de soutien administratif	2051	Plombier(ière)			3.0%	29.8203	30.8499	31.9174	30.9533	31.9829	33.0504	32.2923	33.3219	34.3894	33.9403	34.9699	36.0374
	1087	Coordonnateur en Pharmacie	2080	Plombier(ière) / Technicien(enne) en gas médical															
			2100	Coordonnateur(trice) - ingénieur spécialisé en force motrice 1															
			2020	Ingénieur(e) spécialisé(e) en force motrice 2															
			2054	Mécanicien(enne) en réfrigération et en ventilation															
12	1037	Surveillant(e) des services de comptabilité	2001	Ingénieur(e) chef spécialisé(e) en force motrice 1	3054	Coordonnateur(trice) des répartiteurs(trices) en soins médicaux d'urgence		29.9646	31.0017	32.0781	31.0646	32.1017	33.1781	32.3646	33.4017	34.4781	33.9646	35.0017	36.0781
			2081	Mécanicien(enne) industriel(le) / soudeur(euse) (TAS)			1.0%	30.2642	31.3117	32.3989	31.3752	32.4227	33.5099	32.6882	33.7357	34.8229	34.3042	35.3517	36.4389
							2.0%	30.5639	31.6217	32.7197	31.6859	32.7437	33.8417	33.0119	34.0697	35.1677	34.6439	35.7017	36.7997
							3.0%	30.8635	31.9318	33.0404	31.9965	33.0648	34.1734	33.3355	34.4038	35.5124	34.9835	36.0518	37.1604
13			2002	Ingénieur(e) chef spécialisé(e) en force motrice 2			1.0%	31.0160	32.0927	33.2097	32.1160	33.1927	34.3097	33.4160	34.4927	35.6097	35.0160	36.0927	37.2097
							2.0%	31.3262	32.4136	33.5418	32.4372	33.5246	34.6528	33.7502	34.8376	35.9658	35.3662	36.4536	37.5818
							3.0%	31.6363	32.7346	33.8739	32.7583	33.8566	34.9959	34.0843	35.1826	36.3219	35.7163	36.8146	37.9539
								31.9465	33.0555	34.2060	33.0795	34.1885	35.3390	34.4185	35.5275	36.6780	36.0665	37.1755	38.3260

*À compter de la date de signature, les employés admissibles à la prime de reconnaissance et de maintien en poste en vertu de l'article 39.01(b) de cette convention collective seront rémunérés en fonction des taux de rémunération de 1 %, 2 % ou 3 % susmentionnés.

ANNEXE A-1 - TAUX HORAIRES
COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHERS SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT SERVICES AUX MALADES

Échelle salariale	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Prime de reconnaissance et de maintien en poste*	Juillet 1/24	Juillet 1/25	Juillet 1/26	Juillet 1/27
		COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHERS 361		SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT 381		SERVICES AUX MALADES 382		\$1.00	\$1.10	\$1.30	\$1.60
								A B C	A B C	A B C	A B C
1	1005	Commis du service du courrier	2086	Messenger à la livraison des approvisionnements			1.0%	23.0722 23.8411 24.6385	24.3009 25.0698 25.8672	25.7530 26.5219 27.3193	27.5402 28.3091 29.1065
	1071	Adjoint(e) des services d'imprimerie					2.0%	23.3029 24.0795 24.8848	24.5439 25.3205 26.1258	26.0105 26.7872 27.5924	27.8156 28.5922 29.3975
							3.0%	23.5336 24.3180 25.1312	24.7869 25.5712 26.3845	26.2681 27.0524 27.8656	28.0910 28.8753 29.6886
								23.7644 24.5564 25.3776	25.0299 25.8219 26.6432	26.5256 27.3176 28.1388	28.3664 29.1584 29.9796
2			2036	Préposé(e) à la lessive propre			1.0%	23.8507 24.6491 25.4768	25.0794 25.8778 26.7055	26.5315 27.3299 28.1576	28.3187 29.1171 29.9448
			2034	Préposé(e) au service d'entretien ménager A			2.0%	24.0892 24.8956 25.7315	25.3302 26.1365 26.9725	26.7969 27.6032 28.4391	28.6019 29.4082 30.2442
			2040	Préposé(e) au service d'entretien ménager B			3.0%	24.3278 25.1420 25.9863	25.5810 26.3953 27.2396	27.0622 27.8765 28.7207	28.8851 29.6994 30.5437
			2035	Préposé(e) aux services d'alimentation A				24.5663 25.3885 26.2411	25.8318 26.6541 27.5066	27.3275 28.1498 29.0023	29.1683 29.9906 30.8431
			2041	Préposé(e) aux services d'alimentation B							
			2021	Préposé(e) aux services de laboratoire							
			2042	Préposé(e) aux services de buanderie							
3	1001	Commis au classement	2038	Jardinier d'entretien des terrains	3022	Aide à l'imagerie diagnostique	1.0%	24.6598 25.4880 26.3473	25.8885 26.7167 27.5760	27.3406 28.1688 29.0281	29.1278 29.9560 30.8153
	1010	Commis aux télécommunications	2033	Aide auprès de l'unité de soins infirmiers	3024	Préposé(e) aux transports des malades	2.0%	24.9064 25.7429 26.6108	26.1474 26.9839 27.8518	27.6140 28.4505 29.3184	29.4191 30.2556 31.1235
			2074	Soutien à l'entretien – unité de soins infirmiers			3.0%	25.1530 25.9978 26.8743	26.4063 27.2511 28.1276	27.8874 28.7322 29.6087	29.7103 30.5552 31.4317
			2067	Aide auprès des chambres d'hôpital				25.3996 26.2527 27.1378	26.6651 27.5182 28.4033	28.1608 29.0139 29.8990	30.0016 30.8547 31.7398
			2003	Cuisinier(ière) préparateur(trice)							
4			2071	Aide en retraitement des dispositifs médicaux	3046	Aide en inhalothérapie	1.0%	25.4990 26.3589 27.2512	26.7277 27.5876 28.4799	28.1798 29.0397 29.9320	29.9670 30.8269 31.7192
							2.0%	25.7540 26.6224 27.5237	26.9950 27.8634 28.7647	28.4616 29.3301 30.2313	30.2667 31.1351 32.0364
							3.0%	26.0090 26.8860 27.7963	27.2622 28.1393 29.0495	28.7434 29.6204 30.5307	30.5663 31.4434 32.3536
								26.2640 27.1496 28.0688	27.5295 28.4152 29.3343	29.0252 29.9108 30.8300	30.8660 31.7517 32.6708
5	1011	Commis à la saisie des données	2010	Camionneur(euse)	3004	Technicien(enne) en cardiologie (non-agréé(e))		26.3702 27.2630 28.1887	27.5989 28.4917 29.4174	29.0510 29.9438 30.8695	30.8382 31.7310 32.6567
	1016	Commis aux dossiers médicaux	2093	Jardinier(ière) de l'entretien des terrains / opérateur(trice) de matériel	3023	Préposé(e) aux soins des patients 1	1.0%	26.6340 27.5356 28.4706	27.8749 28.7766 29.7116	29.3416 30.2432 31.1782	31.1466 32.0483 32.9833
	1094	Agent(e) à l'expédition des stocks	2070	Technicien(enne) en retraitement de dispositifs médicaux	3042	Aide en ophtalmologie (unique)	2.0%	26.8977 27.8082 28.7525	28.1509 29.0615 30.0058	29.6321 30.5426 31.4869	31.4550 32.3656 33.3099
	1004	Commis aux menus des patients	2037	Opérateur(trice) de machine à coudre			3.0%	27.1614 28.0808 29.0344	28.4269 29.3464 30.2999	29.9226 30.8421 31.7956	31.7634 32.6829 33.6364
	1059	Opérateur(trice) de presse à imprimer									
	1075	Commis aux services de recherche									
	1053	Commis aux rapports transcrits									
	1049	Représentant(e) du service Lifeline (unique)									
6	1006	Réceptionniste	2063	Poseur(euse) de panneaux muraux secs / poseur(euse) de lattes	3000	Préposé(e) aux activités		27.2749 28.2015 29.1622	28.5036 29.4302 30.3909	29.9557 30.8823 31.8430	31.7429 32.6695 33.6302
	1007	Commis aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier	2009	Messenger des patients et d'approvisionnements	3010	Coiffeur(euse)	1.0%	27.5477 28.4835 29.4538	28.7886 29.7245 30.6948	30.2553 31.1911 32.1614	32.0603 32.9962 33.9665
	1017	Bibliothécaicien(enne)			3025	Préposé(e) aux soins des patients 2	2.0%	27.8204 28.7655 29.7454	29.0737 30.0188 30.9987	30.5548 31.4999 32.4798	32.3778 33.3228 34.3028
	1062	Coordonnateur(trice) du service de courrier					3.0%	28.0932 29.0475 30.0371	29.3587 30.3131 31.3026	30.8544 31.8087 32.7983	32.6952 33.6495 34.6391
	1065	Commis aux télécommunications, aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier									
	1081	Soutien-plan d'établissement (TAS)									
7	1018	Transcripteur(trice) médical(e)	2068	Opérateur(trice) en système de bâtiment	3001	Préposé(e) au traitement de la toxicomanie		28.2133 29.1750 30.1725	29.4420 30.4037 31.4012	30.8941 31.8558 32.8533	32.6813 33.6430 34.6405
	1021	Soutien administratif (non-clinique)	2072	Technicien(enne) à l'établissement des régimes et des menus	3003	Aide en audiologie / orthophonie	1.0%	28.4954 29.4668 30.4742	29.7364 30.7078 31.7152	31.2030 32.1744 33.1818	33.0081 33.9795 34.9869
	1024	Commis-comptable	2018	Préposé(e) à l'entretien et aux réparations	3041	Assistant(e) de laboratoire médicale et phlébotomiste	2.0%	28.7776 29.7585 30.7760	30.0308 31.0118 32.0292	31.5120 32.4930 33.5104	33.3349 34.3159 35.3333
	1028	Commis du service de la paie	2022	Agent(e) de sécurité			3.0%	29.0597 30.0503 31.0777	30.3253 31.3158 32.3433	31.8209 32.8115 33.8389	33.6617 34.6523 35.6797
	1029	Commis aux avantages sociaux									
	1043	Aide en pharmacie									
	1051	Agent(e) aux services d'inventaire									
	1063	Coordonnateur (trice) des commis au classement									
	1070	Coordonnateur(trice) des services d'imprimerie et des opérateur de duplicateur									
	1093	Commis en comptabilité et du service de la paie									
8	1019	Coordonnateur(trice) des services de télécommunications	2095	Coordonnateur(trice) ouvrier(ière) jardinier(ière) à l'entretien de terrains / Opérateur(trice) de l'équipement	3012	Préposé(e) aux soins psychiatriques		29.1881 30.1860 31.2217	30.4168 31.4147 32.4504	31.8689 32.8668 33.9025	33.6561 34.6540 35.6897
	1020	Soutien administratif - Programme extra mural			3013	Conseiller(ière) en intégration communautaire	1.0%	29.4800 30.4879 31.5339	30.7210 31.7289 32.7749	32.1876 33.1955 34.2415	33.9927 35.0006 36.0466
	1023	Soutien en dotation			3015	Préposé(e) à la morgue	2.0%	29.7719 30.7898 31.8461	31.0251 32.0430 33.0994	32.5063 33.5242 34.5806	34.3292 35.3471 36.4035
	1025	Soutien administratif (clinique)			3029	Aide en ergothérapie / physiothérapie	3.0%	30.0637 31.0916 32.1584	31.3293 32.3572 33.4239	32.8250 33.8528 34.9196	34.6658 35.6937 36.7604
	1027	Commis auprès de l'unité de soins infirmiers			3049	Surveillant(e) du service central de porteurs					
	1057	Commis aux réservations, salles d'opération			3052	Aide en réadaptation					
	1060	Technicien en pharmacie									
	1061	Aide en pharmacie (vérificateur(trice) délégué(e))									
	1078	Soutien administratif - les services d'inventaire									

9	1032	Coordonnateur(trice) aux admissions / inscriptions / établissement du calendrier	2026	Coordonnateur(trice) des services d'entretien ménager	3036	Préposé(e) aux ateliers de formation		30.1995	31.2355	32.3106	31.4282	32.4642	33.5393	32.8803	33.9163	34.9914	34.6675	35.7035	36.7786
	1048	Technicien(enne), système d'information de la pharmacie (unique)	2030	Surveillant(e) des services d'entretien ménager	3037	Facilitateur(trice) du programme de réadaptation au travail	1.0%	30.5015	31.5478	32.6337	31.7425	32.7888	33.8747	33.2092	34.2554	35.3413	35.0142	36.0605	37.1464
	1090	Commis – module d'établissement du calendrier (unique)	2029	Surveillant(e) des services d'alimentation	3043	Préposé(e) aux soins (TAS)	2.0%	30.8035	31.8602	32.9568	32.0568	33.1134	34.2101	33.5380	34.5946	35.6912	35.3609	36.4175	37.5141
	1095	Surveillant(e) des services d'approvisionnement	2027	Coordonnateur(trice) des services de buanderie	3048	Aide en légiste	3.0%	31.1055	32.1725	33.2799	32.3711	33.4381	34.5454	33.8668	34.9337	36.0411	35.7076	36.7746	37.8819
	1096	Aide en pharmacie (fonctions déléguées)	2046	Peintre															
	1100	Technicien en pharmacie (fonctions déléguées)	2066	Coordonnateur(trice) de technicien(enne) en retraitement de dispositifs médicaux															
10	1034	Commis-comptable principal(e)	2044	Charpentier(ière) / ébéniste/serrurier(ière)	3035	Technologue en orthopédie (classe provisoire)		31.2491	32.3249	33.4406	32.4778	33.5536	34.6693	33.9299	35.0057	36.1214	35.7171	36.7929	37.9086
	1035	Adjoint(e) administratif(ive) (non-clinique)	2004	Cuisinier(ière)	3047	Répartiteur(trice) en soins médicaux d'urgence	1.0%	31.5616	32.6481	33.7750	32.8026	33.8891	35.0160	34.2692	35.3557	36.4826	36.0743	37.1608	38.2877
	1036	Commis ressource au service de la paie	2019	Ingénieur(e) spécialisé(e) en force motrice 1			2.0%	31.8741	32.9714	34.1094	33.1273	34.2246	35.3627	34.6085	35.7058	36.8439	36.4314	37.5287	38.6668
	1064	Coordonnateur(trice) du soutien administratif, Programme extra-mural					3.0%	32.1866	33.2946	34.4439	33.4521	34.5602	35.7094	34.9478	36.0558	37.2051	36.7886	37.8966	39.0459
	1076	Adjoint(e) administratif(ive) (clinique)																	
	1079	Coordonnateur(trice) des services d'auberge																	
	1088	Surveillant(e) du « Fast Break »																	
	1098	Coordonnateur(trice) des transcriptions médicales																	
11	1026	Surveillant(e) des transcriptions (trices) médicales(cales)	2056	Électricien(enne)	3050	Coordonnateur(trice) du transport de patients en phase critique		32.3390	33.4557	34.6134	33.5677	34.6844	35.8421	35.0198	36.1365	37.2942	36.8070	37.9237	39.0814
	1038	Coordonnateur(trice) de la paie	2028	Surveillant(e) des services d'alimentation et cuisinier(ière)			1.0%	32.6624	33.7903	34.9595	33.9034	35.0313	36.2005	35.3700	36.4979	37.6671	37.1751	38.3030	39.4722
	1072	Coordonnateur(trice) des aides en pharmacie	2059	Mécanicien(enne) industriel(ielle)			2.0%	32.9858	34.1248	35.3056	34.2391	35.3781	36.5589	35.7202	36.8592	38.0401	37.5432	38.6822	39.8630
	1077	Coordonnateur(trice) de soutien administratif	2051	Plombier(ière)			3.0%	33.3092	34.4594	35.6518	34.5748	35.7249	36.9173	36.0704	37.2206	38.4130	37.9113	39.0614	40.2538
	1087	Coordonnateur en Pharmacie	2080	Plombier(ière) / Technicien(enne) en gas médical															
			2100	Coordonnateur(trice) - ingénieur spécialisé en force motrice 1															
			2020	Ingénieur(e) spécialisé(e) en force motrice 2															
			2054	Mécanicien(enne) en réfrigération et en ventilation															
12	1037	Surveillant(e) des services de comptabilité	2001	Ingénieur(e) chef spécialisé(e) en force motrice 1	3054	Coordonnateur(trice) des répartiteurs(trices) en soins médicaux d'urgence		33.4705	34.6289	35.8312	34.6992	35.8576	37.0599	36.1513	37.3097	38.5120	37.9385	39.0969	40.2992
			2081	Mécanicien(enne) industriel(le) / soudeur(euse) (TAS)			1.0%	33.8052	34.9752	36.1896	35.0461	36.2162	37.4305	36.5128	37.6828	38.8972	38.3178	39.4879	40.7022
							2.0%	34.1399	35.3215	36.5479	35.3931	36.5748	37.8011	36.8743	38.0559	39.2823	38.6972	39.8788	41.1052
							3.0%	34.4746	35.6678	36.9062	35.7401	36.9333	38.1717	37.2358	38.4290	39.6674	39.0766	40.2698	41.5082
13			2002	Ingénieur(e) chef spécialisé(e) en force motrice 2			1.0%	34.6449	35.8475	37.0952	35.8736	37.0762	38.3239	37.3257	38.5283	39.7760	39.1129	40.3155	41.5632
							2.0%	34.9913	36.2060	37.4662	36.2323	37.4470	38.7072	37.6989	38.9136	40.1738	39.5040	40.7187	41.9789
							3.0%	35.3378	36.5645	37.8371	36.5910	37.8178	39.0904	38.0722	39.2989	40.5716	39.8951	41.1219	42.3945
								35.6842	36.9230	38.2081	36.9498	38.1885	39.4737	38.4454	39.6842	40.9693	40.2863	41.5250	42.8101

*À compter de la date de signature, les employés admissibles à la prime de reconnaissance et de maintien en poste en vertu de l'article 39.01(b) de cette convention collective seront rémunérés en fonction des taux de rémunération de 1 %, 2 % ou 3 % susmentionnés.

ANNEXE B

CONDITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Nonobstant la convention collective actuellement en vigueur entre le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien de la fonction publique et son Conseil des Syndicats hospitaliers, **seules** les dispositions qui suivent s'appliquent aux employés occasionnels qui répondent à la définition énoncée à l'alinéa 2.02 d).

Article 2.02 d) – Définition d'employé occasionnel

Paragraphe 2.03 – Période de probation

Article 3 – Reconnaissance

Article 4 – Priorité de la loi

Article 5 – Champ d'application de la convention

Paragraphe 6.08 et 6.09 – Employés à temps partiel, employés occasionnels et employés temporaires

Article 7 – Continuité de fonctionnement

Article 8 – Discrimination, restriction ou contrainte

Article 9 – Droits de la direction

Article 10 – Tableaux d'affichage

Article 11 – Exemplaires de la convention

Article 13 – Fusionnement et association

Seul le paragraphe 13.03 s'applique aux employés occasionnels comme suit :

En cas de fusionnement ou d'association, nul autre employé occasionnel ne doit être embauché par l'hôpital tant que les employés occasionnels actuels n'auront eu l'occasion de postuler tout emploi occasionnel pour lequel ils possèdent les qualités requises.

Paragraphe 14.01 à 14.05 – Sécurité et hygiène

Article 15 – Retenue des cotisations syndicales

Article 16 – Comité des relations Employeur-employés

Article 17 – Procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage

Article 18 – Mesure disciplinaire

Ces dispositions s'appliquent uniquement aux employés occasionnels qui ont réussi leur période de probation conformément à l'alinéa 2.03 a) du présent protocole d'entente.

Toutefois, si un employé occasionnel est congédié ou reçoit une mesure disciplinaire pendant sa période de probation, l'Hôpital en fournit les raisons par écrit au secrétaire de séance de la section locale au plus tard dix (10) jours après le congédiement ou l'imposition de la mesure disciplinaire.

Alinéa 21.01 – Portabilité

Seulement 21.01 (b) - Le régime de pension (selon le document sur le régime de pension applicable), 21.01 (f) les crédits de service applicables aux incréments dans le salaire et 21.01 (g) portabilité pour toutes les heures d'ancienneté précédentes.

Article 22 – Heures de travail

Le paragraphe 22.01 ne s'applique pas aux employés occasionnels; néanmoins, un employé occasionnel ne recevra pas un relais de moins de quatre (4) heures.

22.02, 22.06, 22.11, 22.12 et 22.14 – s'appliquent aux employés occasionnels

22.10 S'applique aux employés occasionnels pour les quarts de travail déjà prévus à l'avance.

Article 23 – Surtemps

Dans le cas des employés occasionnels, le surtemps ne s'applique que pour les heures travaillées qui dépassent les heures réglementaires définies à 22.01. Les paragraphes 23.07 et 23.08 s'appliquent aux employés occasionnels.

Paragraphe 24.02 – Réserve et rappel

S'applique uniquement aux employés occasionnels qui, à la date de signature du Protocole d'entente Objet : personnes anciennement exclues (26 novembre 2010), bénéficiaient de cette disposition. Si un employé est rappelé au travail, il reçoit 1,5 fois son taux horaire régulier pour les heures travaillées.

Article 25 – Jours fériés

Les employés occasionnels qui travaillent l'un des huit (8) jours fériés énumérés dans la Loi sur les normes d'emploi rémunérés à raison de 1,5 fois du taux de traitement réglementaire minimum prévu à l'annexe A applicable à la classe du travail effectué. Les employés occasionnels qui travaillent l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 25.01 ne reçoivent pas de jour en remplacement du jour férié.

Article 28 – Congés de maternité

Cette disposition ne s'applique pas aux employés occasionnels; toutefois, les personnes inscrites sur la liste d'employés occasionnels qui ne sont pas disponibles pour travailler à cause d'un congé de maternité et/ou d'un congé de garde d'enfant/parental informent l'Employeur lorsqu'elles deviennent disponibles pour travailler à titre occasionnel à la suite d'une grossesse.

Article 29.01 - Le congé de deuil ne s'applique pas aux employés occasionnels sous réserve des conditions prévues à l'alinéa 6.09 g).

Article 29.02 a) - Congés pour d'autres raisons

Cet alinéa s'applique uniquement aux employés occasionnels comme suit :

Un congé non payé peut être accordé à un employé occasionnel, sur demande écrite, si l'hôpital le juge à propos.

Article 29.05 a) – Congés pour affaires du syndicat

Article 30 – Affectations provisoires

Article 31 – Postes vacants

Les paragraphes 31.01 à 31.08 s'appliquent uniquement aux employés occasionnels

Article 32 – Ancienneté

Article 38 – Uniformes

Article 39 – Administration salariale

39.02 – Réduction de traitement s'applique aux employés occasionnels

39.03 – Repas – cette disposition s'applique aux employés occasionnels

39.04 – Prime de relais – cette disposition s'applique aux employés occasionnels

39.05 – Période de paie – les alinéas a), b), d), f) et g) s'applique aux employés occasionnels

Article 42 – Changements technologiques

Cette disposition ne s'applique pas aux employés occasionnels; toutefois, les employés occasionnels qui ont besoin de formation en raison de l'adoption de changements technologiques recevront une formation le cas échéant.

Article 43 – Blessures au travail

Article 44 – Rétroactivité

Article 45 – Durée et cessation

Article 46 – Note sur le règlement salarial

ANNEXE C

HEURES DE TRAVAIL MODIFIÉES

Attendu que les parties reconnaissent la nécessité d'élaborer des heures de travail modifiées pour assurer des ressources en dotation adéquates pour la prestation efficace des services de soins de santé; et

Attendu que la présente convention collective entre les parties définit les heures de travail comme étant sept heures et demie (7 ½) ou onze heures et quart (11 ¼) comme le prévoit l'annexe E,

Par conséquent, les parties conviennent de la mise en œuvre des heures de travail modifiées aux conditions suivantes:

- a) L'hôpital doit aviser la section locale par écrit de son intention d'instaurer des heures de travail différentes de sept heures et demie (7 1/2) ou de onze heures et quart (11 ¼), selon le cas. Cet avis doit indiquer le but et le lieu des heures de travail modifiées. Les parties conviennent que tout calendrier d'heures de travail modifiées maintiendra les postes à temps plein existants.
- b) Les heures de travail modifiées seront seulement utilisées là où les heures de travail doivent être différentes de celles énoncées ci-dessus à cause de la prestation de services ou des heures de fonctionnement.
- c) L'hôpital et la section locale doivent se rencontrer au moins trente (30) jours avant la mise en œuvre des heures de travail modifiées. Les heures de travail modifiées doivent être soumises à un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat avant la mise en œuvre.
- d) Il n'y aura aucun relais fractionné ni relais de moins de quatre (4) heures.

ANNEXE D

RELAIS DE ONZE HEURES ET QUART (11¼)

ARTICLE 22 – HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 Les heures réglementaires de travail par jour pour chaque relais sont onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½), calculée sur une période de neuf (9) semaines. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être considéré comme des heures de travail.
- 22.02 La période accordée pour les repas ne doit pas être inférieure à quarante-cinq (45) minutes par relais. Tout employé tenu de rester à son lieu de travail pendant la période des repas doit être indemnisé à son taux réglementaire de traitement. À moins d'entente mutuelle contraire, la période des repas pour tous les employés ne doit pas commencer avant qu'ils n'aient travaillé au moins une heure de leur relais quotidien.
- 22.03 Nul employé ne doit être tenu de travailler pendant plus de quatre (4) jours civils consécutifs, à moins d'entente mutuelle contraire. Dans la mesure du possible, chaque employé doit recevoir chaque semaine deux (2) jours libres consécutifs. Cependant, aucun employé ne doit se voir accorder ces jours libres séparément plus d'une fois en une période de quatre semaines, à moins d'entente mutuelle contraire.
- 22.06 L'hôpital doit prévoir trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque relais complet. Un employé dont l'horaire de travail ne prévoit pas une période de repos pendant son relais normal doit recevoir, en plus de son traitement réglementaire, un supplément de traitement pour la période de repos non obtenue, à raison de la moitié du taux réglementaire.
- 22.08 À moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, le temps libre accordé entre les changements de quarts rotatifs ne doit pas être inférieur à douze (12) heures.

ARTICLE 23 – SURTEMPS

- 23.01 Tout travail accompli
- a) au cours des congés annuels de l'employé;
 - b) au cours d'un jour férié;
 - c) au cours d'une journée libre prévue (s'applique uniquement aux employés à temps plein et aux employés temporaires à temps plein);
 - d) pendant une période qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail, à moins d'entente mutuelle contraire;
 - e) en plus des heures réglementaires de travail définies au paragraphe 22.01;
 - f) sur la quatrième fin de semaine consécutive (le samedi et le dimanche), et les fins de semaine suivantes, à moins d'entente mutuelle contraire;
 - g) moins de douze (12) heures après un relais antérieur, sous réserve du paragraphe 22.08;
- est considéré du surtemps et doit être rémunéré conformément au paragraphe 23.06.
- 23.02 Nonobstant le paragraphe 23.01, tout travail effectué par un employé à temps partiel ou un employé temporaire à temps partiel sur une base occasionnelle doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employé seulement dans les cas suivants :
- i) pour toutes les heures travaillées au-delà de onze heures et un quart (11.25) dans une (1) journée si ce n'est pas le choix de l'employé;
 - ii) pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine [calculées sur une période de quatre (4) semaines].

ARTICLE 24 – RÉSERVE ET RAPPEL

- 24.04 Lorsqu'un employé a quitté l'hôpital et est rappelé au travail, ou lorsqu'un employé affecté au service de réserve est rappelé au travail, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour au moins deux heures et

demie (2,5) jusqu'à concurrence de douze (12) heures (selon l'article 23.06), pendant toute période de douze (12) heures.

ARTICLE 25 – JOURS FÉRIÉS

25.01 Tous les employés à temps plein doivent recevoir, chaque année, une journée de congé payé pour chacun des jours fériés suivants. Cet avantage doit être calculé selon une base proportionnelle pour les employés à temps partiel conformément au paragraphe 6.01.

- a) le jour de l'An,
- b) Le jour de la Famille
- c) le Vendredi saint,
- d) le lundi de Pâques,
- e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- f) la fête du Canada,
- g) la fête du Nouveau-Brunswick,
- h) la fête du Travail,
- i) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- j) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces,
- k) le jour du Souvenir,
- l) le jour de Noël,
- m) le lendemain de Noël, et
- n) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.

Les jours fériés sont accordés au prorata aux employés qui effectuent la semaine de travail réduite, selon le système suivant : pour chaque série de trois jours fériés auxquels a droit un employé, on accorde à cet employé deux jours de congé payé.

ARTICLE 26 – CONGÉS ANNUELS

26.01 Chaque employé à temps plein et à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui, le 30 juin, dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels, compte une ancienneté de :

- a) moins de 1 957,5 heures [une (1) année], a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculé à raison de 9,375 heures par mois de service à temps plein ininterrompu au dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels;
- b) 1 957,5 heures [une (1) année], mais moins de 9 787,5 heures [cinq (5) années], a droit à 112,5 heures à son taux réglementaire;
- c) 9 787,5 heures [cinq (5) années], mais moins de 31 320 heures [seize (16) années], a droit à 150 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- d) 31 320 heures [seize (16) années], mais moins de 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], a droit à 157,5 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- e) 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], mais moins de 35 235 heures [dix-huit (18) années], a droit à 165 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- f) 35 235 heures [dix-huit (18) années], mais moins de 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], a droit à 172,5 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- g) 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], mais moins de 39 150 heures [vingt (20) années], a droit à 180 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- h) 39 150 heures [vingt (20) années] ou plus, a droit à 187,5 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire.

Cet avantage sera calculé au prorata pour les employés à temps partiel, conformément au paragraphe 6.03.

26.03 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 25.01 survient ou est célébré un jour réglementaire de travail (7½ heures) qui se trouve être un jour de congé annuel d'un employé, celui-ci doit obtenir en remplacement de ce jour férié sept heures et demie (7½) supplémentaires de congé annuel. Un employé qui

est hospitalisé ou chez lui en raison de maladie pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus, au cours de sa période de congés annuels, pourra utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat d'un médecin.

- 26.06 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient à dépasser 7 1/3 jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois, mais l'employé conserve tout crédit de congé annuel déjà accumulé.

ARTICLE 27 – CONGÉS DE MALADIE

- 27.01 Chaque employé à temps plein de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison de 11,25 heures par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de 1 800 heures. Les employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe A doivent accumuler des crédits de congés de maladie selon une base proportionnelle.
- 27.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 18, à dépasser 7 1/3 jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce même mois, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés antérieurement à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.
- 27.11 Lorsqu'un employé s'absente pendant la totalité ou une partie de son relais pour raison de maladie, cette période d'absence doit être déduite de ses crédits de congés de maladie conformément au nombre d'heures ou à la partie de ces heures d'absence.
- 27.14 Un employé qui compte deux (2) ans de service ou plus et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit recevoir, sur demande, une avance de congé de maladie de 112,5 heures. De cette avance de crédits de congés de maladie de 112,5 heures, les crédits utilisés doivent être recouvrés à raison de 3,75 heures par mois, prise sur les crédits accumulés lors du retour au travail. Un employé ayant reçu une avance de congés de maladie doit, à la cessation de son emploi, indemniser l'Employeur des congés de maladie accordés d'avance et utilisés et n'ayant pas été recouvrés conformément au présent article, le montant de l'indemnité devant se calculer au taux quotidien de traitement de l'employé au moment de la cessation d'emploi. Un employé ne peut emprunter d'autres crédits de congés de maladie tant que les crédits empruntés précédemment n'ont pas été remboursés selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 28 – CONGÉS DE MATERNITÉ

- 28.02 Une employée en congé de maternité est accordé doit être autorisée à utiliser soixante-quinze (75) heures des crédits de congé de maladie accumulés en sa faveur, au début du congé de maternité.

ARTICLE 34 – ALLOCATION DE RETRAITE

- 34.01 Lorsqu'un employé comptant 9 787,5 heures ou plus de service ininterrompu prend sa retraite conformément au régime de retraite en vigueur au moment de son départ ou que son emploi prend fin par suite d'incapacité ou d'âge, ou encore qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'hôpital doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de fin de service d'une valeur égale à la rémunération de 37,5 heures pour chaque tranche de 1 957,5 heures de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rémunération de 937,5 heures, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Dans le cas d'une mise en disponibilité, un tel paiement pourra être versé seulement à la fin de la période de dix-huit (18) mois prévue au paragraphe 20.06.

ARTICLE 39 – PRIME DE RELAIS - ADMINISTRATION SALARIALE

- 39.04 Une prime de relais de vingt-trois dollars (23,00 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 20 h et 8 h.

Une prime de relais de jour la fin de semaine de quinze dollars et quatorze cents (15,14 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 8 h et 20 h le samedi ou le dimanche.

39.08 Rémunération de suppléance

- a) Une rémunération de suppléance pour une affectation temporaire à un poste dans une classe supérieure doit s'appliquer aux employés admissibles qui sont affectés à un poste dont le taux est supérieur pendant une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs. Une telle rémunération sera rétroactive jusqu'au premier jour de l'affectation.

Le présent addenda à la convention collective demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 2028 ou jusqu'à une date mutuellement acceptée et sera automatiquement renouvelé par la suite et demeurera pleinement en vigueur jusqu'au moment où l'on signera une entente pour le modifier ou le remplacer ou jusqu'à ce qu'une impasse soit déclarée en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

Le présent addenda peut être résilié sur préavis écrit de deux semaines de l'une ou l'autre partie.

Aux termes de l'alinéa 22.11 a) de la convention collective, les modifications ci-dessus aux conditions d'emploi sont acceptées à titre provisoire.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION
DES HÔPITAUX ÉNUMÉRÉS À LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA
LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS**

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1252

**GROUPE : COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAFES
SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT, SERVICES AUX MALADES**

CONCERNANT LA

**MOBILITÉ DES EMPLOYÉS ENTRE LA RÉGIE RÉGIONALE DE LA SANTÉ A,
LA RÉGIE RÉGIONALE DE LA SANTÉ B ET PEM/ANB INC.**

ATTENDU QUE PEM/ANB Inc. est un « Employeur » énuméré à la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, et qu'il répond à la définition d'« hôpital » contenue dans la convention collective;

ATTENDU QUE l'ancienneté des employés qui fournissent des services pour le PEM/ANB Inc. est transférée avec les employés et est recensée sur une liste unique;

ATTENDU QUE le Programme extra-mural actuellement offert par les Régies régionales de la santé A et B pourrait être pris en charge par PEM/ANB Inc. et reconnaissant que l'article 13 (Fusionnement et association) s'appliquerait à tous les employés qui offrent actuellement ces services;

Les Parties conviennent que la convention collective conclue entre le Syndicat canadien de la fonction publique et le Conseil du Trésor représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés dans la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* s'applique à tous les employés, sous réserve d'indication contraire dans le présent protocole d'entente.

ARTICLE 31 – POSTES VACANTS

31.01 a) Lorsqu'un poste permanent à temps plein ou un poste permanent à temps partiel devient vacant, ou qu'un poste permanent à temps plein ou un poste permanent à temps partiel est créé pour le Programme extra-mural au sein de PEM/ANB Inc., de la Régie régionale de la santé A (RRS A) ou de la Régie régionale de la santé B (RRS B), l'Employeur doit s'assurer que les avis de ces postes sont mis à la disposition des employés au sein de (nouvelle entité dans la partie III) et de la Régie régionale de la santé A ou B pendant au moins sept jours civils. L'hôpital peut envoyer cet avis à la section locale.

31.01 b)

Lorsqu'un poste vacant permanent à temps plein ou à temps partiel est affiché.	Un employé	Peut postuler et être évalué avec toute l'ancienneté qu'il a accumulée à titre d'employé du Jusqu'à un maximum de 1957,5 heures par année multipliées par le nombre d'années de service
PEM/ANB Inc. (au sein de la RSS A)**	Du PEM/ANB Inc. ou de la RRS A	Du PEM/ANB Inc. et à la RRS A
PEM/ANB Inc. (au sein de la RRS B)**	Du PEM/ANB Inc. ou de la RRS B	Du PEM/ANB Inc. et à la RRS B
RRS A	Du Programme extra-mural * qui relevait de la RRS A**	Du PEM/ANB Inc. et à la RRS A
RRS B	Du Programme extra-mural * qui relevait de la RRS B**	Du PEM/ANB Inc. et à la RRS B

*Ancien Programme extra-mural désigne le programme tel qu'il est actuellement offert à la signature du présent protocole d'entente.

**Désigne la RRS de laquelle relevait le poste du Programme extra-mural à la signature du présent protocole d'entente.

31.01 c) Lorsqu'un poste vacant est affiché au sein de la Régie régionale de la santé A ou de la Régie régionale de la santé B et qu'aucun candidat n'est retenu conformément à l'alinéa 31.01 b), les candidatures des employés d'Ambulance Nouveau-Brunswick qui ont postulé doivent être étudiées avant que ne soit embauché un candidat externe.

31.02 Les avis doivent contenir les renseignements suivants :

- a) fonctions du poste;
- b) qualifications essentielles selon la description d'emploi;
- c) autres exigences du poste;
- d) heures et lieu de travail;
- e) traitement;
- f) date de l'affichage; et
- g) hôpital.

Les exigences du poste doivent être pertinentes pour le poste.

31.03 Le candidat possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui répondent aux exigences du poste indiquées dans l'avis doit être nommé au poste.

31.04 Si le candidat choisi est déjà un employé au sens de l'alinéa 31.01 b) ci-dessus, il doit être soumis à une période d'essai dans la nouvelle classification ou le nouveau poste d'une durée de 300 heures travaillées. Sous réserve d'une entente mutuelle de l'Employeur et de la section locale, cette période d'essai peut être prolongée d'une durée raisonnable. Si, pendant la période d'essai susmentionnée, on juge que l'employé ne satisfait pas aux exigences du poste ou que l'employé convainc l'hôpital qu'il est incapable d'assumer les fonctions de son nouveau poste, il doit être réintégré dans son ancien poste ou, dans le cas d'un employé occasionnel, il peut reprendre son statut d'employé occasionnel conformément à l'alinéa 2.03 c), sans perdre d'ancienneté ni son ancien traitement, et tout employé ayant fait l'objet d'un avancement ou d'une mutation en raison du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni son ancien traitement. À la condition que le service soit satisfaisant, l'employé doit être nommé au poste de façon permanente au terme de la période d'essai.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

	<u>Scott Floyd</u>
	<u>Ellie Michel</u>
	<u>Cheryl Omvlee</u>
	<u>Sylvie Godin</u>
	<u>Nicole LeBlanc</u>
	<u>Annie LeBreton</u>
	<u>Mary Jardine</u>
	<u>Amelie Cormier</u>

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE : Le SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE et son Conseil des syndicats d'hôpitaux, ci-après appelé le Syndicat,

ET : 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*, ci-après appelé l'Employeur.

Object : Congés de Maternité

Les parties au présent protocole d'entente conviennent de ce qui suit :

Les parties conviennent par les présentes que si le droit à une réduction de la prime applicable à l'assurance-emploi est annulé ou modifié par suite des dispositions de l'article 28 de la convention collective, l'une ou l'autre partie indiquant ses intentions à l'autre partie par écrit, peut commencer à nouveau les négociations relatives à la convention collective pour ce qui a trait à l'article 28 seulement.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX

Objet : Mise en œuvre de l'étude d'évaluation conjointe des emplois

Si un poste , selon ce qui est déterminé dans l'étude d'évaluation conjointe des emplois, tombe dans une échelle de traitement dont la fourchette est inférieure à celle de son taux de traitement actuel, le titulaire doit conserver son taux de traitement actuel et continuer de recevoir toutes les augmentations économiques générales négociées pendant la durée de la convention collective (poste déclaré sous-évalué).

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION
DES HÔPITAUX ÉNUMÉRÉS DANS LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA
LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS DES
HÔPITAUX**

Objet : véhicules du programme Extra-Mural

L'Employeur reconnaît que les employés pourraient être tenus de se déplacer pour prodiguer des soins aux patients du Programme extra-mural. Il s'efforcera donc d'offrir un accès à des véhicules à cette fin. Lorsqu'un véhicule n'est pas disponible pour prodiguer des soins aux patients, l'employé peut louer un véhicule ou utiliser son propre véhicule conformément à la Directive sur les déplacements du Nouveau-Brunswick.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES
HÔPITAUX ÉNUMÉRÉS DANS LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA LOI RELATIVE AUX
RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS DES
HÔPITAUX**

Objet : nouveau modèle de Gouvernance dans la Partie III

Les parties conviennent de se rencontrer et de discuter, au besoin, des incidences du nouveau modèle de gouvernance dans la partie III sur le libellé de la convention collective.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX

Objet : régime de soins médicaux pour les retraités

Les parties conviennent que, si le gouvernement du Nouveau-Brunswick devait instaurer un régime de soins médicaux nouveau ou révisé pour les retraités, les employés qui sont visés par la présente convention collective et qui sont des employés actifs à la date d'entrée en vigueur d'un tel régime auront le droit de s'inscrire au régime s'ils répondent aux conditions d'admissibilité.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES
HÔPITAUX ÉNUMÉRÉS À LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA LOI RELATIVE AUX
RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS**

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX (LE « SYNDICAT »)**

**GROUPE : COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHERS
SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT, SERVICES AUX MALADES**

Object : santé mentale en milieu de travail

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'importance de favoriser la santé mentale en milieu de travail.

Les Parties conviennent donc de créer, dans les 90 jours suivant la signature de la présente convention collective, un groupe de travail composé d'au plus dix (10) membres représentant en nombre égal le Syndicat et l'Employeur. Le groupe de travail cernerá les problèmes et soumettra aux Parties des recommandations visant à améliorer la santé mentale en milieu de travail.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX

Objet : Arbitrage

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, un groupe de travail mixte composé de quatre (4) représentants du Syndicat, un (1) représentant du ministère des Finances et du Conseil du Trésor, un (1) représentant de chacune des régions régionales de santé et un (1) représentant d'EM/ANB Inc. sera formé pour discuter les options permettant de régler les griefs en temps opportun.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX

Objet : Transport de clients dans des véhicules personnels

Pour donner suite aux préoccupations soulevées par le Syndicat concernant l'utilisation de véhicules personnels par les employés qui transportent des clients, Vitalité et Horizon s'engagent à mettre en œuvre des lignes directrices de l'Employeur concernant l'utilisation des véhicules dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective. L'Employeur consultera le Syndicat avant d'élaborer ces lignes directrices.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX**

Objet : Examen de l'interprétation des termes « Hôpital », « hôpital », « Employeur » et « employeur »

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, un groupe de travail composé d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Employeur, jusqu'à un maximum de six (6) membres au total, sera créé pour discuter de l'interprétation de toutes les utilisations des termes « Hôpital », « hôpital », « Employeur » et « employeur », dans l'ensemble de la convention collective. Ces discussions permettront de mieux comprendre les interprétations des deux parties des articles concernés. Une recommandation commune pourrait être formulée, proposant des modifications que les parties pourront examiner lors de la prochaine ronde de négociations.

le Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX**

Objet : Obligation d'accommodement

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, un groupe de travail mixte composé de quatre (4) représentants du Syndicat et de quatre (4) représentants de l'Employeur (Finances et Conseil du Trésor, les deux régies régionales de santé et EM/ANB Inc.) sera créé pour discuter des pratiques exemplaires en matière d'accommodement et de processus d'accommodement.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX**

Object : Réserve et rappel

Aux fins du paragraphe 24.02, les augmentations prévues pour le service de réserve et les rappels seront les suivantes pour la durée de la présente convention collective, soit jusqu'au 30 juin 2028.

<u>Date</u>	<u>Taux du service de réserve</u>
<u>1^{er} juillet 2024</u>	<u>3,00 \$ l'heure</u>
<u>1^{er} juillet 2025</u>	<u>3,19 \$ l'heure</u>
<u>1^{er} juillet 2026</u>	<u>3,26 \$ l'heure</u>
<u>1^{er} juillet 2027</u>	<u>3,34 \$ l'heure</u>

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

Hon. René Legacy

Jeff Campbell

Robyn Forbes

Robin O'Hara

POUR LE SYNDICAT :

Norma Robinson

Lisa Allen

Bryan Harris

Tammy Redmond

Amirouche Larbani

Kim Davidson

Scott Floyd

Ellie Michel

Cheryl Omvlee

Sylvie Godin

Nicole LeBlanc

Annie LeBreton

Mary Jardine

Amelie Cormier
