

**COLLECTIVE AGREEMENT**

**BETWEEN**

**TREASURY BOARD**

**And**

**THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES**

**LOCAL 1840**

**GROUP: COURT STENOGRAPHERS**

**EXPIRES: September 30, 2021**

**TABLE OF CONTENTS**

<b>ARTICLE</b>	<b>PAGE No.</b>
<b>PREAMBLE</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 1 - DEFINITIONS - RULES OF INTERPRETATION:</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 2 - RECOGNITION:</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 3 - PROVINCIAL SECURITY:</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 4 - MANAGEMENT RIGHTS:</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 5 - UNION SECURITY:</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 6 - CORRESPONDENCE:</b> .....	<b>5</b>
<b>ARTICLE 7 - NO DISCRIMINATION:</b> .....	<b>5</b>
<b>ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCKOUTS:</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 9 - LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE:</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 10 – COMPETITIONS AND APPOINTMENTS</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 11 – PROBATIONARY EMPLOYEES</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE:</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 13 - DISCIPLINARY ACTION:</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 14 - SENIORITY:</b> .....	<b>9</b>
<b>ARTICLE 15 - LAYOFF AND RECALL:</b> .....	<b>10</b>
<b>ARTICLE 16 - HOURS OF WORK:</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 17 - REMUNERATION:</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 18 - OTHER REMUNERATION:</b> .....	<b>13</b>
<b>ARTICLE 19 - RETIREMENT ALLOWANCE:</b> .....	<b>14</b>
<b>ARTICLE 20 - TRAVEL POLICY:</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 21 - HOLIDAYS:</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 22 - VACATIONS:</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 23 - SICK LEAVE:</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 24 - EDUCATIONAL LEAVE:</b> .....	<b>19</b>
<b>ARTICLE 25 - SHOP STEWARD AND THE UNION:</b> .....	<b>19</b>
<b>ARTICLE 26 - CONTRACT NEGOTIATIONS:</b> .....	<b>19</b>
<b>ARTICLE 27 - LEAVES OF ABSENCE:</b> .....	<b>19</b>
<b>ARTICLE 28 - COPIES OF AGREEMENT:</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 29 - EMPLOYEE BENEFITS AND PORTABILITY</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 30 - PORTABILITY:</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 31 – SAFETY AND HEALTH:</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 32 - FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT:</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 33 - TECHNOLOGICAL CHANGE:</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 34 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS:</b> .....	<b>27</b>
<b>ARTICLE 35 - RETROACTIVITY:</b> .....	<b>27</b>
<b>ARTICLE 36 - DURATION AND TERMINATION:</b> .....	<b>27</b>
<b>SCHEDULE "A"</b> .....	<b>29</b>
<b>SCHEDULE "B"</b> .....	<b>29</b>
<b>LETTER OF INTENT</b> .....	<b>30</b>

THIS AGREEMENT made this \_\_\_ day of December, 2021.

**BETWEEN:** HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK, as represented by Treasury Board, called the "Employer".

**AND:** THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1840, called the "Union".

## **PREAMBLE**

It is the intention and purpose of the parties to this Agreement to set forth certain terms and conditions of employment affecting employees covered by this Agreement.

## **THE PARTIES AGREE:**

### **ARTICLE 1 - DEFINITIONS - RULES OF INTERPRETATION:**

1.01 "Union" shall mean the Canadian Union of Public Employees, Local 1840, which is the certified Bargaining Agent of the unit.

1.02 "Employer" shall mean Her Majesty in Right of the Province as represented by the Treasury Board and shall include its delegated representatives.

1.03 "Bargaining Unit" shall mean the group of employees covered by the New Brunswick Certification Order Number 044 PS 4f(2).

1.04 A. "Employee" shall mean a person employed within this Bargaining Unit who fills the definition of an employee under the *Public Service Labour Relations Act*.

B. Type of Employment - For the purpose of this Agreement, the following are the types of employment:

(i) Regular - Regular means employment where the employee is required on a continuous basis.

(ii) Term - Term means employment where the employee is required for a specified period of more than 6 continuous months.

(iii) Temporary – Temporary means employment where the employee is hired for a period anticipated to be not less than one year and not more than 3 years in accordance with the *Civil Service Act*.

(iv) "Casual Employee" means an employee who is employed:

- (a) on a temporary basis to respond to a temporary increase in workload; or
- (b) on a temporary basis to replace an absent employee; and does not have permanent employment.

C. All of the above may be on a full time or part time basis.

(i) Full time means employment where the employee is required to work the full normal work week as defined in Articles 16.01 and 16.02.

(ii) Part time means employment where the employee is required to work more than one-third (1/3) but less than the full normal work week as defined in Articles 16.01 and 16.02.

1.05 "Judicial District" means the districts that are identified in Schedule A of Regulation 83-120 under the *Judicature Act*, as amended from time to time. At the time of the signing of this agreement, the judicial districts are: Fredericton, Moncton, Saint John, Miramichi, Bathurst, Campbellton, Edmundston and Woodstock.

1.06 Throughout this Agreement, words importing the masculine or feminine gender shall apply interchangeably.

1.07 This Agreement does not by implication require either party to continue any past practices.

1.08 In this Agreement, words defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as that Act unless stated otherwise herein.

1.09 In this Agreement, words defined in the *Interpretation Act*, and not defined in the *Public Service Labour Relations Act*, have the same meaning as that Act unless stated otherwise herein.

#### **ARTICLE 2 - RECOGNITION:**

2.01 The Employer recognizes the Union as the exclusive Bargaining Agent for all employees to whom New Brunswick Certification Order Number 044 PS 4f(2) applies.

2.02 The parties hereto agree that the benefits, privileges, rights or obligations agreed to in this collective agreement are in lieu of the application of the *Employment Standards Act* as contemplated in S. 4(2) of the Act.

2.03 In accordance with section 63.1(2) of the *Public Service Labour Relations Act*, a collective agreement shall not provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of an existing term or condition of employment or the establishment of a new term or condition of employment if the alteration, elimination or establishment, as the case may be, has the effect of giving a casual employee permanent employment.

2.04 In the event that legislation alters the current dues deduction or remittance language as set out in the Collective Agreement or existing legislation, the Employer and the Union agree to meet to establish a process that will fulfill the new legislative requirements if such legislation is silent on the process.

#### **ARTICLE 3 - PROVINCIAL SECURITY:**

3.01 Nothing in this Agreement shall be construed to require the Employer to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction or regulation given or made on behalf of the Government of the Province of New Brunswick in the interest of the health, safety or security of the people of the province.

#### **ARTICLE 4 - MANAGEMENT RIGHTS:**

4.01 The Employer retains all the rights of management except as specifically limited by this Agreement.

#### **ARTICLE 5 - UNION SECURITY:**

5.01 The Employer will deduct, from all employees covered by Certification Order No. 044 PS 4f(2), union dues at a pre-determined percentage of "salary" as indicated in writing by the Union. Yet, it is understood that "salary" means the rate of pay received by an employee pursuant to Schedule "A" of the Collective Agreement. Such dues will be deducted on a monthly basis and be remitted to the designated official of the Union prior to the fifteenth of the month following the month in which the deductions were

made. The rate of deduction shall continue until such time as proper written notice is received by the Employer to change such rate. Deduction of union dues for new employees shall commence with the next scheduled pay in which dues are deducted by the Employer.

5.02 The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless from any liability or action arising out of implementation of this Article.

5.03 The amount deducted as Union dues for the year will be shown on the employees' T-4 slips.

5.04 The Employer shall advise the Union, on a monthly basis, of the names of any full-time and part-time employees in the bargaining unit whose employment has been terminated and also of the names of any newly hired full-time and part-time employees.

#### 5.05 Secondments

Prior to an employee being seconded to a position into or out of the bargaining unit, the Employer and the Union shall attempt to enter into a Letter of Agreement detailing the collective agreement implications and the terms and conditions of employment for the period of the secondment. These terms and conditions of employment shall include, but are not limited to, length of secondment, hours of work, rate of pay, vacation, premiums, training, union dues, seniority, grievance/adjudication process.

The seconded employee shall sign the Letter of Agreement to acknowledge that she understands and accepts the terms of the secondment.

Where the employee's secondment may affect another union, the Employer and Union shall seek to include the affected union as a party to the Letter of Agreement.

Where the employee is being seconded to or from a non-bargaining position, the Employer and Union shall seek to include the employee as a party to the Letter of Agreement.

The Employer will consider backfilling the seconded employee's position and if not backfilled the Employer will provide the reasons for its' decision to the union

### **ARTICLE 6 - CORRESPONDENCE:**

6.01 All correspondence between the parties arising out of this Agreement or incidental thereto shall pass to and from the President or the Secretary of the Local Union and the Director of Labour Relations Services, Treasury Board, P.O. Box 6000, Fredericton, N.B. E3B 5H1.

Each party shall keep the other party informed of its address.

6.02 The Union will inform the Employer in writing of the names of members of the Provincial Executive, members of the Labour Management Committee and stewards with the work areas which each will normally represent within thirty (30) days of the signing of this Collective Agreement. Subsequent changes will be provided to the Employer within fourteen (14) days of any such change.

### **ARTICLE 7 - NO DISCRIMINATION:**

7.01 The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, restraint, or coercion exercised or practiced upon any employee because of membership or activity in the Union or any of the prohibited grounds of discrimination as per the *Human Rights Act*, as amended from time to time.

At the time of signing of this agreement, the prohibited grounds are: race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, sexual orientation, social condition, political belief or activity and sex.

7.02 The parties recognize the right of employees to work in a harassment free environment and that harassment at the work place shall not be tolerated. An employee has the right to be accompanied by a person of their choice during the interview of the harassment process according to the Province of New Brunswick Workplace Harassment Policy.

7.03 The parties recognize the importance and obligations to accommodate employees in the workplace. In circumstances where a duty to accommodate exists, the parties will participate and cooperate fully in the process.

#### **ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCKOUTS:**

8.01 There shall be no strikes, walkouts, lockouts, or other similar interruptions of work during the term of this Agreement.

#### **ARTICLE 9 - LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE:**

9.01 The Union and the Employer acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and hereby approve the establishment of a Labour/Management Committee consisting of equal numbers of employee representatives and management staff.

9.02 The Committee shall act as a problem-solving body.

9.03 The Committee shall function in an advisory capacity only and shall not have power to alter, amend, add to, or modify the terms of this Agreement.

9.04 The Employer will grant time off work with pay to employees, who are members of the Labour/Management Committee to attend such Labour/Management Committee meetings.

#### **ARTICLE 10 – COMPETITIONS AND APPOINTMENTS**

10.01 Where the Employer decides to fill a vacant position, the position shall be filled in accordance with the *Civil Service Act and Regulations* where applicable.

10.02 Where there is a competition to fill a vacancy or anticipated vacancy in the bargaining unit, the Employer shall post notices of such competition either, in the buildings out of which the employees who may be eligible to enter the competition work or through an electronic format. Such notice shall be posted for ten (10) working days or until the competition closing date, whichever is greater.

#### **ARTICLE 11 – PROBATIONARY EMPLOYEES**

11.01 A regular or term employee appointed to the Civil Service shall be on probation from the date of appointment to the Civil Service for a minimum period of six (6) months immediately following the date of appointment. The probationary period may be extended by the Deputy Minister or his designate for two (2) further periods of three (3) months each but the total probationary period shall not exceed twelve (12) months from the date of appointment.

11.02 Subject to Section 23(4) of the *Civil Service Act*, during their initial probationary period, all regular and term employees in the bargaining unit shall benefit from all the provisions of this Collective Agreement with the exception of the grievance and adjudication procedures in the case of suspension or dismissal during such probationary period.

#### **ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE:**

12.01 (a) Any dispute relating to the meaning, interpretation or application of this Agreement may be the subject matter of a written grievance by an employee; then such grievance shall be processed in the manner set forth herein.

(b) The Employer shall post the levels of grievances on the appropriate bulletin board(s) and shall provide a copy to the Secretary of the Local Union at the address provided for in Article 6 of this collective agreement.

12.02 The employee shall file an alleged grievance within ten (10) working days of an occurrence of event:

STEP	UNION'S SPOKESPERSON	APPEAL TIME (WORKING DAYS)	ANSWER TIME (WORKING DAYS)
1	Employee and the Union	10	10
2	Employee and the Union	10	10
3	Employee and the Union	10	15

(a) Grievances and answers must be in writing.

(b) Once the appeal time at any step begins to run, then, if the Union spokesperson appeals before it expires, the answer time at the step begins to run. Otherwise, when the appeal time expires, the answer given at the preceding step becomes final.

(c) Once the answer time begins to run at any step except the last, then if the Employer spokesperson answers before it expires, the appeal time at the next step begins to run.

(d) The parties may mutually agree to extend the time limits specified herein. Such extension shall be in writing.

(e) Any matter giving rise to a dispute directly between the Union and the Employer shall be processed at Step Three of the Grievance Procedure within twenty (20) days of the occurrence thereof. Should the matter not be settled, either party may refer its differences to adjudication pursuant to the *Public Service Labour Relations Act*.

(f) The grievance has been fully submitted when the answer time expires at the last step.

12.03 Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication relates to the interpretation or application of a provision of a Collective Agreement or an arbitral award affecting her, the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless it has been fully submitted pursuant to Article 12.02(f), and the Union signifies in prescribed manner:

(a) its approval of the reference of the grievance to adjudication, and

(b) its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

12.04 Power and Decision of Adjudicator or Adjudication Board

In any case, including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefit or privilege, the Adjudicator or Board of Adjudication shall have full power to direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege, or to vary penalty as the

Board may determine appropriate to finally settle the issue between the parties, provided that the Board does not add to, delete, modify or change any provisions in this Agreement. The Board may give retroactive effect to its decision. Such decision shall be final and binding on all parties.

12.05 Casual employees employed for a period of less than six (6) continuous months shall have the right to present a grievance to adjudication with respect to the interpretation, application or administration of any term or conditions accorded to her under this collective agreement.

### **ARTICLE 13 - DISCIPLINARY ACTION:**

13.01 Discipline shall mean any disciplinary action taken by the Employer against an employee which results in:

- (a) written reprimand;
- (b) suspension;
- (c) discharge;
- (d) financial penalty.

13.02 No employee who has completed her probationary period shall be disciplined except for just cause.

13.03 Where an employee is disciplined, the Employer shall within ten (10) days of the disciplinary action, notify the employee in writing by registered mail or by personal service. If the employee requests the reasons in writing for such discipline, she shall be advised in writing of the reasons, and a copy of the letter shall be forwarded to the Local.

13.04 (a) Pending investigation of an incident an employee may be relieved of duties and required to leave the premises of the establishment in which she works during which time she shall continue to be paid. The Employer shall notify the employee of this action in writing and a copy of the letter shall be provided to the Union. Unless the investigation results in disciplinary action no record of the incident will be placed in the employee's personnel file.

(b) Whenever the Employer deems it necessary to discipline an employee, in a manner indicating that discharge may follow any repetition of the act complained of, or omission referred to, or if such employee fails to bring her work up to a required standard by a given date, the Employer shall within five (5) days thereafter give written particulars of such disciplinary action to the employee involved. The President of the Provincial Local will be informed of such disciplinary action.

13.05 Where an employee alleges that she has been disciplined in violation of clause 13.02, she may within ten (10) days of the date she was notified in writing or within twenty (20) days of the date of the disciplinary action, whichever is later, invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this Agreement. For the purposes of a grievance alleging violation of clause 13.02 she shall lodge her grievance at the final level of the grievance procedure except in the case of reprimand in which case she shall lodge her grievance at the First Level.

13.06 Where it is determined that an employee has been disciplined in violation of Clause 13.02, that employee shall be immediately reinstated in her former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to her if she had not been disciplined. One of the benefits which she shall not lose is her regular pay during the disciplinary period and it shall be paid to her at the end of the next complete pay period following her reinstatement. If such discipline consisted of a written reprimand, such letters shall be removed from the employee's personal file.

13.07 Nothing in this Article prevents the Employer from disciplining an employee for just cause without prior notice and with payment only up to and including the last day worked.

13.08 The employer agrees not to introduce as evidence in an adjudication hearing relating to disciplinary action any document from the file of an employee, the existence of which the employee was not aware fourteen (14) working days prior to the time of said hearing.

13.09 A record of disciplinary action shall be removed from the file of an employee after the expiration of a period of eighteen (18) months after the disciplinary action has been taken, providing no other instance of a similar infraction in respect of the employee has been recorded during that period.

13.10 Upon request, an employee shall be given an opportunity to read and make a copy of any document in her personal file relating to disciplinary action taken against her. The Employee shall, if she so requests, be accompanied by a local representative if a local representative has previously been named for that work site.

13.11 Where a written reprimand is placed against the record of an employee, one (1) copy shall be initialed by the employee as the Employer's receipt and shall be placed in the employee's personal file and the original shall be given to the employee.

13.12 Where a meeting is to be held with an employee for the purpose of disciplining that employee as per Article 13.01, the employee shall be notified in advance so that she may have an opportunity to invite a Union representative to attend the meeting. It is understood that this article is not intended to cover issues such as evaluation discussions.

13.13 Articles 13.01 to 13.12 do not apply to casual employees with less than 6 continuous months of service. Given the temporary, sporadic nature of employment for casual employees, the Employer may terminate the employment without just cause at any time. Further, in accordance with the *Civil Service Act*, a person who is appointed on a temporary or casual basis ceases to be employed at the expiration of the temporary or casual employment.

#### **ARTICLE 14 - SENIORITY:**

14.01 (a) General seniority shall be the length of continuous service in the employ of the Public Service of the Province of New Brunswick.

(b) Departmental seniority shall be the length of continuous service as a court stenographer in the Department(s) covered by this collective agreement.

14.02 Departmental seniority shall not commence to accumulate until an employee shall have completed the probationary period. Upon completion of the probationary period departmental seniority of the employee shall date from the commencement of such period.

14.03 An employee who ceases to be on the payroll of the Employer shall not lose her seniority if:

(a) she is on approved leave of absence; or

(b) she is absent from work while drawing sick pay or Workers' Compensation Benefits.

14.04 Employees laid off not in excess of twelve (12) months shall retain their seniority accumulated to the date of layoff but do not accumulate seniority during the period of layoff.

14.05 A person shall be terminated and lose her seniority rights only if:

- (a) she resigns, and it is accepted in writing;
- (b) she is laid off in excess of twelve (12) working months;
- (c) an Adjudication Board so orders;
- (d) she has been discharged for just cause and is not reinstated;
- (e) she is absent without leave for a period in excess of five (5) working days without reasonable excuse; or

(f) when recalled as per Article 15.03, she fails to return to work within fourteen (14) calendar days after being notified by registered mail to her address on record and fails to report for work at the agreed upon designated time within the above mentioned fourteen (14) calendar day period, except in the case of an employee recalled for employment of a casual or short term duration at a time when she is employed elsewhere, in which case refusal of recall itself will not result in loss of recall rights. It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of her current mailing address.

14.06 The Employer shall prepare a departmental seniority list of regular, temporary and term employees and shall make this list available to the employees in the Bargaining Unit and the Union during January of each year. The list of employees shall include the classification, status (part time or full time), geographic location, commencement date of employment in the New Brunswick Public Service and commencement date as a Court Stenographer in the Department (as covered in this agreement) and the accumulated seniority in terms of years and months.

A second seniority list, which will include home addresses, home phone number (if available), will be sent to the Union.

14.07 Casual seniority shall be the hours worked in casual employment, excluding overtime hours, within the Department since June 17, 2010. If there is a break in service of more than twelve (12) months, the seniority will be lost in accordance with Article 14.05 (b). The Employer shall prepare a departmental seniority list of casual employees and shall make this list available to the employees in the Bargaining Unit and the Union in January of each year. This list shall include the classification, status, geographic location, commencement date as a Court Stenographer in the Department and accumulated casual seniority hours.

A second seniority list, which will include home addresses, home phone number (if available), will be sent to the Union.

#### **ARTICLE 15 - LAYOFF AND RECALL:**

15.01 Both parties recognize that job security shall increase in proportion to length of service.

15.02 A layoff for the purpose of this agreement shall be defined as a termination of employment because of lack of work or because of the discontinuance of a function. In the event of a layoff and where qualifications and ability are equal, employees with less departmental seniority shall be laid off before employees with greater seniority. Casuals, temporary and term employees shall be terminated first before permanent employees are laid off.

15.03 Employees shall be recalled in the order of their departmental seniority provided the employee has the necessary qualifications and ability.

15.04 No new employees shall be hired until those laid off, within the last twelve (12) months, have been given an opportunity of recall.

15.05 Grievances concerning lay offs and recall shall be initiated at Step 3 of the grievance procedure.

15.06 The unit of operation for this article shall be the bargaining unit within the Department by the judicial district.

15.07 Notice of Layoffs and Resignation

a) Where less than one (1) month's notice of layoff is given, the employees shall continue to be paid for one (1) month after such notice is given.

b) Where an employee resigns her position, she shall give the Employer one (1) month's notice of such resignation.

15.08 Continuation of Group Insurance Benefits

The Employer agrees to pay the Employer's share of Group Insurance for employees who are laid off for two (2) months after the month in which the employees are laid off.

15.09 Layoffs During Sick Leave - In the event an employee is affected by a layoff during sick leave, the effective layoff date shall be the day following the termination of such leave.

15.10 Notwithstanding anything in this Article, given the temporary, sporadic nature of their employment, temporary and casual employees are not entitled to the layoff and recall provisions outlined in Article 15.

#### **ARTICLE 16 - HOURS OF WORK:**

16.01 The normal workweek shall consist of five (5) consecutive days, from Monday to Friday inclusive.

16.02 (a) The normal hours of work in the normal workday of an employee shall not be more than seven and one-quarter (7 1/4) hours. The normal hours of work in a normal workweek for employees shall not be more than thirty-six and one-quarter (36 1/4) hours.

(b) Where an employee is unable, due to operational requirements, to take her one hour lunch break, she shall be compensated for the time worked during her lunch break in accordance with Article 18.02.

16.03 This Article is intended to define the regular hours of work where applicable, and shall not be construed as a guarantee of hours of work per day or per week, or days of work per week.

16.04 An employee is entitled to two (2) fifteen (15) minute rest breaks each day where operational requirements permit, such breaks may be taken at a time chosen by the employee approximately mid-way through the shift.

#### **ARTICLE 17 - REMUNERATION:**

17.01 Employees shall be paid in accordance with the rates of pay contained in Schedule "A" of this Agreement.

17.02 Transcription of Legal Recordings

(a) An employee shall be eligible for payment of \$.40 per page for transcription of legal recordings for each page transcribed in excess of one thousand (1,000) pages within a one (1) year period. No payment will be made to an employee for one thousand (1,000) or less pages of transcription of legal recordings transcribed during a one (1) year period.

Any after-hours transcription work that is offered to employees in accordance with the *Court Attendance Policy and Procedure Manual*, shall be offered to regular and term employees only. If no regular or term employee accepts the work, it shall be offered to any qualified temporary or casual employees.

(b) The one (1) year period referred to in (a) above will commence July 1, 1982, except that for employees commencing employment as a Court Stenographer subsequent to that date, the one (1) year period will commence on the first of the month in which the employee commenced work as a Court Stenographer.

(c) For the purposes of this Article, page means approximately 23 lines on a 8.5"x11" page.

17.03 The employee shall enter court transcription reports into the Court Stenographer Activity Reporting (CSAR) program each week, or as directed by her supervisor.

17.04 Upon receipt of the necessary reports referred to in 17.03 the Employer shall endeavour to make payments as soon as practicably possible with respect to Article 17.02 (a) and (b), subsequent to the expiry of the one year period.

17.05 Acting Pay

(a) Where an employee agrees to perform the primary functions of a higher paid position for a temporary period of three (3) or more consecutive working days the employee shall be eligible for acting pay during the period of temporary assignment.

(b) Acting pay shall be five (5) percent of the employee's current rate of pay or the minimum for the higher position, whichever is greater. An employee cannot be paid more than the maximum of the pay range for the position for which acting pay is being paid.

(c) Where an employee is required to perform for a temporary period the duties of a lower paid classification, the employee shall not lose any rights she may have to a merit increase.

17.06 The Employer shall, prior to the anniversary date of an employee, review the work performance of the employee.

17.07 Progression through the salary range applicable to a position shall be effective on the first day of the bi-weekly pay period that includes the day on which an employee has completed one (1) year of employment at each step of the applicable pay range provided her work performance is satisfactory. A casual employee shall be eligible for a pay increment only after completion of each total annual hours of work normally worked by full-time employees.

17.08 When, as a result of a formal assessment of employee performance, an employee is judged to have been unsatisfactory, the employee concerned must be given an opportunity to sign the form in question to indicate that its contents have been read and understood. The employee's signature shall serve as evidence that the requirements and intent of this clause have been satisfied, and not as evidence that she agrees or disagrees with the assessment.

17.09 The Employer shall notify the employee, prior to the anniversary date, when the progression at each step of the applicable pay range is not granted. Such written notice shall contain the Employer's reasons for not granting the pay increment. In the event the employee does not receive notification by her anniversary date, she shall be entitled to automatically move to the next increment step in the pay range.

17.10 Where an employee is promoted to a higher classification, she shall move to the step of the salary range for the new position that will increase her salary at least five (5) percent, provided that such increase

does not exceed the maximum for the new position, or to the minimum for the new position, whichever is greater.

#### **ARTICLE 18 - OTHER REMUNERATION:**

##### 18.01 Overtime

All hours worked in excess of normal hours as defined in Article 16 (Hours of Work) shall constitute overtime.

18.02 (a) The Employer will pay overtime at one and one-half times the employee's normal rate when it is preauthorized by the Employer.

(b) If time off in lieu of overtime is authorized then it shall be at the same rate as in 18.02 (a).

(c) When an employee requests time off in lieu of overtime, such time off shall be taken at a time mutually agreeable to the employee and management consistent with the effective operation of the service within thirty (30) calendar days of the date of which overtime was worked or at a later date mutually agreeable to the employee and management, otherwise the employee shall be paid for the overtime worked.

(d) An employee required to work on any of the holidays mentioned in article 21.01 (a), other than Christmas and Boxing Day, shall be paid for the time so worked at the applicable overtime rate, in addition to that day's pay which is at the regular rate. The employee will be paid a minimum of three (3) hours at the overtime rate.

(e) An employee required to work on Christmas and/or Boxing Day, shall be paid for the time so worked at double time the employee's regular rate of pay, in addition to that day's pay which is at the regular rate. The employee will be paid a minimum of three (3) hours at double time.

18.03 The Employer will continue to pay overtime in accordance with Article 18.02 to casuals with less than six (6) continuous months service for hours worked in excess of thirty-six and one-quarter (36.25).

##### 18.04 Call Out

An employee who is called in from home and required to work outside her regular working hours shall be paid for a minimum of three (3) hours at the overtime rate.

##### 18.05 Standby

Employees placed on standby shall receive \$20.00 per each day they are placed on standby. This shall be paid even if the employee is called out to work. For Christmas and Boxing Day the standby rate shall be \$30.00.

##### 18.06 Remand Court on Weekends and Statutory Holidays

The scheduling of court stenographers for remand court on weekends and statutory holidays shall be based on operational requirements and departmental seniority within the judicial district as follows:

a) In April and October of each year, court stenographers will be given the opportunity to volunteer for available remand shifts, from May to October and November to April respectively, within their respective judicial districts.

b) Court stenographers will indicate their preferred shifts in order of priority. Available remand shifts will be distributed to those qualified court stenographers who have volunteered. Preferences will be considered on a rotational basis by departmental seniority.

c) There will be two (2) court stenographers per shift assigned to work remand court at any one time.

d) If there are no volunteers available for required shifts, the Employer shall assign the shifts in reverse order of seniority by rotation to qualified court stenographers as required within the judicial district.

e) If there are any changes to the remand schedule after the roster has been established, the shifts shall be offered to qualified court stenographers who have volunteered as per Article 18.06 (b). If there are no volunteers available, the Employer shall assign the shifts in reverse order of seniority by rotation to qualified court stenographers as required within the judicial district.

f) Court stenographers shall be paid a minimum of three (3) hours at the overtime rate or shall take time off in lieu at the overtime rate.

g) If a court stenographer who is scheduled to work a remand shift and is unable to attend due to illness or other circumstances beyond her control, the Employer will make every reasonable effort to replace the court stenographer as per Article 18.06(b) and (d). In the event a replacement cannot be found, the court stenographer on duty will be paid a minimum of six (6) hours at the overtime rate or shall take time off in lieu at the overtime rate.

h) Weekend remand/Statutory holiday remand court shall begin at 8:30 a.m each day.

i) Where court stenographers are scheduled on any of the holidays mentioned in Article 21.01(a) other than Christmas and Boxing Day, they shall be paid a minimum of three (3) hours at the overtime rate, or take time off in lieu at the overtime rate, in addition to that day's pay which is at the regular rate. If a court stenographer works such a shift alone she shall be paid a minimum of six (6) hours at the overtime rate or take time off in lieu at the overtime rate, in addition to that day's pay which is at the regular rate.

j) Where court stenographers are scheduled on Christmas and/or Boxing Day, they shall be paid a minimum of three (3) hours at double time, or take time off in lieu at double time, in addition to that day's pay at the regular rate. If a court stenographer works such a shift alone she shall be paid a minimum of six (6) hours at the double time or take time off in lieu at double time, in addition to that day's pay which is at the regular rate.

k) Court stenographers scheduled to attend remand court shall receive \$20.00 per day for each day they work. For Christmas and Boxing Day the rate shall be \$30.00. However, if a schedule change is made by the Employer as per Article 18.06(e), the originally scheduled court stenographers will receive the \$20 or \$30 per day, as the case may be, if the change is made within two (2) weeks of the scheduled shift.

l) Article 18.05 of the Collective Agreement does not apply to court stenographers required to attend remand court.

m) Articles 18.06 a) to l) shall apply to regular, temporary and term court stenographers only. Casual court stenographers, provided they have the qualifications, may be offered remand shifts if there are no regular, temporary or term court stenographers available in the judicial district.

#### **ARTICLE 19 - RETIREMENT ALLOWANCE:**

19.01 (a) When an employee having continuous service of five (5) years or more dies, or retires due to disability or age, or is laid off for twelve (12) months, the Employer shall pay such an employee or estate a

retirement allowance equal to five (5) days' pay for each full year of seniority, but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay at the employee's regular rate of pay.

(b) When an employee dies, or retires due to disability or age the retirement allowance shall be paid in a lump sum upon retirement or at the employee's written request, the lump sum payment can be deferred to the year following her retirement.

19.02 Pursuant to 19.01, an employee who retires is one who is eligible to receive an immediate pension and retires in accordance with the provisions of the New Brunswick Public Service Pension Plan at age fifty-five (55) or later.

#### 19.03 Pre-Retirement Leave Plan

- (a) (i) At the employee's option pre-retirement leave may be taken, at a ratio of one (1) day's leave for one (1) day's retirement allowance credit, in lieu of cash payment for such allowance credit on retirement.
- (ii) Employees are eligible to take up to the maximum number of days pre-retirement leave in each year prior to retirement as outlined in Schedule B.

(b) Requests to use pre-retirement leave must be submitted to the employee's supervisor twice as many working days in advance of the date for commencement of leave, as the number of days pre-retirement leave is being requested.

(c) Any retirement allowance credits not used as leave as per Schedule B, in the year in which they could have been, may be carried over for use as leave in the next year.

(d) At the discretion of the Employer, an employee who had not opted into the Pre Retirement Leave Plan may be granted, on request, the total of the eligible retirement allowance credits as leave immediately prior to her retirement from the New Brunswick Public Service.

(e) Retirement allowance credits not used as leave at the date of retirement will be paid in cash.

(f) Regular benefit accumulation and payroll deductions shall continue while on pre retirement leave.

#### **19.04 Pre-Retirement Counselling Program**

During the ten (10) years prior to her anticipated retirement, an employee desiring to participate in an Employer approved pre-retirement counselling program shall be granted leave of absence with pay and shall be reimbursed for reasonable expenses to attend one session of such a program within the Province of New Brunswick. Should there be any changes to the current pension plan thereafter, an employee who has already participated in a session, shall be permitted to participate in another approved pre-retirement counselling program.

#### **ARTICLE 20 - TRAVEL POLICY:**

20.01 The provisions of the Travel Policy in force from time to time shall apply to the employees in the Bargaining Unit.

#### **ARTICLE 21 - HOLIDAYS:**

21.01 (a) Subject to subsection 21.02 the holidays for employees shall be:

New Year's Day;  
Family Day  
Good Friday;  
Easter Monday;  
the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;  
Canada Day;  
New Brunswick Day;  
Labour Day;  
the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving;  
Remembrance Day;  
Christmas Day;  
Boxing Day  
any other day duly observed as a Provincial or National holiday.

(b) Employees shall have the following days off without loss of pay for Christmas and Boxing Day:

- (i) When Christmas Day is a Monday, the 25th and 26th days of December; or
- (ii) When Christmas Day is a Tuesday, the 24th, 25th and 26th days of December; or
- (iii) When Christmas Day is a Wednesday or Thursday, the afternoon of the 24th day and the 25th and 26th days of December; or
- (iv) When Christmas Day is a Friday, a Saturday, or a Sunday, the 24th to 27th days of December inclusive.

21.02 To be eligible for pay for one of said paid holidays, an employee must have worked the working day before and the working day after each of said holiday, unless the employee was on authorized leave with pay.

21.03 Notwithstanding Article 21.01(a), a casual employee employed for a period of less than six (6) continuous months shall receive pay for public holidays in accordance with the *Employment Standards Act*.

The seven (7) public holidays defined in accordance with the *Employment Standards Act* are New Year's Day, Good Friday, Canada Day, New Brunswick Day, Labour Day, Remembrance Day and Christmas Day, and includes any day substituted for one of those days and any other day duly observed as a Provincial or National holiday.

## **ARTICLE 22 - VACATIONS:**

22.01 For each calendar month for which the employee receives pay for at least ten (10) days worked, an employee shall earn vacation leave credits at the following rates:

- (a) 1 1/4 days per month for employees with less than eight (8) years service.
- (b) 1 2/3 days per month for employees with eight (8) or more but less than twenty (20) years service.
- (c) 2 1/12 days per month for employees with twenty (20) or more years of service.

22.02 Subject to Article 22.07, employees in the bargaining unit are required to take earned vacation before December 31 of each calendar year.

22.03 Vacation schedules shall be pre-approved by the Employer.

22.04 An employee who becomes hospitalized while on annual vacation or who becomes ill for a period in excess of three days may use sick leave credits rather than lose a portion of her vacation. In such cases where sick leave is claimed, a doctor's certificate must be submitted to the Employer immediately upon return to work and the Employer must be notified at time of illness.

22.05 If one of the holidays referred to in Article 21 (Holidays) falls on or is observed on a regular working day during an employee's vacation, she shall be granted an additional day's vacation.

22.06 Vacation shall be taken at a time authorized by the Employer; however, preference in vacation schedules shall be given to those regular, temporary and term employees with greater departmental seniority. Employees shall indicate their vacation preference to their Supervisor prior to April 15 of each year. The vacation schedule shall be posted by the Employer May 15 of each year. The vacation year shall be from January 1st to December 31st of each year.

(a) Employees wishing to exercise vacation preference for vacation falling between January 1<sup>st</sup> and May 31<sup>st</sup> shall indicate their preference to their Supervisor in writing on or before November 1<sup>st</sup> of the preceding year. The Employer shall provide a written decision on this request by December 1<sup>st</sup>.

(b) Employees wishing to exercise vacation preference for vacation falling between June 1<sup>st</sup> and December 31<sup>st</sup> shall indicate such preference to their Supervisor in writing on or before April 1<sup>st</sup>. The Employer shall provide a written decision on this request by May 1<sup>st</sup>.

The vacation schedule shall be posted by the Employer December 1<sup>st</sup> and May 1<sup>st</sup> of each year. The vacation year shall be from January 1<sup>st</sup> to December 31<sup>st</sup> of each year.

The article does not apply to vacation carried forward as per Article 22.07

22.07 (a) Vacations shall not be cumulative from year to year; however, that vacation entitlement may be carried over to a subsequent year at the sole discretion of the Employer. An employee who wishes to carry the employee's vacation entitlement forward shall request the Employer's permission to do so, in writing, prior to November 1<sup>st</sup> of the year in which the employee ordinarily would take the vacation sought to be carried forward.

(b) Where the employee's vacation has not been used up in one year due to prolonged sickness, the employee will, in the event that the employee returns to work in the following year, be entitled to whatever vacation credits may be previously earned and not taken.

22.08 An employee on vacation who is called in to work shall be compensated for the time worked at the overtime rate and shall be granted equivalent time off with pay up to a maximum of seven and one-quarter (7 ¼) hours.

22.09 In addition to rate of pay, the Employer shall pay casual employees employed for a period of less than six (6) continuous months four percent (4%) of their wages for all hours worked in lieu of vacation in accordance with the *Employment Standards Act*.

22.10 In addition to an employee's regular working days, for the purpose of computing vacation entitlement, credits shall be given:

(a) For days on which the employee is on vacation;

(b) For days on which the employee is on a leave of absence with pay granted pursuant the terms of this Agreement.

## ARTICLE 23 - SICK LEAVE:

23.01 (a) Employees in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and  $\frac{1}{4}$  and one-quarter days per month for each calendar month for which he receives at least ten (10) days' pay up to a maximum credit of two hundred and forty days (240), commencing from date of employment.

(b) Notwithstanding anything in this Article, casual employees employed for a period of less than six (6) continuous months are entitled to sick leave without pay, as outlined in the *Employment Standards Act*.

23.02 (a) An employee who is absent from work on account of sickness must notify her respective office and her Supervisor, at no cost to the employee, no later than 8:30 a.m. Immediately upon return to work, the employee must submit a completed request for sick leave form.

(b) A deduction shall be made from the employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave.

Absence on sick leave shall be deducted in one-quarter ( $\frac{1}{4}$ ) day increments. Absence on sick leave for less than one-quarter ( $\frac{1}{4}$ ) day may be deducted as one-quarter ( $\frac{1}{4}$ ) day; absence for more than one-quarter ( $\frac{1}{4}$ ) but less than one-half ( $\frac{1}{2}$ ) day may be deducted as one-half ( $\frac{1}{2}$ ) day; absence of more than one-half ( $\frac{1}{2}$ ) day but less than three-quarter ( $\frac{3}{4}$ ) day; may be deducted as three-quarter ( $\frac{3}{4}$ ) day; absence of more than three-quarter ( $\frac{3}{4}$ ) day but less than one (1) full day may be deducted as one (1) full day.

23.03 (a) After more than three (3) consecutive working days lost time due to sickness a doctor's certificate shall be submitted by the employee if requested by the Employer during the illness.

(b) Where the Employer has reason to believe that an individual employee is abusing sick leave privileges, the deputy head or his designate may;

- (i) require that an employee shall produce a doctor's certificate for each period for which sick leave is claimed;
- (ii) notify the employee in advance that a doctor's certificate will be required for any sick leave taken within any specified period of up to twelve (12) months.

(c) If a doctor's certificate is not produced as requested, time absent from work shall be deducted from the employee's wages.

23.04 (a) Where an employee has exhausted her sick leave credits, a deputy head may grant to that employee special sick leave with pay for a period not exceeding fifteen (15) days. Such advance of sick leave shall be deducted from sick leave credits subsequently earned.

(b) Where the employment of an employee who has been granted advanced sick leave in accordance with clause 23.04 (a) is terminated for any reason, the employee shall compensate the Employer for any such leave granted to her that remains unearned at the time of termination of employment calculated on the basis of the employee's rate of remuneration at the time she ceased to be an employee.

23.05 Dental and Medical Leave

Leave of absence with pay may be granted for medical or dental appointments which cannot be arranged outside of normal working hours. Such permission shall not be unreasonably withheld or unreasonably requested. An appointment confirmation in writing may be requested by the Employer.

**ARTICLE 24 - EDUCATIONAL LEAVE:**

24.01 The provisions of the educational policies in force from time to time shall apply to all employees.

**ARTICLE 25 - SHOP STEWARD AND THE UNION:**

25.01 It is understood that the five (5) Shop Stewards and members of the Union have their regular work to perform on behalf of the Employer. It is acknowledged that grievances should be serviced as soon as possible and that if it is necessary to service a grievance during working hours, the Shop Stewards will not leave their jobs without giving an explanation for leaving and obtaining the supervisor's permission.

25.02 An accredited representative of the Union shall have access to the Employer's premises for the purpose of assisting in the service of a formal grievance.

**ARTICLE 26 - CONTRACT NEGOTIATIONS:**

26.01 Leave of absence shall be granted to employees for attending negotiating sessions with the employer. The number granted leave shall be limited to three (3) persons. No employee shall lose salary or benefits under this article; however, the union shall reimburse the Employer, upon presentation of invoice.

**ARTICLE 27 - LEAVES OF ABSENCE:**

27.01 Bereavement Leave

(a) Upon application, an employee shall be granted seven (7) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary or benefits, one of which shall be the day of the funeral, in the event of the death of the employee's mother, father, person in loco parentis, spouse, son, daughter, brother, sister or grandchild. Additional bereavement leave may be granted under Article 27.01 (e).

(b) Upon application, an employee shall be granted five (5) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary or benefits, one of which shall be the day of the funeral, in the event of the death of the employee's mother-in-law, father-in-law, sister-in-law, brother-in-law, daughter-in-law, son-in-law, grandparents, spouse's grandparents, or other relatives living in the employee's household. Additional bereavement leave may be granted under Article 27.01 (e).

(c) An employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's aunt, uncle, niece or nephew, without loss of pay, for a maximum of two (2) calendar days one of which must be the date of the funeral.

(d) An employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's ex-spouse, without loss of pay, for a maximum of one (1) calendar day which must be the date of the funeral.

(e) An employee may be granted a maximum of an additional three (3) days bereavement leave at the discretion of the Employer for the purpose of travel to attend the funeral of any relative set out in this Article or to carry out a family responsibility which the employee may be obliged to perform following the death of such relative.

27.02 Other Leave

a) The Employer may grant leave of absence with or without pay to any employee requesting such leave for good and sufficient cause. Such leave will not be unreasonably requested nor will it be unreasonably withheld.

b) The Employer may grant leave of absence with pay in emergency situations where circumstances not directly attributable to the employee prevent his/her reporting for duty for part or all of the day. Such leave will not be unreasonably withheld nor will it be unreasonably requested.

c) Compassionate Care Leave

Employees in the bargaining unit shall have the right to apply for Compassionate Care Leave without pay subject to the provisions of the *New Brunswick Employment Standards Act* as amended from time to time.

d) Domestic, Intimate Partner and Sexual Violence Leave

Employees in the bargaining unit shall have the right to apply for Domestic violence leave, Intimate partner violence leave or Sexual violence leave subject to the provisions of the *New Brunswick Employment Standards Act* as amended from time to time.

e) Storm Leave

Subject to Article 27.02 c) (i), if an employee makes every reasonable effort to report on time for her regularly scheduled shift but is prevented from doing so because of a storm or hazardous road conditions, and the workplace is not closed, all time missed must be made up by the application of vacation credits, accumulated overtime, or a reduction in pay; or where operational requirements permit, at a time approved by the employer.

(i) If an employee is not more than two (2) hours late for her regularly scheduled shift because of a storm or hazardous road conditions, and it has been determined by the Employer that she has made every reasonable effort to report on time, the employee shall suffer no loss of pay for that shift and will not be required to make up the time.

(ii) If the Employer sends the employee home due to a storm or hazardous weather conditions, no time is to be made up and no salary will be lost.

(iii) An employee who is unable to come in to work despite all reasonable efforts must notify the Employer prior to the start of her shift unless circumstances prevent them from doing so.

27.03 Maternity Leave

An employee on maternity leave may apply for and if eligible receive the benefit of the maternity provisions of the *Employment Insurance Act*, as amended from time to time.

27.04 An employee requesting maternity leave shall submit the required Request for Leave Form accompanied by a medical certificate to the Employer at least fifteen (15) weeks prior to the anticipated delivery date.

27.05 Duration of Leave – Maternity leave shall commence no earlier than thirteen (13) weeks before the anticipated delivery date. The Employer may require an employee to commence a leave of absence, only at such time as the employee, as a result of pregnancy, cannot reasonably and safely perform her duties. A medical certificate may be required. Maternity leave shall expire not later than seventeen (17) weeks after the delivery date. The maximum length of maternity leave shall be seventeen (17) weeks.

27.06 Returning to Work – An employee returning from maternity leave shall give the Employer written notice of the fact at least ten (10) working days prior to returning to work with a written approval of a qualified medical practitioner. Such employee shall be placed in her previously held classification at her work location (city, town or village) at a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay she was receiving immediately prior to her departure on maternity leave. If the employee’s previously held position has been affected by lay-off, the provisions of Article 15 shall apply.

27.07 Supplementary Unemployment Benefit – An employee with one year’s seniority who agrees to return to work for a period of at least six (6) months and who provides the Employer with proof that she has applied for and is eligible to receive Employment Insurance Benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be eligible to be paid a maternity leave allowance in accordance with the Supplementary Unemployment Benefit plan for a period not to exceed fifteen (15) continuous weeks immediately following the minimum waiting period for Employment Insurance Benefit eligibility.

27.08 In respect of the period of maternity leave, maternity leave allowance payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan will consist of the following:

(a) where an employee is subject to a waiting period before receiving Employment Insurance maternity benefits, an allowance of seventy-five percent (75%) of the employee’s regular rate of pay for the waiting period less any other monies earned during this period; and

(b) payments equivalent to the difference between the Employment Insurance benefits the employee is eligible to receive and seventy-five percent (75 %) of her regular rate of pay, at the time maternity leave commences, less any other monies received during the period which may result in a decrease in Employment Insurance benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been earned during this period.

27.09 “Regular rate of pay” shall mean the rate of pay the employee was receiving at the time maternity leave commenced, but does not include retroactive adjustment of rate of pay, acting pay, overtime, shift premium or any other form of supplementary compensation.

27.10 An applicant under article 27.07 above shall return to work and remain in the Employer’s employ for a period of at least six (6) months after her return to work. Should the employee fail to return to work and remain at work for a period of six (6) months, the employee shall reimburse the Employer for the amount received as maternity leave allowance on a pro rata basis.

27.11 An employee who is absent from work and is receiving Workers’ Compensation Benefits is not entitled to any benefits under this article.

27.12 The Employer may, upon request in writing from the employee, extend the total period of unpaid maternity leave referred to in article 27.05.

27.13 During the period of up to seventeen (17) weeks only specified in 27.05 hereof:

(a) an employee continues to earn seniority and continuous service credits. An employee maintains but does not accrue sick leave or vacation leave credits. Periods of less than one (1) month shall not be counted in this calculation.

(b) where the employee participates in group insurance plans of the Employer, the employee and Employer shall continue their contributions to premiums as required by and subject to the terms of such plans.

27.14 An employee granted extended maternity leave pursuant to article 27.12 hereof may, where permissible under the relevant group insurance plans, continue contributions, including those of the Employer

during such extended leave. The employee shall provide the Employer with post-dated cheques covering the amount of such premiums.

27.15 When an employee on maternity leave wishes to return earlier than provided for under 27.05, she shall give the Employer notice of the fact at least ten (10) working days in advance and the Employer will make every reasonable effort to accommodate her request.

27.16 Subject to article 27.12, an employee on maternity leave who does not return to work at the expiry of her maternity leave shall be considered to have resigned her position.

27.17 An employee who resigns her position for maternity reasons shall retain her accrued benefits if she becomes re-employed in Part I within six (6) months from the date of her resignation, provided such benefits have not been previously liquidated.

27.18 Child Care Leave:

(a) An employee who is the natural or adoptive parent shall be granted, upon request in writing, child care leave without pay for a period up to sixty-two (62) consecutive weeks.

(b) The sixty-two (62) weeks child care leave referred to in 27.18 (a) above shall commence no earlier than the date on which the newborn or adoptive child comes into the employee's care and shall end no later than seventy-eight (78) weeks after this date.

(c) The employee who is the natural mother of the child must commence the child care leave immediately upon expiry of maternity leave unless the employee and the Employer agree otherwise, and shall give the Employer a minimum of six (6) weeks' notice of her intent to take the child care leave. If the newborn child is hospitalized when maternity leave expires, the taking of the leave may be delayed.

(d) If the natural father intends to take child care leave, he shall give a minimum of six (6) weeks' written notice to the Employer of a commencement date and duration of the leave.

(e) For the adoptive parents, such leave shall be requested as soon as possible prior to the commencement of the leave.

(f) If both parents are employees, up to sixty-two (62) weeks child care leave may be taken by one parent or shared by the two parents, provided the combined leave period does not exceed sixty-two (62) weeks.

(g) An employee returning to work from child care leave shall be placed in her previously held classification at her work location (city, town or village) at a rate of pay that is equivalent or greater than the rate of pay she was receiving immediately prior to her departure on maternity leave. If the employee's previously held position has been affected by lay-off, the provisions of Article 15 shall apply.

(h) During the period of child care leave up to sixty-two (62) weeks only specified in article 27.18 (a) thereto:

1. an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what her regular hours of work would have been;
2. when an employee participates in group insurance plans of the Employer, such employee may, if permissible under the relevant plan, continue contributions including that of the Employer to such group insurance plans. The employee shall provide the Employer with post-dated cheques covering the amount of such premiums.

3. an employee maintains but does not accrue sick leave or vacation leave benefits for any calendar month in which she is absent on child care leave for more than one-half (1/2) of the number of working days in that month.

(i) The Employer may, upon request in writing from the employee, grant leave of absence without pay following completion of the child care leave requested in article 27.18 (a) above. An employee granted such leave of absence without pay may, where permissible under the relevant insurance plans, continue contributions including those of the Employer during such extended leave period. The employee shall provide the Employer with post-dated cheques covering the amount of such premiums.

27.19 Subject to article 27.18 (i) above, an employee on child care leave who does not return to work at the expiry of such leave shall be considered to have resigned his/her position.

27.20 An employee shall be granted one (1) days' paternity leave without loss of pay within a reasonable period of time surrounding the occasion of the birth of his child.

27.21 Witness

The Employer shall grant leave of absence to an employee who is subpoenaed as a witness before a Court of Justice, a Court of Inquiry, a Coroner's Inquest. Such employee shall be paid the difference between her regular pay and the amount received as a witness, excluding traveling, meals, and other expenses, upon presentation of documentation supporting the witness appearance.

27.22 Examination Leave

If an employee is required by the Employer to write examinations to improve her qualifications or position within the Bargaining Unit, such employee shall not suffer any loss of pay or seniority in order to write such examinations held during the employee's working hours.

27.23 (a) Injured on Duty

An employee while receiving Workers' Compensation benefits other than disability pension under the *Workers' Compensation Act* shall suffer no loss in pay provided the employee reimburses the Employer for the amount received from the Workplace Health, Safety and Compensation Commission. The absence of an employee who is receiving Workers' Compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the employee's sick leave or vacation credits.

(b) Employees who are receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall earn vacation and sick leave credits in accordance with Articles 22.00 and 23.00. However, notwithstanding article 22.01 and 23.01 accumulation of vacation and sick leave credits will be limited to the number of days that would have accrued for one (1) year of service.

27.24 Leave of Absence for Union Business

At the written request of the Union, the Employer shall grant leave of absence without pay, although seniority will continue to accumulate, for no more than four (4) employees from different court sites at the same time, designated by the Union, for the purpose of attending to Union business. Such leave must have been requested at least two (2) weeks prior to the proposed leave.

27.25 A full-time employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, or any body with which the union is affiliated, shall be granted leave of absence without pay by the Employer, for a period of up to two (2) years. The employee will make such application as soon as reasonably possible

after the employee's election, and in no case later than one (1) month in advance of the effective date of the commencement of the leave.

Such leave shall be reapplied for by the employee for each subsequent year, at a minimum one (1) month before the termination of the existing leave.

The employee shall retain seniority earned up to the date of the leave but will not accumulate seniority during the leave period and the period of leave will not count as service.

27.26 The employer shall grant a Union Officer or designate up to a maximum of thirty (30) minutes without loss of pay, to meet with new employees to introduce them to the union in person or by using the government's phone or Link system. The meeting will occur when operational requirements permit, as determined by the Employer.

27.27 Notwithstanding anything in this Article, given the temporary, sporadic nature of employment for casual employees who have been employed for a period of less than six (6) continuous months, these employees are entitled to leave of absence without pay, as outlined in the *Employment Standards Act* only.

#### **ARTICLE 28 - COPIES OF AGREEMENT:**

28.01 The Employer shall make the Agreement available electronically in both official languages to all members of the Union on the Employer's public/internal sites within 30 days after the execution of the Agreement. Employees shall be permitted to print one copy of the Collective Agreement at work.

28.02 The Employer shall be responsible for the translation of the Collective Agreement.

28.03 Both English and French versions of this Agreement shall be official. However, where a difference of interpretation arises, the language used to negotiate the collective agreement will prevail.

#### **ARTICLE 29 - EMPLOYEE BENEFITS AND PORTABILITY**

29.01 Health Plan

(a) The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of the Province of New Brunswick Employee Health Plan or its equivalent for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premiums of the Plan when so authorized by the employee.

(b) In the event that, during the life of this Agreement, additional benefits are added to the Province of New Brunswick Employee Health Plan resulting in higher premiums being levied by the Plan, the Employer agrees that its contribution shall be automatically adjusted so as to maintain the present 75-25 cost sharing basis of the Plan.

29.02 Dental Plan

The Employer shall pay fifty percent (50%) of the cost of a basic Province of New Brunswick Employee Dental Plan or its equivalent, as agreed between the parties, for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis, however once employees elect to join in the Plan they must, as a condition of the Plan remain a member for at least two (2) years. Upon implementation, the Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

29.03 Group Life Insurance

The Employer shall continue to participate in the existing Group Life Insurance Plan in force for employees on the same basis as at present.

29.04 Where an employee is absent on leave without pay or suspension from duty without pay, the employee is responsible for the full cost of the Health and Dental Plan and Group Life Insurance premiums for each full calendar month of absence.

29.05 Long Term Disability

The Employer shall make available to eligible employees the “Long Term Disability Plan for Employees of New Brunswick”. Eligibility shall be governed by the rules of the plan. Premiums will be paid by the employee through payroll deduction. This coverage is compulsory for employees in this group hired on or after November 1, 1985.

29.06 Casual employees who meet the eligibility criteria for the insured benefit programs are entitled to 29.01, 29.02 and 29.03. As well, employees who have been terminated and subsequently re-hired within six (6) months of termination, who meet the eligibility criteria, are eligible for the reinstatement of their coverage immediately upon return to work.

**ARTICAL 30 - PORTABILITY**

(a) A regular employee who accepts employment in a Department or Agency listed in Part I, First Schedule of the Public Service Labour Relations Act within forty-five (45) calendar days of the resignation date from another Department or Agency listed in Part I of such Act, shall be deemed to have been on leave of absence without pay for this period. Such employee shall retain portability respecting accumulated sick leave credits, vacation rate entitlement, and retirement allowance entitlements.

(b) If an employee accepts employment into a management and non-union position or into a bargaining unit that has discontinued the retirement allowance in Parts I, II or III, the options for the employee with respect to their retirement allowance entitlements shall be in accordance with the “Discontinuance of Retirement Allowance Benefit- Understanding the Options” booklet, Department of Human Resources.

(c) If a regular employee accepts employment into the bargaining unit from Part II, III or IV of the New Brunswick Public Service Labour Relations Act within forty-five (45) calendar days of his resignation date, such employee shall retain the following benefits:

- (i) The number of regular hours of continuous employment in the public service for the purpose of retirement allowance entitlement.
- (ii) Vacation rate entitlement;
- (iii) The transfer of accumulated pension credits provided that a reciprocal agreement between the applicable pension plans exists;
- (iv) Sick leave credits accumulated from his previous Employer up to a maximum of 240 days.

**ARTICLE 31 – SAFETY AND HEALTH:**

31.01 The parties agree that the provisions of the *Occupational Health and Safety Act* apply to this bargaining unit.

31.02 No one who is a member of the Health and Safety Committee established pursuant to the *Occupational Health and Safety Act* shall suffer any loss of regular pay or benefit for time spent attending meetings of the Health and Safety Committee.

31.03 “Violence” in a place of employment shall be defined as per the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time. There shall be zero tolerance for violence in the workplace.

The Parties agree to abide by the *Occupational Health and Safety Act* with respect to Violence in the workplace

**ARTICLE 32 - FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT:**

32.01 In the event that any law passed by the Legislature of the Province applying to employees covered by this Agreement, renders null and void any provisions of the Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement. The parties shall negotiate a mutually agreeable provision to be substituted for the provision rendered null and void. Should such negotiations fail to achieve agreement, the parties hereby agree to binding arbitration under the *Public Service Labour Relations Act*.

**ARTICLE 33 - TECHNOLOGICAL CHANGE:**

33.01 Definition

A change in the Employer's operation directly related to the introduction of equipment or material which will result in changes in the employment status or major changes in working conditions of employees.

33.02 Introduction

Both parties recognize the overall advantages of technological change. Where technological change is to be implemented, the Employer will seek ways and means of minimizing adverse effects on employees which might result from such changes.

33.03 Notice

The Employer will, except for unexpected developments, give the Union written notice of technological change, which includes as much relative information as possible concerning approximate number of employees and location affected by such technological change, at least three (3) months prior to the date the change is to be implemented. During this period, either party may request a meeting to discuss the introduction of such technological change and the effect upon the employees.

33.04 Training

If as a result of a change in technology the Employer requires an employee to undertake additional training, this training will be provided to the employee in accordance with the Province of New Brunswick's Language of Work Policy. Such training shall be given during the hours of work whenever possible. Training due to technological change shall be at the Employer's expense. Time spent in training shall be without loss of pay to the employee.

Where training is not practicable; or

When after a reasonable period of training the employee is unable to acquire sufficient competence;

or

When the employee's position becomes redundant and alternate employment is not available;

The affected employee shall be laid off in accordance with the layoff provisions of this Agreement.

33.05 It is agreed by the parties that the benefits, privileges, rights, or obligations contained in this article are in lieu of the application of section 64.1 (1) and (2) as provided in subsection 64.1 of the *Public Service Labour Relations Act*.

**ARTICLE 34 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS:**

34.01 (a) A part-time employee shall accumulate the following on a pro-rated basis; the pro-ratio being the hours regularly worked in relation to the normal hours worked for full-time employees:

- (i) Seniority
  - (ii) Vacation credits
  - (iii) Sick leave credits
  - (iv) Service credits for retirement allowance.
- (b) All other leaves are applicable on a pro-rated basis.

Notwithstanding Article 21, where a holiday falls on a part-time employee's scheduled workday, the employee shall receive the holiday without loss of pay. Where a holiday falls on a part-time employee's regular day off, the holiday is not rescheduled nor is the part-time employee otherwise compensated.

Notwithstanding Article 17.06, a part-time employee shall be eligible for a pay increment only after completion of each total annual hours of work normally worked by full-time employees.

Participation of a part-time employee in any group benefit plan is subject to the terms of such plan.

34.02 Part-time employees may participate, on a voluntary basis, in the pension plan for part-time employees with equal contributions from Employer and employee up to 4.5%.

**ARTICLE 35 - RETROACTIVITY:**

35.01 The rates of pay, subject to 35.02, 35.03 and 35.04 are retroactive to October 1, 2016. Other changes, unless otherwise stated in the agreement, shall be effective on the signing date of this agreement.

35.02 All employees active on the signing date of this agreement shall be entitled to retroactive pay adjustment on the basis of straight time for all hours worked, notwithstanding the provisions of Article 18.

35.03 Employees who had six (6) continuous months or more of service with the Employer, who were not active on the signing date of this agreement and who have left the service of the Employer since October 1, 2016, and before the signing of this agreement shall be entitled to retroactive wages as in 35.02, where such former employees make claim by notice in writing to the former employing department within forty-five (45) days of the signing of this Agreement.

35.04 Former employees discharged for cause and those former employees who do not apply within forty-five (45) days of the signing date of this agreement are not entitled to retroactivity.

**ARTICLE 36 - DURATION AND TERMINATION:**

36.01 This agreement shall be effective the date of signing, except where otherwise provided, and shall be in effect until September 30, 2021.

36.02 This is the sole agreement between the parties. By mutual consent of the parties, this agreement may be amended during the term of this agreement. This agreement and any such amendment thereof shall remain in full force until such time as a new Collective Agreement is signed by the parties, or, until such time as a deadlock is declared pursuant to the *Public Service Labour Relations Act*.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this \_\_\_14\_\_\_ day of December, 2021.

FOR THE UNION:

\_\_\_Patricia Brewer\_\_\_\_\_

\_\_\_Lorraine Urquhart\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FOR THE EMPLOYER:

\_Ernie Steeves\_\_\_\_\_

\_Hugh J. A. (Ted) Flemming

\_\_\_Jean-Yves Bernard\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**SCHEDULE "A"**  
**COURT STENOGRAPHERS**  
**BI-WEEKLY RATES**

	A	B	C	D	E
Effective October 1, 2016	1777.98	1868.44	1951.70	2033.88	2119.54
Effective October 1, 2017	1831.66	1923.93	2008.86	2092.68	2180.06
Effective October 1, 2018	1886.42	1980.53	2067.16	2152.66	2241.79
Effective October 1, 2019	1942.27	2038.27	2126.63	2213.84	2304.75
Effective October 1, 2020	1999.24	2097.16	2187.29	2276.24	2368.97

**SCHEDULE "B"**

**PRE RETIREMENT LEAVE PLAN**

**THE NUMBER OF DAYS RETIREMENT ALLOWANCE CREDIT  
WHICH MAY BE USED AS LEAVE BEFORE RETIREMENT  
INSTEAD OF TAKEN IN CASH AT TIME OF RETIREMENT  
- CHOICE AT EMPLOYEE'S OPTION**

---

NO. DAYS ENTITLEMENT AT RETIREMENT	NUMBER OF YEARS PRIOR TO RETIREMENT				
	5	4	3	2	1
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

---

**LETTER OF INTENT**

**BETWEEN**

**TREASURY BOARD (the “Employer”)**

**AND**

**THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1840 (the “Union”)**

**Re: *Pay Equity Act, 2009* – Maintenance of Pay Equity for Court Stenographers**

Whereas the *Pay Equity Act, 2009* (the “*Act*”) was proclaimed on April 1, 2010; and

Whereas the purpose of the *Act* is to implement pay equity within the Public Service; and

Whereas the Employer and Court Stenographers concluded in 2015 a joint pay equity study using a non-discriminatory job evaluation system which identified a gender-based pay gap; and

Whereas the Employer subsequently approved the expenditures required to eliminate the pay gap with wage adjustments effective retroactively to 2012; and

Whereas the Employer recognizes its duty to perform the maintenance of pay equity in accordance with sections 24 to 27 of the *Act* and its Regulations; and

Whereas a pay equity maintenance exercise pursuant to the *Act* has not yet been performed within the New Brunswick Public Service; and

Whereas the parties have a mutual interest in ensuring that maintenance be conducted in a manner that respects the *Act*;

Therefore, the parties agree:

1. To seek guidance from the Women’s Equality Branch at the Executive Council Office, as the agency responsible for the *Act*, with regard to when and how the maintenance of pay equity for Court Stenographers should begin and be conducted; and
2. That each party will be responsible for its own representatives' expenses including wages, travel and accommodation during the maintenance process. The employer will provide the space for meetings.

Dated at Fredericton this 14 day of December 2021.

FOR THE UNION:

Patricia Brewer

Lorraine Urquhart

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FOR THE EMPLOYER:

Ernie Steeves

Hugh J. A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 1840**

**GROUPE : STÉNOGRAPHES JUDICIAIRES**

**Date d'expiration : Le 30 septembre 2021**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE No.
PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS - RÈGLES D'INTERPRÉTATION :.....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE :.....	2
ARTICLE 3 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE :.....	2
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION :.....	2
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT :.....	3
ARTICLE 6 - CORRESPONDANCE :.....	3
ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION :.....	4
ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT :.....	4
ARTICLE 9 - COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉES :.....	4
ARTICLE 10 - CONCOURS ET NOMINATIONS :.....	4
ARTICLE 11 - EMPLOYÉES EN STAGE :.....	4
ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS :.....	5
ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES :.....	6
ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ :.....	7
ARTICLE 15 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS :.....	9
ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL :.....	9
ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION :.....	10
ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION SPÉCIALE :.....	11
ARTICLE 19 - ALLOCATIONS DE RETRAITE :.....	13
ARTICLE 20 - DIRECTIVE SUR LES VOYAGES :.....	14
ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS :.....	14
ARTICLE 22 - CONGÉS ANNUELS :.....	15
ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE :.....	16
ARTICLE 24 - CONGÉS D'ÉTUDES :.....	17
ARTICLE 25 - DÉLÉGUÉES D'ATELIERS ET LE SYNDICAT :.....	17
ARTICLE 26 - NÉGOCIATION DE CONTRATS :.....	17
ARTICLE 27 - CONGÉS :.....	18
ARTICLE 28 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION :.....	23
ARTICLE 29 - AVANTAGES DES EMPLOYÉES ET TRANSFÉRABILITÉ.....	23
<u>ARTICLE 30 - TRANSFÉRABILITÉ :.....</u>	<u>23</u>
ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE :.....	24
ARTICLE 32 - LOIS À VENIR ET CONVENTION COLLECTIVE :.....	24
ARTICLE 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	24
ARTICLE 34 - EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL.....	25
ARTICLE 35 - RÉTROACTIVITÉ :.....	26
ARTICLE 36 - DURÉE ET CESSATION.....	26
ANNEXE « A ».....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ANNEXE « B ».....	28
LETTRE D'INTENTION.....	29

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le \_\_\_\_ décembre 2021,

**ENTRE :** SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par le Conseil du Trésor, appelé l'« Employeur »

**ET :** LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1840, appelé le « Syndicat »,

## **PRÉAMBULE**

Les parties à la présente convention ont l'intention et le but d'énoncer les conditions d'emploi concernant les employées visées par la présente convention.

## **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES DISPOSITIONS SUIVANTES :**

### **ARTICLE 1 - DÉFINITIONS - RÈGLES D'INTERPRÉTATION :**

1.01 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1840, qui est l'agent négociateur accrédité de l'unité.

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

1.03 « Unité de négociation » désigne le groupe des employées visées par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 044 PS 4f(2).

1.04 A. « Employée » désigne une personne membre de la présente unité de négociation et telle que définie dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

B. Genres d'emplois – Aux fins de la présente convention, les genres d'emplois sont les suivants :

(i) Emploi régulier désigne un emploi où l'employée est tenue de travailler sur une base continue;

(ii) Emploi d'une durée déterminée désigne un emploi où l'employée est tenue de travailler pendant une période déterminée de plus de six (6) mois consécutifs;

(iii) Emploi temporaire désigne un emploi dans le cadre duquel l'employée est embauchée pour une période prévue d'un an à trois ans, conformément à la *Loi sur la Fonction publique*.

(iv) « Employée occasionnelle » désigne une personne employée :

a) à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail; ou

b) à titre temporaire pour remplacer une employée absente; et qui ne détient pas un emploi permanent.

C. Tous les emplois susmentionnés peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

(i) Emploi à temps plein désigne un emploi où l'employée est tenue de travailler la semaine normale de travail au complet au sens des paragraphes 16.01 et 16.02.

- (ii) Emploi à temps partiel désigne un emploi où l'employée est tenue de travailler plus d'un tiers (1/3) de la semaine normale de travail au complet, mais moins que cette dernière, au sens des paragraphes 16.01 et 16.02.

1.05 « Circonscription judiciaire » désigne les circonscriptions qui sont indiquées à l'annexe A du Règlement 83-120 établi en vertu de la *Loi sur l'organisation judiciaire*, telle que modifiée de temps à autre, Au moment de la signature de la présente convention, les circonscriptions judiciaires sont: Fredericton, Moncton, Saint-Jean, Miramichi, Bathurst, Campbellton, Edmundston et Woodstock.

1.06 Dans la présente convention, les genres masculin et féminin s'appliquent de façon interchangeable.

1.07 La présente convention n'exige pas, par induction, que l'une ou l'autre des parties maintienne d'anciennes pratiques.

1.08 Dans la présente convention, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont la même signification que dans la *Loi*, sauf indication contraire.

1.09 Dans la présente convention, les mots définis dans la *Loi d'interprétation* qui ne sont pas définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont la même signification que dans la première loi sauf indication contraire.

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE :**

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de toutes les employées auxquelles s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 044 PS 4f(2).

2.02 Les parties aux présentes conviennent que les avantages, privilèges, droits ou obligations stipulés dans la présente convention collective remplacent ce qui est prévu dans la *Loi sur les normes d'emploi*, conformément au paragraphe 4(2) de la *Loi*.

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

2.04 Si la législation modifie le libellé actuel de la déduction ou du versement des cotisations tel qu'il est énoncé dans la présente convention collective ou dans la législation en vigueur, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour établir un processus qui répondra aux nouvelles exigences législatives si la législation en question ne prévoit pas de processus.

## **ARTICLE 3 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE :**

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

## **ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION :**

4.01 L'Employeur conserve tous les droits de direction, sauf ceux qui sont explicitement restreints par la présente convention.

## **ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT :**

5.01 L'Employeur déduira des cotisations syndicales de toutes les employées visées par l'ordonnance d'accréditation n° 044 PS 4f(2), à un pourcentage du « traitement » préétabli comme il est indiqué par écrit par le Syndicat. Il est toutefois entendu que « traitement » signifie le taux de traitement reçu par une employée en vertu de l'annexe « A » de la convention collective. Ces cotisations seront déduites mensuellement et seront remises au représentant désigné du Syndicat avant le quinzième jour du mois qui suit le mois durant lequel les retenues ont été effectuées. Le taux des retenues doit rester en vigueur jusqu'à ce que l'Employeur reçoive en temps utile un avis écrit l'informant de changer ce taux. La déduction des cotisations syndicales pour les nouvelles employées commencera à la prochaine paie réglementaire pour laquelle des cotisations sont déduites par l'Employeur.

5.02 Le Syndicat accepte de garantir l'Employeur contre toute obligation ou poursuite et de le dégager de toute responsabilité découlant de l'application du présent article.

5.03 Le montant des cotisations syndicales retenues pour l'année sera inscrit sur le feuillet T-4 de l'employée.

5.04 Chaque mois, l'Employeur doit informer le Syndicat du nom des employées à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation dont l'emploi a pris fin, ainsi que du nom de toutes les nouvelles employées à temps plein et à temps partiel.

### 5.05 Détachements

Avant qu'une employée ne soit détachée à un poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur et le Syndicat doivent tenter de conclure une lettre d'entente précisant les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi se rattachant à la période de détachement. Ces conditions d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de traitement, les congés annuels, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage.

L'employée détachée doit signer la lettre d'entente pour reconnaître qu'elle comprend et accepte les modalités du détachement.

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

Lorsque l'employée est détachée à un poste qui ne fait pas partie d'une unité de négociation ou est détachée à partir d'un tel poste, l'Employeur et le Syndicat doivent chercher à inclure l'employée comme partie à la lettre d'entente.

L'Employeur envisagera de pourvoir le poste de l'employée détachée, sinon, il devra fournir au Syndicat les motifs de sa décision.

## **ARTICLE 6 - CORRESPONDANCE :**

6.01 Toute correspondance entre les parties découlant ou résultant de la présente convention doit se faire entre le président ou le secrétaire du syndicat local et le directeur des Services des relations de travail, Conseil du Trésor, dont l'adresse est la suivante :

C.P. 6000, Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1.

Chaque partie doit tenir l'autre partie au courant de son adresse.

6.02 Le Syndicat doit transmettre par écrit à l'Employeur le nom des dirigeants syndicaux, des membres du comité Employeur-employées et des délégués syndicaux ainsi que le secteur de travail qu'ils représentent

normalement, et ce, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. Tout changement à cet égard doit être signalé à l'Employeur dans les quatorze (14) jours suivant le changement en question.

#### **ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION :**

7.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il est interdit de pratiquer ou d'exercer toute discrimination, restriction ou contrainte à l'égard d'une employée en raison de son adhésion au Syndicat ou de son activité dans celui-ci ou pour l'un des motifs de distinction illicites selon la *Loi sur les droits de la personne*, telle que modifiée de temps à autre.

Au moment de la signature de la présente convention, les motifs de distinction illicites comprennent: la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, la condition sociale, les convictions ou l'activité politiques et le sexe.

7.02 Les parties reconnaissent le droit des employées de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et conviennent que le harcèlement au travail ne doit pas être toléré. Les employées ont le droit de se faire accompagner par une personne de leur choix pendant l'entrevue prévue dans la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

7.03 Les parties reconnaissent l'importance et les obligations de prendre des mesures d'accommodement à l'endroit des employées dans le lieu de travail. Lorsqu'une obligation d'accommodement existe, les parties participeront et collaboreront pleinement tout au long du processus.

#### **ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT :**

8.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, lock-out ni autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention.

#### **ARTICLE 9 - COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉES :**

9.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les avantages mutuels à retirer d'une consultation paritaire et approuvent par les présentes la création d'un comité Employeur-employées composé d'un nombre égal de représentants des employées et de membres de la direction.

9.02 Le comité doit servir d'organe pour résoudre les problèmes.

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

9.04 L'Employeur doit accorder du temps libre payé aux employées qui sont membres du comité Employeur-employées et qui doivent assister aux réunions de ce comité.

#### **ARTICLE 10 - CONCOURS ET NOMINATIONS :**

10.01 Lorsque l'Employeur décide de pourvoir à un poste vacant, le poste doit être doté conformément à la *Loi sur la Fonction publique* et à ses règlements d'application, le cas échéant.

10.02 Lorsqu'il y a un concours pour combler une vacance ou une vacance prévue dans l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher les avis d'un tel concours dans les édifices à partir desquels travaillent les employées qui peuvent être admissibles à participer au concours ou par format électronique. Un tel avis doit être affiché pendant dix (10) jours ouvrables ou jusqu'à la date de clôture du concours, selon l'échéance la plus longue.

#### **ARTICLE 11 - EMPLOYÉES EN STAGE :**

11.01 Une employée embauchée à titre d'emploi régulier ou pour une durée déterminée nommée à la fonction publique sera en stage à partir de la date de nomination à la fonction publique pendant au moins six (6) mois suivant immédiatement la date de nomination. La période de stage peut être prolongée par le sous-ministre ou son représentant de deux (2) autres périodes de trois (3) mois chacune, mais la période de stage totale ne doit pas excéder douze (12) mois à partir de la date de nomination.

11.02 Sous réserve du paragraphe 23(4) de la *Loi sur la Fonction publique*, durant leur période de stage initiale, les employées embauchées à titre d'emploi régulier ou pour une durée déterminée de l'unité de négociation peuvent se prévaloir de toutes les dispositions de la présente convention collective, à l'exception des procédures applicables au grief et à l'arbitrage en cas de suspension ou de licenciement durant une telle période de stage.

#### **ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS :**

12.01 a) Tout différend ayant trait à la définition, à l'interprétation ou à l'application de la présente convention peut faire l'objet d'un grief écrit de la part d'une employée. Un tel grief doit alors être traité de la manière ici fixée.

b) L'Employeur doit afficher les paliers de la procédure applicable aux griefs sur les babillards appropriés et en fournir une copie au secrétariat de la section locale à l'adresse indiquée à l'article 6 de la présente convention.

12.02 L'employée doit déposer un prétendu grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la naissance de l'événement :

ÉTAPE	PORTE-PAROLE DU SYNDICAT	DÉLAI DE L'APPEL (JOURS OUVRABLES)	DÉLAI DE LA RÉPONSE (JOURS OUVRABLES)
1	employée et le Syndicat	10	10
2	employée et le Syndicat	10	10
3	employée et le Syndicat	10	15

a) Les griefs et les réponses doivent se faire par écrit,

b) Une fois que le délai de l'appel à une étape quelconque a commencé à s'écouler, si le porte-parole du Syndicat fait appel avant son expiration, le délai de la réponse à cette étape commence à s'écouler. Autrement, quand le délai de l'appel expire, la réponse donnée à l'étape précédente devient finale.

c) Une fois que le délai de la réponse a commencé à s'écouler à une étape quelconque sauf la dernière, si le porte-parole de l'Employeur répond avant son expiration, le délai de l'appel à la prochaine étape commence à s'écouler.

d) Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais ici fixés, Une telle prolongation doit être mentionnée par écrit.

e) Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être traitée à la troisième étape de la procédure applicable aux griefs dans les vingt (20) jours de la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre ses divergences à l'arbitrage conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

f) La présentation du grief est entièrement terminée quand le délai de la réponse de la dernière étape prend fin.

12.03 Lorsque a trait à l'interprétation ou à l'application d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale la concernant, l'employée n'a pas le droit de soumettre le grief à l'arbitrage à moins que sa présentation soit entièrement terminée conformément à l'alinéa 12.02f) et que le Syndicat signifie de la façon prescrite:

- a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage et
- b) sa disposition à représenter l'employée lors des procédures d'arbitrage.

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

Dans tous les cas, y compris ceux qui découlent d'une forme de mesure disciplinaire ou de la perte d'une rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège, ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, ou de modifier la peine selon que le conseil pourra le juger à propos pour le règlement final du litige entre les parties, pourvu que le conseil n'apporte pas d'additions, de suppressions, de modifications ou de retouches à des dispositions de la présente convention. Le conseil peut donner à sa décision un effet rétroactif. Cette décision est finale et lie toutes les parties.

12.05 Une employée occasionnelle comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu a le droit de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de toutes clauses ou conditions qui lui sont accordées en vertu de la présente convention collective.

### **ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES :**

13.01 Une mesure disciplinaire signifie toute mesure que l'Employeur peut prendre à l'égard d'une employée pouvant entraîner :

- a) une réprimande écrite;
- b) une suspension;
- c) le congédiement;
- d) une peine financière.

13.02 Nulle employée ayant terminé son stage ne doit être soumise à une mesure disciplinaire sans raison valable.

13.03 Lorsqu'une employée est soumise à une mesure disciplinaire, l'Employeur doit, dans les dix (10) jours suivant l'imposition de la mesure disciplinaire, en informer l'employée par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne. Si l'employée demande les raisons d'une telle mesure disciplinaire par écrit, elle doit obtenir ces renseignements écrits et une copie de la lettre doit être envoyée à la section locale.

13.04 a) En attendant qu'une enquête soit menée concernant un incident, une employée peut être démise de ses fonctions et tenue de quitter les lieux de l'établissement où elle travaille. Pendant ce temps, elle continuera d'être rémunérée. L'Employeur en informera l'employée par écrit et une copie de la lettre sera fournie au Syndicat. À moins que l'enquête n'entraîne une mesure disciplinaire, l'incident ne doit pas être enregistré dans le dossier de l'employée.

b) Lorsque l'Employeur juge qu'il est nécessaire d'imposer une mesure disciplinaire à une employée en lui précisant que la répétition de la faute qui a entraîné la mesure disciplinaire ou le défaut de rencontrer certaines normes de travail précises à une date donnée pourrait entraîner le congédiement, l'Employeur doit, dans les cinq (5) jours suivants, expliquer par écrit à l'employée visée les raisons d'une telle mesure disciplinaire et l'employée visée peut informer la section locale d'une telle mesure disciplinaire. Le président de la section locale provinciale doit être mis au courant d'une telle mesure disciplinaire.

13.05 Lorsqu'une employée prétend avoir subi une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 13.02, elle peut, dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle elle a été informée par écrit de la mesure disciplinaire ou dans

les vingt (20) jours de l'imposition de la mesure disciplinaire, selon la date la plus éloignée, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, telle qu'expliquée dans la présente convention, Pour un grief alléguant une violation du paragraphe 13.02, l'employée doit présenter son grief à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs, sauf dans le cas d'une réprimande où elle doit alors présenter son grief au premier palier.

13.06 Lorsqu'il est déterminé qu'une employée a subi une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 13.02, cette employée doit être immédiatement réintégrée dans son ancien poste sans perdre l'ancienneté ni aucun autre avantage qui lui serait revenu si elle n'avait pas été soumise à la mesure disciplinaire, L'un des avantages qu'elle 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 paye qui suit sa réintégration, Si la mesure disciplinaire consiste en une réprimande écrite, celle-ci doit être enlevée du dossier personnel de l'employée.

13.07 Rien dans le présent article n'empêche l'Employeur d'imposer une mesure disciplinaire à une employée pour une raison valable sans avis au préalable et avec rémunération uniquement jusqu'au dernier jour travaillé.

13.08 L'Employeur convient qu'il ne peut déposer à titre de preuve à une audience d'arbitrage concernant les mesures disciplinaires, un document du dossier de l'employée dont cette dernière ignorait l'existence quatorze (14) jours ouvrables avant le moment prévu de l'audience.

13.09 Tout rapport de mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'une employée dès l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois après la date à laquelle une telle mesure a été prise, pourvu qu'aucune autre infraction semblable à l'égard de l'employée n'ait été consignée durant cette période.

13.10 Sur demande, l'employée doit obtenir la possibilité de lire et de photocopier tout document de son dossier personnel ayant trait à une mesure disciplinaire prise contre elle, L'employée doit, si elle en fait la demande, être accompagnée par un représentant de la section locale si un tel représentant a été préalablement nommé pour ce lieu de travail.

13.11 Lorsqu'une réprimande écrite est versée au dossier d'une employée, une (1) copie de cette réprimande doit être initialisée par l'employée pour constituer le reçu de l'Employeur et doit être versée au dossier personnel de l'employée et l'original doit être remis à l'employée.

13.12 Lorsqu'une rencontre est prévue avec une employée dans le but de prendre une mesure disciplinaire conformément au paragraphe 13.01, l'employée doit en être avisée à l'avance de sorte qu'elle puisse inviter un représentant du Syndicat à assister à la réunion, Il est entendu que le présent article n'a pas pour objet de traiter de questions telles les entrevues annuelles relatives à l'appréciation du rendement.

13.13 Les paragraphes 13.01 à 13.12 ne s'appliquent pas aux employées occasionnelles comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu. Étant donné la nature sporadique et temporaire de l'emploi des employées occasionnelles, l'Employeur peut, à tout moment, mettre fin à l'emploi sans motif valable. De plus, conformément à la *Loi sur la Fonction publique*, toute personne nommée à titre temporaire ou occasionnel cesse d'être employée à la fin de cet emploi.

#### **ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ :**

14.01 a) L'ancienneté générale est la durée de service ininterrompu à l'emploi de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

b) L'ancienneté au ministère est la durée de service ininterrompu à titre de sténographe judiciaire pour le compte du (des) ministère(s) visé(s) par la présente convention collective.

14.02 L'ancienneté au ministère ne commence pas à s'accumuler avant que l'employée n'ait terminé son stage. Au terme du stage, l'ancienneté de l'employée au ministère doit remonter au début de cette période.

14.03 Une employée qui cesse de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur ne doit pas perdre son ancienneté,

- a) si elle est en congé autorisé; ou
- b) si elle est absente du travail et qu'elle reçoit une paye de maladie ou des indemnités pour accident du travail.

14.04 Les employées mises en disponibilité pendant une période ne dépassant pas douze (12) mois doivent garder l'ancienneté qu'elles auront accumulée à la date de la mise en disponibilité, mais elles n'accumulent pas d'ancienneté durant la période de la mise en disponibilité.

14.05 Une employée doit cesser de figurer sur la feuille de paye et perdre ses droits d'ancienneté dans les seuls cas suivants:

- a) Elle donne sa démission, qui est acceptée par écrit.
- b) Elle est mise en disponibilité pendant plus de douze (12) mois ouvrables.
- c) Un conseil d'arbitrage l'ordonne.
- d) Elle a été congédiée pour une juste cause et n'est pas réintégrée.
- e) Elle s'absente sans permission pendant une période dépassant cinq (5) jours ouvrables sans excuse raisonnable.

f) Quand elle est rappelée, conformément au paragraphe 15.03, elle omet de retourner au travail dans un délai de quatorze (14) jours civils après avoir reçu un avis envoyé par courrier recommandé à l'adresse qui figure dans son dossier et ne se présente pas au travail tel que convenu dans la période de quatorze (14) jours civils susmentionnée, sauf dans le cas d'une employée qui est rappelée pour un emploi occasionnel ou de courte durée pendant qu'elle est employée ailleurs, auquel cas le refus du rappel même n'entraînera pas la perte des droits de rappel. Il incombe à l'employée de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale.

14.06 L'Employeur doit dresser une liste d'ancienneté au ministère des employées régulières, temporaires et embauchées pour une durée déterminée et doit mettre cette liste à la disposition des employées de l'unité de négociation et du Syndicat au mois de janvier de chaque année. La liste des employées doit inclure la classe, le statut (à temps plein ou à temps partiel), le lieu géographique, la date d'entrée en fonction dans les services publics du Nouveau-Brunswick et la date d'entrée en fonction à titre de sténographe judiciaire au sein du ministère (conformément à la présente convention collective) de chaque employée et l'ancienneté accumulée au cours des mois et des années.

Une deuxième liste d'ancienneté indiquant les adresses domiciliaires et les numéros de téléphone à domicile (s'ils sont connus) sera envoyée au Syndicat.

14.07 L'ancienneté des employées occasionnelles correspond aux heures travaillées depuis le 17 juin 2010, excluant les heures supplémentaires, à titre d'employée occasionnelle dans le ministère. S'il y a eu une interruption de service de plus de douze (12) mois, l'ancienneté sera perdue, conformément à l'alinéa 14.05 b). L'Employeur doit dresser une liste d'ancienneté des employées occasionnelles au ministère et doit mettre cette liste à la disposition des employées de l'unité de négociation et du Syndicat au mois de janvier chaque année. La liste doit inclure la classe, le statut, le lieu géographique, la date d'entrée en fonction à titre de sténographe judiciaire au sein du ministère et les heures d'ancienneté accumulées à titre occasionnel.

Une deuxième liste d'ancienneté indiquant les adresses domiciliaires et les numéros de téléphone à domicile (s'ils sont connus), sera envoyée au Syndicat.

## **ARTICLE 15 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS :**

15.01 Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit augmenter proportionnellement à la durée du service.

15.02 Une mise en disponibilité aux fins de la présente convention désigne une cessation d'emploi à cause d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction. En cas de mise en disponibilité, et lorsque les qualités et les aptitudes sont égales, les employées ayant le moins d'ancienneté au ministère doivent être mises en disponibilité avant les employées ayant plus d'ancienneté. Les employées occasionnelles, temporaires ou embauchées pour une durée déterminée doivent être mises à pied avant la mise en disponibilité des employées régulières.

15.03 Les employées doivent être rappelées suivant l'ordre de leur ancienneté au ministère, à la condition que l'employée ait les qualités et les aptitudes nécessaires.

15.04 Il est interdit d'engager une nouvelle employée avant d'avoir présenté, dans les douze (12) derniers mois, une offre de rappel aux employées mises en disponibilité.

15.05 Les griefs concernant les mises en disponibilité et le rappel doivent être interjetés au troisième palier de la procédure applicable aux griefs.

15.06 L'unité de fonctionnement aux fins du présent article sera l'unité de négociation au sein du ministère dans la circonscription judiciaire.

15.07 Avis de mise en disponibilité et démission

a) Lorsqu'un avis de mise en disponibilité de moins d'un (1) mois est donné, les employées doivent continuer de recevoir leur rémunération pendant un (1) mois après que ce préavis a été donné.

b) Lorsqu'une employée démissionne, elle doit donner à l'Employeur un (1) mois d'avis concernant cette démission

15.08 Maintien des prestations d'assurance collective

L'Employeur consent à verser la contribution de l'Employeur à l'assurance collective, en faveur des employées qui sont mises en disponibilité pendant les deux (2) mois qui suivent le mois de leur mise en disponibilité.

15.09 Mise en disponibilité pendant un congé de maladie – Si une employée est touchée par une mise en disponibilité pendant un congé de maladie, la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité doit être le jour qui suit la fin d'un tel congé.

15.10 Nonobstant toute autre disposition du présent article, étant donné la nature sporadique et temporaire de leur emploi, les employées occasionnelles et temporaires ne sont pas admissibles aux dispositions sur la mise en disponibilité et les rappels énoncées à l'article 15.

## **ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL :**

16.01 La semaine normale de travail doit compter cinq (5) jours consécutifs, du lundi au vendredi inclusivement.

16.02 a) Les heures normales de travail dans une journée normale de travail ne doivent pas dépasser sept heures et quart (7 1/4 h). La semaine normale de travail des employées ne doit pas dépasser trente-six heures et quart (36 1/4 h).

b) Lorsqu'une employée ne peut prendre sa pause d'une heure pour dîner en raison des besoins du service, elle sera rémunérée pour le temps travaillé pendant sa pause du midi conformément au paragraphe 18.02.

16.03 Le présent article sert à définir les heures réglementaires de travail lorsqu'il y a lieu et ne doit pas s'interpréter comme une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ni de jours de travail par semaine.

16.04 Une employée a le droit d'interrompre son travail pour une période de quinze (15) minutes deux (2) fois par jour lorsque ses activités le permettent, à un moment qui lui convient à peu près au milieu du relais de travail.

#### **ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION :**

17.01 Les employées doivent être rémunérées selon les taux de traitement qui figurent à l'annexe « A » de la présente convention collective.

17.02 Transcription des enregistrements juridiques

a) Une employée a droit au paiement de 0,40 \$ la page pour la transcription des enregistrements juridiques pour chaque page transcrite qui dépasse mille (1 000) pages en une (1) période d'un an. Aucun paiement ne sera accordé à une employée pour mille (1 000) pages ou moins de transcription d'enregistrements juridiques en une période d'un an.

Le travail de transcription après les heures offert aux employées, conformément au *Manuel des directives et modalités des préposés aux tribunaux*, doit être attribué aux employées régulières ou embauchées pour une durée déterminée seulement. Lorsqu'aucune employée régulière ou embauchée pour une durée déterminée n'accepte le travail, celui-ci doit être offert aux employées temporaires ou occasionnelles compétentes.

b) La période d'un (1) an mentionnée en a) ci-dessus débutera le 1<sup>er</sup> juillet 1982, sauf pour les employées qui commencent un emploi à titre de sténographes judiciaires après cette date, auquel cas la période d'un an débutera le premier jour du mois où l'employée a commencé à travailler comme sténographe judiciaire.

c) Aux fins du présent article, page désigne environ 23 lignes sur une page de 8,5 po x 11 po.

17.03 L'employée entre les rapports de transcription dans le programme Rapport d'activités des sténographes judiciaires (RASJ) chaque semaine, ou conformément aux directives de son surveillant.

17.04 Dès qu'il aura reçu les rapports nécessaires mentionnés au paragraphe 17.03, l'Employeur s'efforcera de faire les paiements le plus tôt possible en ce qui concerne les alinéas 17.02 a) et b) après l'expiration de la période d'un an.

17.05 Rémunération provisoire

a) Lorsqu'une employée accepte d'accomplir les fonctions principales d'un poste d'un niveau supérieur pour une période d'au moins trois (3) jours consécutifs de travail, l'employée a droit à la rémunération provisoire pendant la période d'affectation temporaire,

b) La rémunération provisoire doit correspondre à cinq pour cent (5 %) du taux de traitement actuel de l'employée ou au taux minimum du poste de niveau plus élevé, selon le montant le plus élevé. Une employée ne peut recevoir plus que le maximum prévu dans l'échelle de traitement du poste qu'elle occupe provisoirement.

c) Lorsqu'on demande à une employée d'exercer les fonctions d'un poste comportant un traitement inférieur pour une période temporaire, l'employée ne perd pas ses droits à une augmentation au mérite.

17.06 L'Employeur doit, avant la date anniversaire d'une employée, examiner le rendement de l'employée.

17.07 L'augmentation dans l'échelle de traitement applicable à un poste entre en vigueur le premier jour de la période de paye à la quinzaine qui inclut le jour où l'employée a terminé une (1) année à chaque échelon de l'échelle de traitement applicable, pourvu que son rendement de travail soit satisfaisant. Une employée occasionnelle est admissible à une augmentation salariale uniquement après avoir accompli chaque nombre total d'heures de travail annuelles normalement travaillées par les employées à temps plein.

17.08 Lorsque, à la suite d'une évaluation officielle du rendement d'une employée, il est déterminé que le rendement de cette employée est insatisfaisant, on doit donner à l'employée la possibilité de signer la formule d'évaluation pour indiquer qu'elle en a lu et compris le contenu. La signature de l'employée doit servir à démontrer que l'intention et les exigences de la présente disposition ont été satisfaites et non à prouver que l'employée est d'accord ou non avec l'évaluation.

17.09 L'Employeur doit aviser l'employée, avant sa date anniversaire, quand l'augmentation à chaque échelon de l'échelle de traitement n'est pas accordée. Cet avis écrit doit contenir les raisons pour lesquelles l'Employeur n'accorde pas la hausse de traitement. Si l'employée ne reçoit pas d'avis avant sa date anniversaire, elle a le droit de passer automatiquement au prochain échelon de hausse de l'échelle de traitement.

17.10 Lorsqu'une employée est promue à une classe supérieure, elle doit passer à l'échelon de l'échelle de traitement du nouveau poste qui entraînera une hausse de son traitement d'au moins cinq pour cent (5 %) ou au premier échelon du nouveau poste, selon le montant le plus élevé. Cependant, le traitement accordé ne doit pas dépasser le traitement maximal du nouveau poste.

#### **ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION SPÉCIALE :**

18.01 Prime de surtemps

Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales de travail telles que définies à l'article 16 (Heures de travail) constituent du surtemps.

18.02 a) L'Employeur versera une fois et demie le taux normal de l'employée quand le surtemps est autorisé par l'Employeur.

b) Si une période de temps libre est autorisée en guise de surtemps, celle-ci devra être accordée au taux prévu à l'alinéa 18.02 a).

c) Lorsqu'une employée demande une période de temps libre en guise de surtemps, le temps libre doit être pris, à un moment convenu entre l'employée et l'Employeur et compatible avec le fonctionnement efficace du service, dans les trente (30) jours civils suivant le jour où le travail supplémentaire a été effectué ou à une date ultérieure qui convient à l'employée et à l'Employeur, autrement l'employée doit être rémunérée pour le surtemps effectué,

d) Une employée tenue de travailler durant l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 21.01 a), sauf le jour de Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunérée pour ce travail au taux de surtemps applicable, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux régulier. L'employée doit être rémunérée pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps.

e) Une employée qui doit travailler le jour de Noël ou le lendemain de Noël doit recevoir deux fois son salaire régulier pour ces heures de travail, en plus de son salaire de la journée au taux régulier. L'employée doit recevoir une rémunération au taux double pour un minimum de trois (3) heures.

18.03 L'Employeur continuera, conformément au paragraphe 18.02, de payer le surtemps aux employées occasionnelles comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu pour les heures travaillées au-delà de trente-six heures et quart (36,25).

#### 18.04 Rappel

Une employée qui est rappelée de chez-elle et tenue de travailler en dehors de ses heures de travail réglementaires doit être rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps.

#### 18.05 Disponibilité

Les employées mises en disponibilité doivent recevoir 20 \$ pour chaque jour de disponibilité. Cette somme doit être versée même si l'employée est rappelée au travail. Le taux de disponibilité est de 30 \$ pour Noël et le lendemain de Noël.

#### 18.06 Audiences de renvoi durant les fins de semaine et les jours fériés

L'établissement de l'horaire des sténographes judiciaires qui doivent assister aux audiences de renvoi durant les fins de semaine et les jours fériés sera basé sur les besoins du service et l'ancienneté au ministère dans la circonscription judiciaire, à savoir :

a) En avril et en octobre de chaque année, les sténographes judiciaires doivent bénéficier de la possibilité d'offrir leurs services pour les relais de travail disponibles dans leur circonscription judiciaire respective, de mai à octobre et de novembre à avril, respectivement.

b) Les sténographes judiciaires indiqueront les relais qu'elles préfèrent par ordre de priorité. Les relais disponibles seront attribués aux sténographes judiciaires compétentes qui ont offert de les travailler. La préférence sera envisagée par rotation en fonction de l'ancienneté au ministère.

c) Deux (2) sténographes judiciaires seront désignées par relais, en tout temps, pour assister aux audiences de renvoi.

d) Lorsqu'aucune volontaire n'est disponible pour les relais de travail requis, l'Employeur doit attribuer le relais, par rotation, aux sténographes judiciaires compétentes qui ont le moins d'ancienneté dans la circonscription judiciaire.

e) Si l'horaire des audiences de renvoi est modifié après que le tableau de service a été établi, les relais doivent être offerts aux sténographes judiciaires compétentes qui ont offert de travailler les relais disponibles, conformément à l'alinéa 18.06 b). Lorsqu'aucune volontaire n'est disponible, l'Employeur doit attribuer les relais, par rotation, aux sténographes judiciaires qui ont le moins d'ancienneté, selon les besoins dans la circonscription judiciaire.

f) Les sténographes judiciaires doivent être rémunérées pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps ou prendre un congé tenant lieu du taux de surtemps.

g) L'Employeur doit, conformément aux alinéas 18.06 b) et d), déployer tous les efforts raisonnables pour remplacer une sténographe judiciaire qui doit travailler un relais mais qui est incapable de se présenter au travail en raison d'une maladie ou d'autres circonstances indépendantes de sa volonté. S'il est impossible de trouver une remplaçante, la sténographe judiciaire en appel sera rémunérée pour au moins six (6) heures au taux de surtemps ou prendra un congé tenant lieu du taux de surtemps.

h) Les audiences de renvoi durant les fins de semaine ou les jours fériés doivent commencer à 8 h 30, chaque jour.

i) Les sténographes judiciaires tenues de travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 21.01 a) autres que le jour de Noël ou le lendemain de Noël doivent être rémunérées pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps ou prendre un congé tenant lieu du taux de surtemps, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux réglementaire. Une sténographe judiciaire qui doit travailler seule durant un relais doit être rémunérée pour au moins

six (6) heures au taux de surtemps ou prendre un congé tenant lieu du taux de surtemps, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux réglementaire.

j) Les sténographes judiciaires qui doivent travailler le jour de Noël ou le lendemain de Noël doivent être rémunérés pour au moins trois (3) heures au taux double ou prendre un congé tenant lieu du taux double, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux réglementaire. Une sténographe judiciaire qui travaille seule un tel relais doit être rémunérée pour au moins six (6) heures au taux double ou prendre un congé tenant lieu du taux double, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux réglementaire.

k) Les sténographes judiciaires qui doivent assister aux audiences de renvoi doivent recevoir 20 \$ par jour pour chaque jour où elles travaillent. Pour le jour de Noël et le lendemain de Noël, le taux sera de 30 \$. Toutefois, si l'Employeur modifie l'horaire, conformément à l'alinéa 18.06 e), les sténographes judiciaires qui devaient travailler recevront 20 \$ ou 30 \$ par jour, selon le cas, si le changement a lieu dans les deux (2) semaines du relais prévu à l'horaire.

l) Le paragraphe 18.05 de la convention collective ne s'applique pas aux sténographes judiciaires qui doivent assister aux audiences de renvoi.

m) Les alinéas 18.06 a) à l) s'appliquent uniquement aux sténographes judiciaires régulières, temporaires ou embauchés pour une durée déterminée. Les sténographes judiciaires occasionnelles, si elles possèdent les compétences, peuvent se voir offrir des relais de travail si aucune sténographe judiciaire régulière, temporaire ou embauchée pour une durée déterminée n'est disponible dans la circonscription judiciaire.

#### **ARTICLE 19 - ALLOCATIONS DE RETRAITE :**

19.01 a) Lorsqu'une employée comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu décède, ou prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, ou qu'elle est mise en disponibilité pendant douze (12) mois, l'Employeur doit verser à cette employée ou à sa succession une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète d'ancienneté, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employée.

b) Lorsqu'une employée décède, ou prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale au moment de la retraite ou, sur demande écrite de l'employée, le versement de la somme globale peut être différé à l'année qui suit sa retraite.

19.02 Conformément au paragraphe 19.01, une employée qui prend sa retraite est une employée qui est admissible à une pension immédiate et qui prend sa retraite conformément aux dispositions du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick à l'âge de cinquante-cinq (55) ans (ou plus tard).

19.03 Programme de congés de préretraite

a) (i) L'employée a le choix de prendre des congés de préretraite à raison d'un (1) jour de congé pour un (1) jour de crédit d'allocation de retraite au lieu de recevoir, au moment de la retraite, la somme équivalant à un tel crédit d'allocation de retraite.

(ii) Pendant chaque année précédant la retraite, l'employée a droit au nombre maximum de jours de congés de préretraite indiqué à l'annexe « B ».

b) Pour ces congés, l'employée doit présenter une demande préalable à son surveillant, le délai entre la présentation de la demande et le début du congé devant correspondre à deux fois, en jours ouvrables, le nombre de jours de congés demandés.

c) Les crédits d'allocation de retraite prévus à l'annexe « B » qui ne sont pas utilisés dans l'année au cours de laquelle l'employée avait le droit de les prendre peuvent être reportés à l'année suivante aux fins d'utilisation.

d) À la discrétion de l'Employeur, toute employée qui a choisi de ne pas prendre ses congés de préretraite peut être autorisée, sur demande, à utiliser immédiatement avant de prendre sa retraite des services publics du Nouveau-Brunswick tous ses crédits d'allocation de retraite sous forme de congés.

e) Les crédits d'allocation de retraite qui n'auront pas été utilisés en congés au moment de la retraite peuvent être convertis en un paiement en espèces.

f) L'accumulation des avantages courants se poursuit et les retenues sur la paie continuent d'être effectuées pour les employées en congé de préretraite.

19.04 Pendant la période de dix (10) ans précédant la date prévue de sa retraite, une employée qui désire participer à un programme de préparation à la retraite approuvé par l'Employeur doit obtenir un congé payé et recevoir un remboursement pour les dépenses raisonnables engagées pour suivre une séance d'un tel programme au Nouveau-Brunswick. Si des changements sont apportés au régime de retraite actuel par la suite, une employée qui a déjà participé à une séance sera autorisée à participer à un autre programme de préparation à la retraite approuvé.

#### **ARTICLE 20 - DIRECTIVE SUR LES VOYAGES :**

20.01 Les directives sur les déplacements qui sont en vigueur s'appliquent aux employées de l'unité de négociation.

#### **ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS :**

21.01 a) Sous réserve du paragraphe 21.02, les jours fériés applicables aux employées sont :

le jour de l'An;

le jour de la Famille;

le Vendredi saint;

le lundi de Pâques;

le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;

la fête du Canada;

la fête du Nouveau-Brunswick;

la fête du Travail;

le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce;

le jour du Souvenir;

le jour de Noël;

le lendemain de Noël; et

tout autre jour où l'on célèbre dûment une fête provinciale ou nationale,

b) Les employées bénéficient des congés suivants, sans perte de traitement, à Noël et le lendemain de Noël;

(i) quand le jour de Noël est un lundi, les 25 et 26 décembre; ou

(ii) quand le jour de Noël est un mardi, les 24, 25 et 26 décembre; ou

(iii) quand le jour de Noël est un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 ainsi que les 25 et 26 décembre; ou

(iv) quand le jour de Noël est un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

21.02 Pour avoir droit à la rémunération pour l'un des jours fériés payés, une employée doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit chacun des jours fériés susmentionnés, à moins que l'employée ait été en congé payé autorisé.

21.03 Nonobstant l'alinéa 21.01 a), une employée occasionnelle embauchée pour une période de moins de six (6) mois ininterrompus doit être rémunérée pour les jours fériés, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

Les sept (7) jours fériés, définis conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*, sont : le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël, ou tout jour qui y est substitué, et tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.

## **ARTICLE 22 - CONGÉS ANNUELS :**

22.01 Pour chaque mois civil pour lequel l'employée reçoit une rémunération pour au moins dix (10) jours travaillés, l'employée doit gagner des crédits de congés annuels à raison de :

- a) 1 1/4 jour par mois pour les employées comptant moins de huit (8) ans de service.
- b) 1 2/3 jour par mois pour les employées comptant huit (8) ans de service ou plus, mais moins de vingt (20) ans de service.
- c) 2 1/12 jours par mois pour les employées comptant vingt (20) ans ou plus de service.

22.02 Sous réserve du paragraphe 22.07, les employées de l'unité de négociation doivent prendre les congés annuels accumulés avant le 31 décembre de chaque année civile.

22.03 Les dates prévues pour les congés annuels doivent être approuvées à l'avance par l'Employeur.

22.04 Une employée qui est hospitalisée pendant ses congés annuels ou qui est malade pendant plus de trois (3) jours peut utiliser des crédits de congé de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. Lorsqu'un tel congé est réclamé, une attestation du médecin doit être remise à l'Employeur dès le retour au travail et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

22.05 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 21 (Jours fériés) survient ou est célébré lors d'un jour de travail réglementaire durant les congés annuels d'une employée, il faut lui accorder un jour de congé supplémentaire.

22.06 Les congés annuels doivent être pris pendant des périodes autorisées par l'Employeur; toutefois, la préférence est accordée aux employées régulières, temporaires et embauchées pour une durée déterminée qui ont le plus d'ancienneté au ministère. Les employées doivent indiquer à leur surveillant avant le 15 avril de chaque année les dates choisies pour prendre leurs congés annuels. Le calendrier des congés annuels doit être affiché par l'Employeur le 15 mai de chaque année. L'année d'acquisition des congés annuels s'échelonne du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

- a) Les employées qui souhaitent prendre des congés annuels entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai doivent indiquer leur préférence à leur surveillant, par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente. L'Employeur doit informer l'employée par écrit de sa décision au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.
- b) Les employées qui souhaitent prendre des congés annuels entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre doivent indiquer leur préférence à leur surveillant, par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril. L'Employeur doit informer l'employée par écrit de sa décision au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

Le calendrier des congés annuels doit être affiché par l'Employeur le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année. L'année d'acquisition des congés annuels s'échelonne du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Le présent article ne s'applique pas aux congés annuels reportés conformément au paragraphe 22.07.

22.07 (a) Les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre, par contre, il est possible de reporter les droits de congé annuel à une année suivante à l'unique discrétion de l'Employeur. Une employée qui désire reporter ses droits de congé annuel à l'année suivante doit en demander la permission à l'Employeur, par écrit, avant le 1<sup>er</sup> novembre de l'année au cours de laquelle elle aurait habituellement pris les congés annuels visés par la demande de report.

b) Lorsqu'une employée n'a pas utilisé tous ses droits de congé annuel pour une année en raison de maladie prolongée, elle aura droit, si elle retourne au travail au cours de l'année suivante, aux crédits de congés annuels accumulés précédemment, mais non utilisés.

22.08 Une employée qui est rappelée au travail pendant ses congés annuels sera rémunérée pour le temps travaillé au taux de surtemps et il lui sera octroyé du temps libre équivalent payé en guise de congé jusqu'à concurrence de sept heures et quart (7 ¼ h).

22.09 En plus du taux de traitement, l'Employeur doit payer aux employées occasionnelles embauchées pour une durée de moins de six (6) mois ininterrompus une indemnité de congés annuels correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur salaire pour toutes les heures travaillées, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

22.10 En plus des jours de travail réglementaires d'une employée, il faut, aux fins du calcul du droit de congé annuel, accorder des crédits :

- a) pour les jours où l'employée est en congé annuel;
- b) pour les jours où l'employée est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention.

## **ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE :**

23.01 a) Les employées de l'unité de négociation accumulent des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1¼) par mois pour chaque mois civil pour lequel elles sont rémunérées pour au moins dix (10) jours jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours à compter de la date d'embauche.

b) Nonobstant toute autre disposition du présent article, les employées occasionnelles embauchées pour une durée de moins de six (6) mois ininterrompus ont droit à des congés de maladie non payés, tel qu'il est mentionné dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

23.02 a) Une employée qui s'absente du travail en raison de maladie doit aviser son bureau et son surveillant, et ce, sans frais pour l'employée, au plus tard à 8 h 30. Dès son retour au travail, l'employée doit remettre une formule de demande de congé de maladie dûment remplie.

b) Chaque jour ouvrable où l'employée est absente en raison de maladie est déduit des crédits de congé de maladie accumulés par l'employée.

Les absences pour congé de maladie sont déduites par quart (¼) de journée. Un congé de maladie de moins d'un quart (¼) de journée peut être déduit comme un quart (¼) de journée; un congé de maladie de plus d'un quart (¼) de journée, mais de moins d'une demi-journée (½) peut être déduit comme une demi-journée (½); un congé de maladie de plus

d'une demi-journée (1/2), mais de moins de trois quarts (3/4) de journée peut être déduit comme trois quarts (3/4) de journée; un congé de maladie de plus de trois quarts (3/4) de journée, mais de moins d'une (1) journée complète peut être déduit comme une (1) journée complète.

23.03 a) Après plus de trois (3) jours d'absence du travail consécutifs en raison de maladie, l'employée doit, à la demande de l'Employeur, au cours de la période d'absence, soumettre un certificat médical.

(b) Lorsque l'Employeur a lieu de croire qu'une employée particulière abuse des privilèges en matière de congés de maladie, l'administrateur général ou son représentant peut

- (i) exiger que l'employée soumette un certificat médical pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé;
- (ii) aviser l'employée à l'avance qu'un certificat médical devra être présenté pour tout congé de maladie pris au cours d'une période déterminée pouvant atteindre douze (12) mois.

(c) Si un certificat médical n'est pas soumis tel que demandé, le temps d'absence du travail sera déduit du traitement de l'employée.

23.04 a) L'administrateur général peut accorder à une employée qui a épuisé ses crédits de congés de maladie, des congés de maladie spéciaux sans perte de traitement pour une période maximale de quinze (15) jours. Cette avance de congés de maladie doit être déduite des crédits que l'employée accumulera par la suite.

b) Lorsque l'emploi d'une employée qui a reçu une avance de congés de maladie conformément à l'alinéa 23.04 a) prend fin pour une raison quelconque, l'employée doit indemniser l'Employeur de tout congé de ce genre qui lui aura été accordé et qu'elle n'aura pas encore à son compte au moment de la cessation d'emploi, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux de traitement de l'employée au moment où cette dernière cesse d'être une employée.

23.05 Congé pour soins dentaires et médicaux

Un congé payé peut être accordé pour des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste qui ne peuvent pas être fixés en dehors des heures normales de travail. Une telle permission ne doit pas être refusée ou demandée sans raison valable. L'Employeur peut demander la confirmation écrite du rendez-vous.

#### **ARTICLE 24 - CONGÉS D'ÉTUDES :**

24.01 Les dispositions des directives en matière d'études en vigueur selon les besoins s'appliquent à toutes les employées,

#### **ARTICLE 25 - DÉLÉGUÉES D'ATELIERS ET LE SYNDICAT :**

25.01 Il est entendu que les cinq (5) délégués d'ateliers et les membres du Syndicat ont leur travail réglementaire à accomplir pour le compte de l'Employeur. Il est reconnu qu'il importe de signifier les griefs aussitôt que possible et que, s'il est nécessaire de signifier un grief pendant les heures de travail, les délégués d'ateliers ne quitteront pas leur travail sans donner une explication de leur absence et sans obtenir la permission du surveillant.

25.02 Un représentant attitré du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but d'aider à la signification d'un grief officiel.

#### **ARTICLE 26 - NÉGOCIATION DE CONTRATS :**

26.01 Un congé doit être accordé à des employées pour leur permettre d'assister à des réunions de négociation avec l'Employeur. Le nombre d'employées pouvant obtenir un tel congé doit se limiter à trois (3) personnes. Nulle employée ne doit subir de pertes de rémunération ou d'avantages en application du présent article; toutefois, le Syndicat doit rembourser l'Employeur sur présentation d'une facture.

#### **ARTICLE 27 - CONGÉS :**

##### 27.01 Congé de deuil

a) Sur demande, une employée doit obtenir sept (7) jours civils de congé consécutifs, sans perte de traitement ou d'avantages, dont l'un doit être le jour des funérailles, dans le cas du décès de sa mère, de son père, d'une personne tenant lieu de parent, de son conjoint, de son fils, de sa fille, de son frère, de sa soeur ou d'un petit-enfant. Des congés de deuil additionnels peuvent être accordés en vertu de l'alinéa 27.01 e).

b) Sur demande, une employée doit obtenir cinq (5) jours civils de congé consécutifs, sans perte de traitement ou d'avantages, dont l'un doit être le jour des funérailles, dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, de sa belle-soeur, de son beau-frère, de son gendre, de sa bru, d'un grand-parent, d'un grand-parent de son conjoint, ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employée. Des congés de deuil additionnels peuvent être accordés en vertu de l'alinéa 27.01 e).

c) Sur demande, une employée doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de sa tante, de son oncle, de sa nièce ou de son neveu, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de deux (2) jours civils, dont l'un doit être le jour des funérailles.

d) Sur demande, une employée doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son ex-conjoint, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum d'un (1) jour civil, soit le jour des funérailles.

e) Une employée peut se faire accorder un maximum de trois (3) jours de congé de deuil additionnels, à la discrétion de l'Employeur, afin de se rendre aux funérailles de tout parent énuméré dans cet article ou pour s'acquitter d'une responsabilité familiale à la suite du décès d'un parent.

##### 27.02 Autres congés :

a) L'Employeur peut accorder un congé payé ou non payé à une employée qui le demande pour une raison valable et suffisante. Un tel congé ne doit pas être demandé ou refusé sans motif raisonnable.

b) L'Employeur peut accorder un congé payé en cas d'urgence lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employée l'empêchent de se présenter au travail pendant une partie ou la totalité de la journée. Un tel congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison valable.

##### c) Congé de soignant

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

##### d) Congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle

Les employées membres de 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 sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick modifiée de temps à autre.

##### e) Jour de tempête

Sous réserve du sous-alinéa 27.02 c) (i), si une employée déploie tous les efforts raisonnables pour se présenter à temps à son relais de travail régulier, mais qu'une tempête ou des conditions routières dangereuses l'en empêchent, et que le lieu de travail n'est pas fermé, l'employée doit compenser le temps perdu par l'application des crédits de congés annuels, des heures excédentaires accumulées ou une réduction de traitement; ou lorsque les besoins du service le permettent, à un moment approuvé par l'Employeur.

(i) Si une employée a moins de deux (2) heures de retard pour son relais de travail régulier prévu en raison d'une tempête ou de conditions routières dangereuses, et que l'Employeur détermine qu'elle a déployé tous les efforts raisonnables pour se présenter à temps, l'employée ne subira aucune perte de traitement pour ce relais et ne sera pas obligée de compenser le temps perdu.

(ii) Si l'Employeur renvoie l'employée chez elle à cause d'une tempête ou de conditions météorologiques dangereuses, cette dernière ne sera pas obligée de compenser le temps perdu et ne subira aucune perte de traitement.

(iii) Une employée qui est incapable de se présenter au travail, même si elle a déployé tous les efforts raisonnables, doit aviser l'Employeur avant le début de son relais de travail, sauf si des circonstances l'empêchent de le faire.

#### 27.03 Congé de maternité

Une employée en congé de maternité peut demander et, si elle y est admissible, recevoir les prestations de maternité prévues en vertu des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des modifications qui y sont périodiquement apportées

27.04 Une employée qui demande un congé de maternité doit soumettre le formulaire de demande de congé exigé accompagné d'un certificat médical à l'Employeur au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement

27.05 Durée du congé – Le congé de maternité doit commencer au plus tôt treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement. L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé seulement lorsque cette employée, à cause de sa grossesse, ne peut pas accomplir ses fonctions de façon raisonnable et sécuritaire. Un certificat médical peut être exigé. Le congé de maternité doit prendre fin au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement. La durée maximale du congé de maternité sera de dix-sept (17) semaines.

27.06 Retour au travail – Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit aviser par écrit l'Employeur de son intention au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail et fournir une approbation écrite d'un médecin autorisé. Une telle employée doit être réintégrée dans la classe qu'elle occupait auparavant à son lieu de travail (cité, ville ou village) à un taux de traitement qui est équivalent ou supérieur au taux de traitement qu'elle recevait immédiatement avant son départ en congé de maternité. Si le poste que l'employée occupait auparavant a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 15 doivent s'appliquer.

27.07 Prestations supplémentaires de chômage – Une employée comptant une année d'ancienneté qui accepte de retourner au travail pendant une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle y est admissible conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, doit recevoir une indemnité de congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage pour une période qui ne dépassera pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimale pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

27.08 En ce qui concerne la période du congé de maternité, les paiements de l'indemnité de congé de maternité effectués conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage consisteront en ce qui suit:

a) lorsqu'une employée est assujettie à une période d'attente avant de recevoir les prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité correspondant à soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de traitement

réglementaire de l'employée pour chaque semaine de la période d'attente, moins les autres sommes reçues durant cette période; et

b) des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi à laquelle est admissible l'employée et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire, à la date de début du congé de maternité, moins les autres sommes reçues durant la période qui pourraient entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si elle n'avait pas reçue de sommes additionnelles durant cette période.

27.09 « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement que l'employée recevait à la date de début du congé de maternité, mais ne comprend pas un redressement rétroactif du taux de traitement, une rémunération provisoire, le surtemps, une prime de quart ni toute autre forme de rémunération supplémentaire.

27.10 Une requérante en vertu du paragraphe 27.07 susmentionné doit retourner au travail et demeurer 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 demeurer à l'emploi de l'Employeur pendant une période de six (6) mois, l'employée doit rembourser à l'Employeur le montant proportionnel reçu à titre d'indemnité de congé de maternité.

27.11 Une employée qui s'absente du travail et qui reçoit une indemnité pour accident du travail n'a droit à aucun avantage en vertu du présent article.

27.12 L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employée, prolonger la période totale du congé de maternité non payée mentionnée au paragraphe 27.05.

27.13 Au cours de la période maximale de dix-sept (17) semaines seulement précisée au paragraphe 27.05 de la présent convention:

a) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu. Elle conserve mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels. Les périodes de moins d'un (1) mois n'entreront pas dans ce calcul.

b) lorsque l'employée participe aux régimes d'assurance-collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur doivent continuer de verser les primes qui sont exigées et assujetties aux dispositions de tels régimes.

27.14 Une employée qui obtient un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 27.12 peut, lorsque les régimes d'assurance-collective pertinents le permettent, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur, durant ce congé de maternité prolongé. Elle doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de telles primes.

27.15 Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu en vertu du paragraphe 27.05, elle doit aviser l'Employeur de son intention au moins dix (10) jours ouvrables au préalable, et l'Employeur devra mettre tout en œuvre pour acquiescer à sa demande.

27.16 Sous réserve du paragraphe 27.12, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à la fin de son congé de maternité sera considérée comme ayant démissionné de son poste.

27.17 Une employée qui démissionne de son poste pour des raisons de maternité doit conserver les prestations qu'elle aura accumulées si elle redevient employée de la partie I dans les six (6) mois suivant la date de sa démission, à la condition qu'elle n'ait pas déjà liquidé les prestations en question.

27.18 Congé pour soins d'enfants :

a) Une employée qui est le parent biologique ou adoptif doit se faire accorder, sur demande écrite, un congé pour soins d'enfants non payé pour une période maximale de soixante-deux (62) semaines consécutives.

b) Le congé pour soins d'enfants de soixante-deux (62) semaines mentionné à l'alinéa 27.18 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est placé sous les soins de l'employée et prend fin au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

c) L'employée qui est la mère biologique de l'enfant doit commencer le congé pour soins d'enfants immédiatement après la fin de son congé de maternité, sauf si l'employée et l'Employeur en conviennent autrement, et aviser l'Employeur de son intention au moins six (6) semaines avant de prendre le congé pour soins d'enfants. Si le nouveau-né est hospitalisé à la fin du congé de maternité, le congé pour soins d'enfants peut être reporté.

d) Si le père biologique entend prendre le congé pour soins d'enfants, il doit donner un avis écrit d'au moins six (6) semaines à l'Employeur indiquant la date de début et la durée du congé.

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

f) Si les deux parents sont employés, un congé pour soins d'enfants maximal 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 qui retourne au travail après un congé pour soins d'enfants doit être réintégrée dans la classe qu'elle occupait auparavant à son lieu de travail (cité, ville ou village) à un taux de traitement qui est équivalent ou supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant son départ en congé de maternité. Si le poste que l'employée occupait auparavant a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 15 doivent s'appliquer.

h) Au cours de la période maximale de soixante-deux (62) semaines seulement du congé pour soins d'enfants précisée à l'alinéa 27.18 a) de la présente convention:

1. une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures régulières auraient été;
2. lorsqu'une employée participe aux régimes d'assurance-collective de l'Employeur, une telle employée peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur, à de tels régimes d'assurance-collective, L'employée doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de telles primes,
3. une employée conserve mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels durant tout mois civil au cours duquel elle est absente en congé pour soins d'enfants pendant plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables dans ce mois.

i) L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employée, accorder un congé non payé après le congé pour soins d'enfants demandé à l'alinéa 27.18 a) susmentionné. Une employée qui obtient un tel congé non payé peut, si les régimes d'assurance pertinents le permettent, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur, durant ce congé prolongé, L'employée doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de telles primes.

27.19 Sous réserve de l'alinéa 27.18 i) ci-dessus, une employée en congé pour soins d'enfants qui ne retourne pas au travail à la fin de ce congé sera considérée comme ayant démissionné de son poste.

27.20 Un employé doit se faire accorder un congé de paternité d'un (1) jour, sans perte de traitement, dans un délai raisonnable entourant l'occasion de la naissance de son enfant.

27.21 Témoin

L'Employeur doit accorder un congé à une employée qui est sommée de comparaître à titre de témoin devant un tribunal de justice, un tribunal d'enquête ou à une enquête de coroner. Il faut verser à une telle employée la différence entre sa rémunération réglementaire et le montant reçu à titre de témoin, sans compter les frais de déplacement, de repas et autres, sur présentation d'un document qui corrobore la comparution à titre de témoin.

#### 27.22 Congé d'examen

Si l'Employeur oblige une employée à passer des examens en vue d'améliorer sa compétence ou son poste dans l'unité de négociation, cette employée ne doit subir aucune perte de rémunération ou d'ancienneté en vue de passer ces examens pendant ses heures de travail.

#### 27.23 a) Blessures au travail

Une employée qui reçoit des indemnités pour accident de travail autres qu'une pension d'invalidité en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit subir aucune perte de rémunération, pourvu que l'employée rembourse à l'Employeur le montant reçu de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail. L'absence d'une personne qui reçoit des indemnités pour accident de travail en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie ou de congés annuels de cette personne.

b) Conformément aux articles 22 et 23, les employées qui reçoivent des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* peuvent accumuler des crédits de congés annuels et de congés de maladie. Cependant, nonobstant ce qui est prévu aux paragraphes 22.01 et 23.01, l'accumulation de crédits de congés annuels ou de congés de maladie est limitée au nombre de journées qui auraient été accumulées pour une (1) année de service.

#### 27.24 Congé pour affaires syndicales

Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur doit accorder en même temps un congé non payé à un maximum de quatre (4) employées de différents endroits où siègent des tribunaux, que le Syndicat aura désignées pour s'occuper d'affaires syndicales, sous réserve que le Syndicat présente la demande de congé au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé.

27.25 Lorsqu'une employée à temps plein est élue ou choisie pour occuper un (1) poste à plein temps au Syndicat ou dans tout organisme auquel le Syndicat est affilié, l'Employeur doit lui accorder un congé non payé pour au plus deux (2) ans. L'employée doit adresser une telle demande aussitôt que possible après l'élection de l'employée, mais jamais plus tard qu'un mois avant le début du congé.

Pour chaque année suivante, l'employée doit demander de nouveau le congé en question au minimum un (1) mois avant la fin de son congé.

L'employée garde l'ancienneté qu'elle avait accumulée jusqu'à la date du congé, mais elle n'accumule aucune ancienneté durant la période de congé et celle-ci n'est pas comptée comme période de service.

27.26 L'Employeur accordera à un dirigeant syndical ou à un représentant désigné jusqu'à un maximum de trente (30) minutes, sans perte de traitement, pour rencontrer les nouvelles employées et les présenter au Syndicat en personne ou en utilisant le système téléphonique ou Link du gouvernement. La réunion aura lieu lorsque les besoins du service le permettent, comme le déterminera l'Employeur.

27.27 Nonobstant toute autre disposition du présent article, étant donné la nature sporadique et temporaire de l'emploi des employées occasionnelles embauchées pour une durée de moins de six (6) mois ininterrompus, celles-ci ont droit à des congés non payés, tel qu'il est mentionné dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

## **ARTICLE 28 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION :**

28.01 L'Employeur doit rendre la convention accessible électroniquement dans les deux langues officielles à tous les membres du Syndicat sur le site Web public/l'intranet de l'Employeur dans les 30 jours suivant la signature de cette convention. Les employées auront le droit d'imprimer une (1) copie de la convention collective au travail.

28.02 L'Employeur est responsable de la traduction de la convention collective.

28.03 Les versions anglaise et française de la présente convention sont officielles. Toutefois, s'il survient une divergence quant à l'interprétation de la convention, la langue dans laquelle elle aura été négociée prévaudra.

## **ARTICLE 29 - AVANTAGES DES EMPLOYÉES ET TRANSFÉRABILITÉ :**

29.01 Régime de soins médicaux

a) L'Employeur doit payer pour chaque employée soixante-quinze pour cent (75%) des primes du régime de soins médicaux des employés de la province du Nouveau-Brunswick ou de l'équivalent. L'adhésion des employées à ce régime sera facultative, L'Employeur doit retenir la contribution de l'employée pour le coût de la prime du régime s'il y est autorisé par l'employée.

b) Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés au régime de soins médicaux des employés de la province du Nouveau-Brunswick entraînant une augmentation des primes de la Croix-Bleue, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts du régime à 75-25 %.

29.02 Régime d'assurance-soins dentaires

L'Employeur doit payer pour chaque employée cinquante pour cent (50%) du coût d'un régime d'assurance-soins dentaires de base des employés de la province du Nouveau-Brunswick ou son équivalent, selon ce qui est convenu entre les parties. L'adhésion des employées à ce régime est facultative; toutefois, les employées qui choisiront d'adhérer au régime devront rester membres du régime pendant un minimum de deux (2) ans. Au moment de la mise en place du régime, l'Employeur doit retenir la contribution de l'employée pour le coût de la prime du régime s'il y est autorisé par l'employée.

29.03 Assurance-vie collective

L'Employeur doit continuer de participer au régime existant d'assurance-vie collective en vigueur pour les employées dans la même proportion qu'il le fait à l'heure actuelle.

29.04 L'employée suspendue sans salaire ou en congé non payé doit payer le coût total des primes des régimes de soins médicaux et dentaires et d'assurance-vie collective pour chaque mois d'absence.

29.05 Invalidité de longue durée

L'Employeur doit offrir aux employées admissibles le « régime d'assurance-invalidité de longue durée des employés de la province du Nouveau-Brunswick ». L'admissibilité est régie par les règles du régime. Les primes seront payées par l'employée par la voie de retenues à la source. Cette protection est obligatoire pour les employées du groupe qui ont été engagées le 1<sup>er</sup> novembre 1985 ou par la suite.

29.06 Les employées occasionnelles qui répondent aux critères d'admissibilité des régimes d'avantages sociaux ont droit aux avantages énumérés aux paragraphes 29.01, 29.02 et 29.03. En outre, les employées dont l'emploi a pris fin, qui sont ensuite réembauchées dans les six (6) mois suivant la cessation d'emploi et remplissent les critères d'admissibilité, ont droit au rétablissement de leur protection immédiatement à leur retour au travail.

## **ARTICLE 30 - TRANSFÉRABILITÉ**

a) Une employée régulière qui accepte un emploi dans un ministère ou un organisme énuméré à la Partie I de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans les quarante-cinq (45) jours civils de la date de sa démission d'un autre ministère ou organisme énuméré à la Partie I de cette loi, sera réputée avoir été en congé non payé pendant cette période. Cette employée doit conserver la transférabilité concernant les crédits de congés de maladie accumulés, les droits aux congés annuels et les droits à l'allocation de retraite.

b) Lorsqu'une employée accepte un poste de gestion non syndiqué ou dans une unité de négociation qui a abandonné l'allocation de retraite dans les Parties I, II ou III, les options qui lui sont offertes concernant son droit à l'allocation de retraite doivent être conformes à la brochure *Cessation de l'allocation de retraite : Comprendre les options* du ministère des Ressources humaines.

c) Une employée régulière qui accepte un emploi au sein de l'unité de négociation, en provenance des Parties II, III ou IV de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après la date de sa démission, doit conserver les avantages suivants :

- (i) le nombre d'heures réglementaires d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins du droit à l'allocation de retraite;
- (ii) les congés annuels auxquels elle a droit;
- (iii) le transfert de ses crédits de pension, à condition qu'il y ait une entente de réciprocité entre les régimes de pension applicables;
- (iv) les crédits de congés de maladie qu'elle a accumulés au service de l'Employeur précédent, jusqu'à concurrence de 240 jours.

## **ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE :**

31.01 Les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* s'appliquent à la présente unité de négociation.

31.02 Nul membre du Comité d'hygiène et de sécurité établi conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* ne doit subir de perte de traitement réglementaire ou d'avantages pendant la période où elle assiste aux réunions du Comité d'hygiène et de sécurité.

31.03 La « violence » au sein du lieu de travail doit être définie conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, telle que modifiée de temps à autre. Aucune violence ne sera tolérée au sein du lieu de travail. Les parties acceptent d'observer la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* en ce qui concerne la violence au travail.

## **ARTICLE 32 - LOIS À VENIR ET CONVENTION COLLECTIVE :**

32.01 Si une loi adoptée par la législature de la province et s'appliquant aux employées visées par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention. Les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue. Si de telles négociations ne peuvent aboutir à une entente, les parties conviennent, par la présente, de soumettre la question à l'arbitrage obligatoire en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

## **ARTICLE 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

33.01 Définition

Changement dans les activités de l'Employeur directement lié à l'installation d'équipement ou de matériel, se traduisant par d'importantes modifications de la situation professionnelle ou des conditions de travail des employées.

#### 33.02 Implantation de nouvelles techniques

L'Employeur et l'employée reconnaissent les avantages des changements technologiques. L'Employeur doit cependant trouver des moyens de minimiser les répercussions défavorables engendrées par de tels changements.

#### 33.03 Avis

Sauf dans le cas de situations imprévues, l'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit de tout changement technologique, précisant autant que possible le nombre d'employées et le lieu touchés par ces changements, au moins trois (3) mois à l'avance. Pendant cette période, l'une ou l'autre des parties peut demander une réunion pour discuter des conséquences de tels changements technologiques sur les employées.

#### 33.04 Formation

Si, en raison de changements technologiques, l'Employeur demande à une employée de parfaire sa formation, celle-ci lui sera donnée autant que possible pendant les heures de travail, conformément à la politique sur la langue de travail du Nouveau-Brunswick. Toute formation requise en raison de changements technologiques doit être aux frais de l'Employeur. En outre, le temps consacré par l'employée à la formation ne doit entraîner aucune perte de traitement.

Si la formation de l'employée ne constitue pas une solution réalisable;

Si après une période raisonnable de formation il s'avère que l'employée est incapable d'acquérir les compétences nécessaires;

ou

Si le poste de l'employée doit être aboli et qu'aucun autre poste n'est disponible;

L'employée touchée doit être mise en disponibilité conformément aux dispositions prévues dans la présente convention.

33.05 Les parties conviennent que les avantages, privilèges, droits ou obligations décrits dans le présent article remplacent les dispositions prévues aux paragraphes 64,1 (1) et (2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

### **ARTICLE 34 - EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL**

34.01 a) Les employées à temps partiel accumulent les avantages ci-dessous selon le nombre d'heures effectivement travaillées par rapport à l'horaire normal de travail du personnel à plein temps:

- (i) ancienneté;
- (ii) congés annuels;
- (iii) congés de maladie;
- (iv) états de service donnant droit à l'allocation de retraite.

b) Tous les autres congés sont accordés proportionnellement au nombre d'heures effectivement travaillées.

Nonobstant ce qui est prévu à l'article 21, lorsqu'un jour férié tombe à l'intérieur de l'horaire de travail normal d'une employée à temps partiel, cette dernière est rémunérée comme d'habitude. Par contre, lorsqu'un jour férié tombe en dehors de l'horaire normal d'une employée à temps partiel, cette dernière n'est pas rémunérée pour cette journée.

Nonobstant ce qui est prévu au paragraphe 17.06, les employées à temps partiel sont admissibles à des augmentations de rémunération uniquement après avoir accumulé un nombre d'heures équivalent au nombre total d'heures travaillées annuellement par le personnel à plein temps.

La participation des employées à temps partiel aux régimes collectifs est assujettie aux conditions des régimes en question.

34.02 Les employées à temps partiel peuvent choisir de participer au régime de retraite des employés à temps partiel auquel cotisent, à parts égales, l'Employeur et l'employée jusqu'à concurrence de 4,5%.

#### **ARTICLE 35 - RÉTROACTIVITÉ :**

35.01 Les taux de traitement, sous réserve des paragraphes 35.02, 35.03 et 35.04, ont un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2016. À moins de dispositions contraires contenues dans la convention, les autres changements entreront en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

35.02 Nonobstant les dispositions de l'article 18, toutes les employées qui étaient en service lors de la signature de la présente convention ont droit au rajustement de salaire rétroactif selon le taux normal pour toutes les heures travaillées.

35.03 Les employées comptant six (6) mois de service interrompu ou plus auprès de l'Employeur, qui ont quitté le service de l'Employeur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016 et avant la signature de la présente convention ont droit aux salaires rétroactifs aux termes du paragraphe 35.02 si ces anciennes employées en font la demande en envoyant un avis écrit à leur ancien ministère dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la signature de la présente convention collective.

35.04 Les anciennes employées qui ont reçu un congédiement motivé et les anciennes employées qui n'en font pas la demande dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention n'ont pas droit au salaire rétroactif.

#### **ARTICLE 36 - DURÉE ET CESSATION**

36.01 La présente convention doit entrer en vigueur à la date de sa signature, sauf stipulation contraire, et restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 2021.

36.02 La présente convention constitue la seule entente entre les parties. D'un commun accord entre les parties, la présente convention peut être modifiée pendant la période où elle sera en vigueur. La présente convention et toute modification qui y sera apportée resteront en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit signée par les parties ou jusqu'à ce qu'une impasse soit déclarée conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le \_\_14\_\_décembre 2021,

POUR LE SYNDICAT :

\_\_\_\_Patricia Brewer\_\_\_\_

\_\_\_\_Lorraine Urquhart\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR :

\_\_\_\_Ernie Steeves\_\_\_\_

Hugh J. A. (Ted) Flemming\_\_\_\_

\_\_\_\_Jean-Yves Bernard\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANNEXE « A »**  
**STÉNOGRAPHES JUDICIAIRES**  
**TAUX DE PAIE À QUINZAINE**

	A	B	C	D	E
À partir du 1er octobre , 2016	1777.98	1868.44	1951.70	2033.88	2119.54
À partir du 1er octobre , 2017	1831.66	1923.93	2008.86	2092.68	2180.06
À partir du 1er octobre , 2018	1886.42	1980.53	2067.16	2152.66	2241.79
À partir du 1er octobre , 2019	1942.27	2038.27	2126.63	2213.84	2304.75
À partir du 1er octobre, 2020	1999.24	2097.16	2187.29	2276.24	2368.97

**ANNEXE « B »  
PROGRAMME DE CONGÉS DE PRÉRETRAITE**

**LE NOMBRE DE JOURS DE CRÉDIT D'ALLOCATION DE RETRAITE  
QUI PEUVENT ÊTRE PRIS EN CONGÉ AVANT LA RETRAITE  
AU LIEU DE RECEVOIR UN PAIEMENT EN ARGENT AU MOMENT DE LA RETRAITE  
- AU CHOIX DE L'EMPLOYÉE**

---

NOMBRE DE JOUR ACCORDÉS AU MOMENT DE LA RETRAITE	NOMBRE DE JOURS AVANT LA RETRAITE				
	5	4	3	2	1
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50



## LETTRE D'INTENTION

### ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR (ci-après « l'Employeur »)

### ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1840 (ci-après « le Syndicat »)

**Objet : Loi de 2009 sur l'équité salariale – Maintien de l'équité salariale pour les sténographes judiciaires**

Attendu que la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* (ci-après, la « *Loi* ») a été adoptée le 1<sup>er</sup> avril 2010;

Attendu que la *Loi* vise à appliquer l'équité salariale au sein des services publics;

Attendu que l'Employeur et les sténographes judiciaires ont réalisé en 2015 une étude conjointe sur l'équité salariale à l'aide d'un système d'évaluation des emplois non discriminatoire qui a révélé un écart de rémunération fondé sur le genre;

Attendu que l'Employeur a par la suite approuvé les dépenses nécessaires pour éliminer l'écart de rémunération au moyen de rajustements des salaires qui ont pris effet rétroactivement à partir de 2012;

Attendu que l'Employeur reconnaît son obligation de maintenir l'équité salariale conformément aux articles 24 à 27 de la *Loi* et de son règlement;

Attendu que le maintien de l'équité salariale conformément à la *Loi* n'a pas encore été réalisé au sein des services publics du Nouveau-Brunswick;

Attendu que les parties ont un intérêt commun de veiller à ce que le maintien de l'équité salariale soit réalisé dans le respect de la *Loi*;

Pour ces motifs, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Obtenir auprès de la Direction de l'égalité des femmes du Bureau du Conseil exécutif, en sa qualité d'organisme responsable de la *Loi*, des conseils concernant la date et la manière dont le maintien de l'équité salariale pour les sténographes judiciaires devrait commencer à s'appliquer et être réalisé;
2. Chaque partie sera responsable des dépenses de ses représentants respectifs, y compris le salaire ainsi que les frais de déplacement et d'hébergement, durant le processus de maintien de l'équité salariale. L'Employeur fournira les locaux nécessaires aux réunions.

Fait à Fredericton le \_14\_ décembre 2021,

POUR LE SYNDICAT :

\_Patricia Brewer\_\_\_\_\_

\_Lorraine Urquhart\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR :

\_Ernie Steeves\_\_\_\_\_

\_Hugh J. A. (Ted) Flemming\_\_\_\_\_

\_Jean-Yves Bernard\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_