

**AGREEMENT**

**BETWEEN**

**TREASURY BOARD**

**AND**

**THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES  
LOCAL 1251**

**GROUP: INSTITUTIONAL SERVICES AND CARE**

**EXPIRATION DATE: JUNE 15, 2022**

**Table of Contents**

<b>Name</b>	<b>Page No.</b>
<b>PREAMBLE:</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 1 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS:</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS:</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 3 - NO DISCRIMINATION:</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 4 - CHECK-OFF OF UNION DUES:</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 5 - CORRESPONDENCE:</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 6 - LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEES:</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 7 - GRIEVANCE PROCEDURE:</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 8 - ADJUDICATION:</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 9 - NO STRIKES OR LOCKOUTS:</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 10 - DISCIPLINE AND DISCHARGE:</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 11 - SENIORITY:</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 12 - JOB POSTING, PROMOTIONS AND TRANSFERS:</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 13 - LAYOFF AND RECALL:</b> .....	<b>9</b>
<b>ARTICLE 14 - HOURS OF WORK:</b> .....	<b>10</b>
<b>ARTICLE 15 - OVERTIME:</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 16 - SHIFT WORK:</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 17 - HOLIDAYS:</b> .....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 18 - VACATION:</b> .....	<b>14</b>
<b>ARTICLE 19 - SICK LEAVE PROVISION:</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 20 - LEAVE OF ABSENCE:</b> .....	<b>17</b>
<b>ARTICLE 21 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES:</b> .....	<b>21</b>
<b>ARTICLE 22 - RETIREMENT AND PENSION PLAN:</b> .....	<b>22</b>
<b>ARTICLE 23 - EMPLOYEE BENEFITS:</b> .....	<b>23</b>
<b>ARTICLE 24 - CLASSIFICATION:</b> .....	<b>23</b>
<b>ARTICLE 25 - SAFETY AND HEALTH:</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 26 - JOB SECURITY:</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 27 - UNIFORMS:</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 28 - COPIES OF AGREEMENT:</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 29 - DEFINITIONS:</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 30 - PROBATION:</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 31 - GENERAL:</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 32 - TECHNOLOGICAL CHANGE:</b> .....	<b>27</b>
<b>ARTICLE 33 - DURATION AND TERMINATION:</b> .....	<b>28</b>
<b>SCHEDULE A- <u>RATES OF PAY</u> .....</b>	<b>30</b>
<b>ADDENDUM A- <u>ADDENDUM TO COLLECTIVE AGREEMENT IN ACCORDANCE WITH</u></b>	
<b><u>ARTICLE 14.01 (b)*</u> .....</b>	<b>40</b>
<b>LETTER OF INTENT <u>RE: WAGE SUPPLEMENT</u> .....</b>	<b>43</b>
<b>LETTER OF INTENT <u>RE: FLOATER DAYS</u> .....</b>	<b>45</b>

THIS AGREEMENT made this 14 day of December, 2021.

BETWEEN: THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS NEW BRUNSWICK COUNCIL OF PROVINCIAL INSTITUTIONAL UNIONS (LOCAL 1251), hereinafter referred to as the "Union", party to the first part;

AND: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK, as represented by Treasury Board, hereinafter called the "Employer", party to the second part.

**PREAMBLE:**

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

**ARTICLE 1 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS:**

1.01 **Union Recognition and Bargaining Unit** - The Employer recognizes the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all employees to whom New Brunswick Certification Order Numbers 005 PS 5a and 006 PS 5b applies.

1.02 **No Other Agreements** - No employee shall be required or permitted to make any written or verbal agreement with the Employer or his representatives which may conflict with the terms of this Collective Agreement without approval of the union.

1.03 **Future Legislation** - In the event that any law passed by the Legislature of the Province, applying to individuals covered by this Agreement, renders null and void any provisions of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement, and the Parties to this Agreement shall negotiate a mutually agreeable provision to be substituted for the provisions so rendered null and void. Should such negotiations fail to achieve agreement, the Parties shall submit the matter to binding arbitration under the *Public Service Labour Relations Act*.

1.04 **Application of Agreement** - This Agreement applies to and is binding on the Union, the employees, the Employer and its Agents.

1.05 The parties agree that the benefits covered under Article 17 (Holidays) and Article 18 (Vacation), in the body of the Collective Agreement and in the Compressed Work Week addendum, have been agreed to in lieu of the provisions in these areas under the *Employment Standards Act*.

**ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS:**

2.01 **Management Rights** - All the functions, rights, powers and authority which the Employer has not abridged, delegated or modified by this Agreement are recognized by the Union as being retained by the Employer.

**ARTICLE 3 - NO DISCRIMINATION/NO HARRASSMENT:**

3.01 (a) **No Discrimination** - The Parties agree that there shall be no discrimination, interference, restriction, or coercion exercised or practiced with respect to the Union, the employees, the Employer and its Agents. Both parties recognize that the *Human Rights Act* applies to this Agreement.

(b) **No Harassment** - The parties recognize the right of employees to work in an environment free from harassment, abuse of authority and bullying and agree that harassment, abuse of authority and bullying will not be tolerated in the workplace and will be subject to the Workplace Harassment Policy AD-2913 as amended from time to time.

**ARTICLE 4 - CHECK-OFF OF UNION DUES:**

4.01 (a) The Employer shall deduct from the wages due to every employee covered by this Collective Agreement an amount equal to the dues of the Union.

(b) The Employer shall deduct from the wages of employees covered by this Collective Agreement such dues arrears as may be requested by the Union provided that such arrears shall not exceed six (6) months dues.

(c) The Employer shall provide the Secretary Treasurer of the Union a list of all employees from whose wages the deductions have been made as well as indicating their classification, employee status, address and number of hours worked to the following address:

The Secretary-Treasurer  
Canadian Union of Public Employees  
Local 1251  
208 Lancaster Avenue  
Saint John West, N.B.  
E2M 2K9

4.02 **Amount of Union Dues** - Before the Employer is obliged to deduct any amount under this Article, the Union must advise the Employer in writing of the amount of its union dues. The amount so advised shall continue to be the amount deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the designated Officials of the Union, after which such changed amount shall be the amount to be deducted and so on from time to time.

4.03 **Contribution towards Union Expenses** - The sums deducted under this Article shall be accepted by the Union as the Union dues of those employees who are or shall become members of the Union and the sum so deducted from non-members of the Union shall be treated as their contribution to the Union.

4.04 (a) **Deductions to be Remitted** - The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the below noted address of the Union accompanied by a list of the names and work locations of those from whose wages the deductions were made prior to the fifteenth (15<sup>th</sup>) of the month following the month in which the deductions were made. The Union will keep the Employer advised of any address changes.

Canadian Union of Public Employees  
1375 St Laurent Boulevard  
Ottawa, Ontario  
K2P 0W6

(b) The Employer shall indicate on each employee's T-4 Slip the amount of union dues deducted from the employee during the previous year.

4.05 **Employer Harmless of Liability** - The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless from any liability or action arising out of the operation of this Article.

4.06 (a) **The Employer and the Union Shall Acquaint New Employees** - The parties agree to co-operate and acquaint new employees with the conditions of employment set out in this Article and to provide each new employee with a copy of the Collective Agreement.

(b) The Employer shall during documentation of new employees provide each new employee with appropriate information about the bargaining agent as provided by the bargaining agent.

4.07 Employees who are members of the Union on the date of signing of this Agreement shall not revoke their membership during the term of the Agreement.

Employees who become members of the Union after the date of signing of this Agreement shall not revoke their membership during the term of the Agreement.

**ARTICLE 5 - CORRESPONDENCE:**

5.01 The official addresses of the Employer and the Union are:

TO THE EMPLOYER:

Executive Director, Employee Relations  
Office of the Chief Human Resources Officer  
Treasury Board  
P.O. Box 6000  
Fredericton, N.B.  
E3B 5H1

TO THE UNION:

The Secretary-Treasurer  
Canadian Union of Public Employees  
Local 1251  
208 Lancaster Ave.  
Saint John West, N.B.  
E2M 2K9

**ARTICLE 6 - LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEES:**

6.01 The parties acknowledge the mutual benefits to be derived from joint consultation and agree that Labour/Management Committees shall be employed as a forum for meaningful consultation concerning; the interpretation and application of this agreement, any contemplated changes in conditions not governed by this agreement, and/or any other matters of mutual interest.

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

6.03 Local Labour/Management committees consisting of an equal number of employees and management staff from that Institution, Department and/or other location shall be established if requested by either of the parties concerned. Where established, the Local Labour/Management committee shall meet at least once every two (2) months.

6.04 A Provincial Labour/Management committee shall be established, if requested by either parties concerned. Where established, the Provincial Labour/Management committee shall meet at least once every three (3) months.

6.05 Terms of reference and procedures shall be developed by each Labour/Management Committee established in accordance with Article 6.03 and 6.04.

6.06 The Employer shall grant time off work with pay to employees, who are members of Labour/Management committees, to meet with the Employer in accordance with Articles 6.03 and 6.04.

**ARTICLE 7 - GRIEVANCE PROCEDURE:**

7.01 **Union Executive and Representation** - The Union will inform the Employer in writing of the names of its accredited representatives, within thirty (30) days of the signing of this agreement. Subsequent changes will also be given to the Employer.

7.02 **Responsible Employer Representative** - The Employer shall post the name of the person responsible for each step of the grievance procedure in a location accessible to members of the bargaining unit. The Employer shall update this information in a timely fashion as needed.

7.03 **Grievance Presentation** - It is understood that the union representatives 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, employees will not leave their jobs without giving an explanation for leaving and obtaining the Supervisor's permission. Permission will not be unreasonably withheld.

7.04 **Employer Premises** - An accredited representative of the Union shall have access to the Employer's premises for the purpose of assisting in the service of a grievance, provided that permission of the Employer's representative is first obtained. Such permission shall not be unreasonably withheld.

7.05 **Informal Discussion** - The parties recognize that many issues can be effectively settled through informal discussion and mutual understanding. Therefore, the employee and the Supervisor are urged to discuss such issues. If the employee so wishes, he shall be accompanied by his union representative. The Supervisor shall render a decision within twenty-four (24) hours or longer if mutually agreed. Such agreement shall not be unreasonably withheld. Any mutual agreement to extend beyond twenty-four hours shall be acknowledged in writing. If the employee or union so requests, any outcome stemming from the informal discussion shall be acknowledged by the supervisor in writing. This procedure does not prejudice the presentation of a grievance as provided for under Article 7.07.

7.06 **Definition of a Grievance** - A grievance means a dispute or difference of opinion concerning any of the following:

- (a) the interpretation or alleged violation of any Clause in this Agreement;
- (b) disciplinary action resulting in dismissal, suspension, or a financial penalty;
- (c) the interpretation or application of a provision of a statute, or a regulation, bylaw, direction or other instrument made or issued by the Employer dealing with terms and conditions of employment;
- (d) any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment covered in the three preceding paragraphs and for which there is no administrative procedure for redress provided for in or under an Act of the Legislative Assembly.

7.07 (a) **Settling of Grievance** - Where an employee alleges that he has a grievance as outlined under 7.06 above and where the employee has the written consent of the Union or its delegates, the following procedure shall apply.

(b) Within the time limits prescribed in each of the following steps the employee may present his grievance in writing, at each step, by either personal service or registered mail to his immediate Supervisor or to a person designated by the Employer.

STEP ONE: Within twenty (20) calendar days after the grievance has arisen the employee may present his grievance on the approved grievance form, and either party may request a meeting to discuss the grievance. If the employee does not receive a reply or a satisfactory settlement within fifteen (15) calendar days from the date on which he presented his grievance he may proceed to Step Two.

STEP TWO: (where such a level is established) Within fifteen (15) calendar days from the expiration of the fifteen (15) calendar-day period referred to in Step One, the employee may proceed with his grievance by completing a grievance transmittal form, and either party may request a meeting to discuss the grievance. If the employee does not receive a reply or satisfactory settlement within fifteen (15) calendar days from the date on which he presented his grievance at Step Two he may proceed to Step Three.

STEP THREE: Within fifteen (15) calendar days from the expiration of the fifteen (15) calendar day period referred to in the previous level, the employee may proceed with his grievance by completing a grievance transmittal form, and either party may request a meeting to discuss the grievance. The Deputy Head or Chief Executive Officer shall reply in writing within fifteen (15) calendar days from the date the grievance was presented to him. If the employee does not receive a reply or satisfactory settlement of the grievance from the Deputy Head or Chief Executive Officer within fifteen (15) calendar days from the date the grievance was presented to him at Step Three the employee may within twenty (20) calendar days from the date on which he should have received a satisfactory reply at Step Three refer his grievance to adjudication as provided in Article 8 hereof. While awaiting the adjudication, the Employer and the Union will consider mediation to resolved the grievance.

(c) Any level in the grievance procedure shall be waived where the person to whom the grievance is to be presented is the subject of the grievance.

<u>GRIEVANCE PROCEDURE LEVEL</u>	<u>EMPLOYEE'S TIME TO PRESENT GRIEVANCE - WITHIN</u>	<u>PRESENT GRIEVANCE TO</u>	<u>EMPLOYER'S TIME TO RESPOND - WITHIN</u>
<u>STEP ONE</u>	<u>20 calendar days after the alleged grievance has arisen or has come to his attention or discussion in accordance with Article 7.05 has failed</u>	<u>Person designated by the Employer</u>	<u>15 calendar days from receipt of written grievance</u>
<u>STEP TWO</u> (where such a level is established)	<u>15 calendar days from receipt of reply from first level or date reply should have been received</u>	<u>Person designated by the Employer</u>	<u>15 calendar days from receipt of written grievance</u>
<u>STEP THREE</u>	<u>15 calendar days from receipt of reply from previous level or date reply should have been received OR in case of suspension, discharge or layoff as prescribed in Article 10.04</u>	<u>Deputy Minister</u>	<u>15 calendar days from receipt of written grievance</u>
<u>ADJUDICATION</u>	<u>20 calendar days from receipt of reply from final level or date reply</u>	<u>Treasury Board</u>	

	<u>should have been received</u>		
--	----------------------------------	--	--

7.08 **Union/Employer Grievances** - Any difference or grievance arising directly between the Union and the Employer may be submitted in writing by either party at Step Three.

7.09 **Representation for a Grievance** - In any case where the employee presents his grievance in person or in any case in which a hearing is held on a grievance at any level the employee shall be accompanied by a representative of the Union.

7.10 **Time Limits** - In determining the time in which any step under the foregoing proceedings is to be taken, the employee's days off and recognized holidays shall be excluded. If advantage of the provisions of this Article has not been taken within the time limits specified herein the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be reopened.

7.11 **Amending Time Limits** - All time limits specified in this Article can be extended through mutual agreement of the Union or its delegate and the Employer or its delegate.

**ARTICLE 8 - ADJUDICATION:**

8.01 **Adjudication Procedure** - The provisions of the *Public Service Labour Relations Act* and Regulations governing the Adjudication of Grievances shall apply to Grievances lodged under the terms of this Agreement.

8.02 **Power and Decision of an 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 payment of compensation, vary the penalty, or to direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege, as the Board or the Adjudicator may determine appropriate to finally settle the issue between the Parties and may give retroactive effect to its decision. Such decision shall be final and binding on all Parties.

**ARTICLE 9 - NO STRIKES OR LOCKOUTS:**

9.01 **No Strikes or Lockouts** - There shall be no strikes, walkouts, lockouts or similar interruptions of work during the term of this Agreement.

**ARTICLE 10 - DISCIPLINE AND DISCHARGE:**

10.01 (a) Discipline shall be defined as any disciplinary action taken by the Employer against an employee which results in discharge, suspension, financial penalty, or written reprimand.

(b) No employee, who has completed his probationary period, shall be disciplined except for just cause.

(c) A confirmation of an oral reprimand placed against the record of an employee shall be dealt with under the provisions of Article 10.06.

(d) Discipline measures must be appropriate to their causes and to the principles of progressive discipline.

10.02 (a) When the Employer intends to meet with an employee for the purpose of an investigation, the Employer shall disclose the nature of the issue(s) in advance of the meeting and advise him that he may contact a union representative to be present at the interview.

(b) Pending investigation of an incident an employee may be relieved of duties and required to leave the premises of the establishment in which he works during which time he shall continue to be paid. Such an employee shall be provided with a written statement of the nature of the allegation(s). An employee who is the subject of an investigation shall be advised of the allegations and be provided an opportunity to respond. Unless the investigation results in disciplinary action no record of the incident will be placed in the employee's official personnel file.

10.03 When the Employer intends to take disciplinary action against an employee or issue an oral reprimand, the Employer shall so notify the employee in advance of the purpose of the meeting and advise him that he may contact his union representative to be present.

10.04 Where an employee is disciplined, the Employer shall present the reason(s) for such disciplinary action in writing and in person, or, where not possible send such letter to the employee's last address on record within ten (10) calendar days. The Employer shall forward a copy of the letter to the Secretary-Treasurer of the Union.

10.05 **Grievance** - Where an employee claims he has been unjustly disciplined, he may within twenty (20) calendar days of the date on which he was notified in writing or within twenty (20) calendar days of the date of his discipline, whichever is greater, initiate a grievance at Step Three of the grievance procedure except in the case of written reprimand in which case he shall lodge his grievance at Step One.

10.06 **Unjust Discipline** - Where it is determined that an employee has been disciplined in violation of Article 10, that employee shall be immediately reinstated in his former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to him if he had not been disciplined. One of the benefits which he shall not lose is his regular pay during the period of discipline which shall be paid to him at the end of the next complete pay period following his reinstatement, or by any other arrangement as to compensation which is just and equitable in the opinion of a Board of Adjudication or Adjudicator, if the matter is referred to such a Board of Adjudication or Adjudicator.

10.07 **Employee Records** - Where a confirmation of an oral reprimand is placed against the record of an employee, such notation will be prepared in triplicate, and signed by a level of supervision outside the bargaining unit. One copy shall be initialed by the employee, as the Employer's receipt, and shall be placed in the employee's official personnel file and two (2) copies shall be given to the employee by a supervisor, or where not possible, sent to the employee's last address on record, by registered mail. If the employee wishes to reply in writing, he shall reply within fourteen (14) calendar days and such reply shall become part of the employee's official personnel file.

10.08 (a) Upon request, an employee shall be given an opportunity at his or her workplace to read and make a copy of those documents in his/her official personnel file that relate to an assessment of his conduct, work performance, and warnings. If the employee so wishes, he may be accompanied by a union representative.

(b) For the purposes of this Article 10, there shall be only one official personnel file, the location of which the employee shall be advised. Upon a reasonable request made during normal working hours, an employee shall be given, in the presence of a representative of the employer and if requested, while accompanied by a representative of the Union, an opportunity to read all documents that are held in the employee's official personnel file. If requested at such time an employee may make a photocopy of such documents.

10.09 (a) A record of disciplinary action shall be removed from the official personnel file of an employee upon the expiration of a period of eighteen (18) months after such action has been taken providing no similar instance of disciplinary action in respect of the employee has been recorded during that period.

(b) A record of a confirmation of an oral reprimand or a letter of expectation shall be removed from the official personnel file of an employee upon the expiration of a period of fifteen (15) months providing no similar action in respect of the employee has been recorded during that period.

10.10 An employee who is in illegal possession of illicit drugs on workplace property will be subject to discharge.

#### **ARTICLE 11 - SENIORITY:**

11.01 Subject to the provisions of Article 11.04, seniority shall be the length of employment with the Employer.

11.02 An up-to-date seniority list for each department or institution shall be sent to the Secretary-Treasurer of the Union during January of each year, with copies posted on appropriate bulletin boards. The seniority lists shall specify the employee's name, classification, date of hire, department or institution and geographic location. A thirty (30) calendar day period respecting revision shall be allowed following posting of the list.

11.03 (a) An employee shall not lose seniority rights if he is absent from work because of sickness or accident, substantiated by medical evidence, except as provided in Article 19, or on authorized leave of absence.

(b) An employee shall lose seniority rights in the event:

(i) he resigns, quits or retires;

(ii) he is discharged and not reinstated;

(iii) he has been laid off or terminated for a period in excess of eighteen (18) continuous months;

(iv) he is absent from work for five (5) consecutive working days without notifying his Supervisor giving a satisfactory reason for such absence;

(v) when recalled from layoff he fails to report to work within twenty-one (21) calendar days of notice sent by registered mail to the address on record with the Employer and fails to report for work at the designated time, except in the case of an employee recalled for employment of a casual or short term duration at a time when he is employed elsewhere, in which case refusal of recall itself will not result in loss of recall rights.

#### **11.04 Temporary Promotions and Transfers Outside the Bargaining Unit:**

(a) Where an employee is temporarily promoted or transferred to a position outside the Bargaining Unit and is later returned to the Bargaining Unit, he shall return to his former classification and shall not suffer any loss of seniority or pay as a result of the temporary promotion or transfer.

(b) Where an employee is promoted or transferred to a position outside the Bargaining Unit, and has successfully completed the four (4) month period as provided for under Article 12.03, and is later returned to the Bargaining Unit, he shall lose all his seniority and shall not benefit from this agreement except as provided for under Article 31.07.

(c) If a casual employee has not worked for a period of more than eighteen (18) consecutive months he shall lose any acquired seniority.

#### **ARTICLE 12 - JOB POSTING, PROMOTIONS AND TRANSFERS:**

12.01 (a) Where there is a competition to be held to fill a vacancy in the bargaining unit, such notice of competition shall be posted on the bulletin board(s) in the buildings out of which the employees work for a minimum of ten (10) calendar days prior to the closing date of the competition.

(b) Such notice shall contain the following information:

(i) description of the position,

- (ii) necessary or desirable qualifications,
- (iii) location of the position,
- (iv) Department or Institution,
- (v) the applicable wage rate or range.

12.02 **Rate of Pay** - Where an employee is promoted to a higher classification, he shall be paid at the rate of pay in the new classification which is at least five percent (5%) above the rate of pay received on the previous classification or the minimum of the new classification, whichever is greater.

12.03 An employee who is promoted or transferred to another classification shall be on trial for a period of three (3) months. If during such trial period the employee or the Employer decides that he is unable to perform the duties of the new classification, he shall revert to his former classification and work unit without loss of seniority.

If within one (1) month after the end of the trial period the employee feels he is unable to perform the duties of the new classification, he shall revert to his former classification and work unit without loss of seniority.

12.04 Prior to an employee being seconded to a position, inside or outside of the bargaining unit, the Employer, the Union and if applicable, the Union of the host bargaining unit, will 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, overtime and other premiums, union dues, seniority and grievance/adjudication process.

12.05 All employees who apply for a competition shall be notified by letter of the results of the competition. In the case of an in-service competition, a copy of the letter sent to the successful applicant shall be forwarded to the Union.

12.06 **Departments or Institutions not covered by the *Civil Service Act*:**

In cases of promotion, transfer or appointment where the employee meets the required qualifications, the employee with the greatest seniority shall be given preference.

12.07 (a) Where an employee is assigned or demoted to a lower classification in the Bargaining Unit for reasons other than

- (i) disciplinary action, or
- (ii) at the employee's written request

he shall continue to be paid at his present wage rate and shall be entitled to any new wage increases, provided for under Schedule "A", during the term of this agreement.

(b) When an employee is assigned or demoted to a lower classification at the employee's written request, he shall be paid at the same wage step within the range of his new classification as he was at in his previous classification.

12.08 When an employee has become incapacitated by a handicap, an illness, advancing years or a permanent disability and is unable to perform his regular duties, such employee may request, in writing, a change in classification in accordance with Article 12.07. The Employer, Union and employee will make every reasonable effort to relocate the employee in a job consistent with his disability, incapacity, or age; however, no other employee shall be displaced, except a probationary employee, from his position in order to effect this relocation.

**ARTICLE 13 - LAYOFF AND RECALL:**

13.01 **Layoff and Recall Procedure** - In the event of a layoff, casual persons shall first be terminated following which employees shall be laid off within classification groups listed in Schedule "A" in reverse order of their

seniority, except that on a layoff lasting less than two (2) months it shall be by classification within institutions, departments or regions as applicable. Employees shall be recalled in the order of their classification seniority. Employees laid off shall be given preference to job opportunities in other classifications if they are qualified to perform the work available.

Employees shall be recalled in the order of their classification seniority. Employees laid off shall be given preference to job opportunities in other classifications if they are qualified to perform the work available.

13.02 **Notice of Layoffs** - Where the Employer intends to lay off an employee, the employee and the Union shall be given not less than ten (10) working days' notice of such layoff by personal service or registered letter, and where less than ten (10) days' notice is given, the employee shall continue to receive his pay for ten (10) working days after such notice is given. The notice shall include the employee's classification and seniority date.

13.03 **No New Employees** - No new employees shall be hired in the bargaining unit until those laid off in accordance with Articles 13.01 have been given an opportunity of recall, provided they are qualified to perform the work available. If a laid off employee is unable to return immediately, a new employee may be hired to cover the position temporarily for the twenty-one (21) calendar days of notice of recall per Article 13.06.

13.04 **Continuation of Blue Cross Benefits** - The Employer agrees to pay the Employer's share of Blue Cross for employees who are laid off for three (3) months after the month in which the employees are laid off.

13.05 **Superannuation Benefits** - An employee who is laid off shall retain all superannuation rights held by him at the date of his layoff as provided by the *Superannuation Act*.

13.06 **Failure to Return to Work** - An employee recalled to work shall notify the employer of his intentions within fourteen (14) calendar days of notice of recall. An employee recalled to work shall return to active duties within twenty-one (21) calendar days of notice of recall. Failure to report within twenty-one (21) calendar days of notice of recall will result in loss of recall rights, except in the case of an employee recalled for casual work or for employment of short duration at a time when he is employed elsewhere, in which case refusal of recall itself will not result in loss of recall rights.

13.07 **Duration of Layoffs** - A layoff will become a termination of employment and recall rights will lapse if the layoff lasts more than eighteen (18) consecutive months without being recalled.

13.08 **Grievances on Layoffs** - Grievances concerning layoffs due to a reduction in the workforce may be initiated at Step Three of the Grievance Procedure.

#### **ARTICLE 14 - HOURS OF WORK:**

14.01 (a) The regular hours of work shall be seven and one-half (7½) hours per day or thirty-seven and one-half (37½) hours per week, averaged over a four (4) week period.

(b) A compressed work week may be developed for employees, subject to the Compressed Work Week Addendum attached to this Collective Agreement.

14.02 The lunch period shall not be included in the hours of work and shall not be less than thirty (30) minutes in any shift.

14.03 Employees shall be entitled to one twenty (20) minute rest period in each shift.

14.04 This Article is a basis for computing hours of work and shall not be construed as a guarantee of hours of work per week.

14.05 When a casual employee who is scheduled to work or who is not scheduled to work and is called in, they will be paid at least four (4) hours of work at their regular rate of pay. Any hours worked that exceed 150 hours in a 28-day roster period will be paid at the overtime rate.

#### **ARTICLE 15 - OVERTIME:**

15.01 **Definition** - Any hours worked in excess of the regular hours of work prescribed in Article 14.01(a), on a holiday, on an employee's regular scheduled days off, or during an employee's vacation period shall be considered overtime.

15.02 All overtime must be authorized by the employee's designated Supervisor.

15.03 Overtime shall be paid at one and one-half (1½) times the employee's hourly rate.

15.04 (a) Should a shift replacement fail to appear, overtime shall be automatically authorized pending final arrangements to cover off such shift.

(b) Compensation for overtime worked shall not be claimed or received for a period of extra duty at the end of a shift of twenty (20) minutes or less. Where overtime in excess of twenty (20) minutes is worked at the end of a shift, the initial twenty (20) minutes of extra duty shall be included in the calculation of overtime.

15.05 **Sharing of Overtime** - Overtime shall be equitably offered among employees deemed to be eligible and qualified to assume the responsibility, provided that such employees are willing to work overtime. Employees desiring overtime work shall signify by notifying the Employer in writing during the last week of each quarter period of a calendar year (the last week of December, March, June and September of each year) for the next quarter. A list shall be prepared and posted quarterly based on the previous year's annual seniority list. The Employer shall post at each work location a list showing the amount of overtime worked by each employee in the previous quarter.

15.06 An employee who is called in and required to work outside his regular working hours shall be paid for a minimum of four (4) hours at the overtime rate.

15.07 **Compounding** - There will be no pyramiding or compounding of overtime or premium payments for the same hours worked unless otherwise provided.

15.08 (a) Overtime shall be compensated by payment of one and one-half (1½) times the employee's hourly rate of pay or time and one-half (1½) off and may be taken in any combination of salary and/or time off. Time off shall be scheduled by mutual agreement between the Employer and the employee within one hundred and twenty (120) days from the date the overtime is worked, otherwise, the employee shall be paid at one and one-half (1½) times his hourly rate of pay. The one hundred and twenty (120) day time limit may be extended by mutual agreement between the Employer and the employee concerned.

(b) Unless time off is requested, overtime pay for overtime hours worked up to the cut off date of the last pay period of the month will be paid in the last pay period of the following month.

15.09 Where a meal is normally available to an employee and the Employer is not able to provide such meal, or where any employee is required to work more than two (2) hours beyond their scheduled shift without prior notice and has to purchase a meal, the Employer shall provide a meal allowance in accordance with the rates set out in Appendix A of the Travel Policy AD-2801, as amended from time to time.

15.10 When an employee responds to a code during his lunch period, the employee shall be compensated for his lunch period in accordance with Article 15.03.

#### **ARTICLE 16 - SHIFT WORK:**

16.01 **Rotation Shifts** - In order that equitable working conditions shall prevail, rotation from one shift to another shall be divided equally among employees (insofar as it is practicable.) Such rotation will not apply to employees hired for permanent evening or night shifts or to those who by mutual agreement between the Employer and the employee are assigned to work evening and night shifts.

16.02 **Exchange of Shifts** - Exchange of shift assignments between employees of similar classification by mutual agreement may be permitted subject to prior approval by the employee's supervisor. Such approval shall not be unreasonably withheld.

16.03 Unless otherwise mutually agreed no employee shall have less than sixteen (16) hours off between shifts.

16.04 The Employer shall endeavour to ensure that no employee will be required to work more than seven (7) consecutive calendar days, however, no employee shall be required to work more than eight (8) consecutive calendar days. Shift schedules shall be arranged so as to provide consecutive days off unless otherwise mutually agreed.

16.05 **Weekends** - Employees on shift work shall receive not less than thirteen (13) weekends off in a twelve (12) month period exclusive of vacation periods. A weekend off shall not be less than any six (6) consecutive shifts between Friday 3:00 p.m. to Monday 9:00 a.m.

16.06 **Split Shifts** - No employee shall be required to work split shifts.

16.07 (a) Employees shall receive sixty-five cents (\$0.65) per hour additional compensation for working the evening or night shift. Effective June 16, 2013, or date of signing, whichever comes later, employees shall receive seventy cents (\$0.70) per hour additional compensation for working the evening or night shift.

(b) For the purpose of this Article evening and night shifts shall be defined when the majority of hours worked are between 5:00 p.m. and 5:00 a.m.

(c) Employees shall receive sixty-five cents (\$0.65) per hour for all hours worked on Saturday and Sunday for which the shift differential as defined in Article 16.07(a) does not apply. Effective June 16, 2013, or date of signing, whichever comes later, employees shall receive seventy cents (\$0.70) per hour for all hours worked on Saturday and Sunday for which the shift differential as defined in Article 16.07(a) does not apply.

(d) Shift premium for shifts worked up to the cutoff date of the last pay period of the month will be paid in the last pay period of the following month.

16.08 Where a shift system is in operation:

(a) A Master schedule setting forth the days and shifts on which employees are normally required to work, and the days and shifts on which employees are normally scheduled off work, shall be used as a basis for preparing the Regular Shift Schedule. The Master Schedule shall be posted in the appropriate work areas.

(b) The Regular Shift Schedule shall be posted in the appropriate work area fourteen (14) calendar days in advance of the commencement of the first shift that is being posted. Once posted, this schedule shall not be changed, except by mutual agreement.

(c) The Regular Shift Schedule shall follow the Master Schedule as closely as possible.

(d) Regular Shift Schedules may be altered to accommodate the requirements of Article 17.01 (c).

## **ARTICLE 17 - HOLIDAYS:**

17.01 (a) All employees shall receive seven and one-half (7.5) hours paid leave for each of the following holidays each year:

- (a) New Year's Day;
- (b) Good Friday;
- (c) Easter Monday;
- (d) the day fixed by proclamation of the Governor-In-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
- (e) Canada Day;
- (f) New Brunswick Day;
- (g) Labour Day;
- (h) the day fixed by proclamation of the Governor-In-Council as a general day of Thanksgiving;
- (i) Remembrance Day;
- (j) Christmas Day;
- (k) Boxing Day;
- (l) any other day duly proclaimed as a provincial or National holiday.

(b) Employees who normally work Monday to Friday shall have the following days off for Christmas Day and Boxing Day:

- (i) when Christmas Day is a Monday - the 25th and 26th of December;
- (ii) when Christmas Day is a Tuesday - the 24th, 25th and 26th of December;
- (iii) when Christmas Day is a Wednesday or Thursday - the afternoon of the 24th, and all of the 25th and 26th;
- (iv) when Christmas Day is a Friday - the 24th through to the 27th, inclusive;
- (v) when Christmas Day is a Saturday, the employee shall have his days off (i.e. Saturday and Sunday) rescheduled pursuant to Article 17.06.
- (vi) when Christmas Day is a Sunday, the employee shall have his day off rescheduled pursuant to Article 17.06.

(c) Employees not covered by the provisions of 17.01(b) shall have either Christmas Eve Day and Christmas Day or New Year's Eve Day and New Year's Day off, unless otherwise mutually agreed.

17.02 **Qualifying for Holiday Pay** - In order to qualify for holiday pay, employees must have worked on the scheduled work day prior to the holiday and the scheduled work day immediately after the holiday, unless such absence occurs during paid leave of absence for any reason, or on approved leave of absence for union business for a period of fifteen (15) consecutive days or less.

17.03 (a) An employee who is scheduled off on a holiday shall receive seven and one-half (7.5) hours pay (holiday pay) as per Article 17.01(a).

(b) When a holiday falls on an employee's scheduled day off, the employee shall have his day off re-scheduled, seven and one-half (7.5) hours.

17.04 An employee who is scheduled to work and works on a holiday shall receive seven and one-half (7.5) hours pay (holiday pay) or equivalent time off in lieu and one and one-half (1 ½) times the rate of pay for the hours worked.

17.05 An employee who is called into work for a regular shift (overtime) on a holiday shall receive seven and one-half (7.5) hours pay, one and one-half (1 ½) times the rate of pay for the hours worked and have a paid day off rescheduled, seven and one-half (7.5) hours.

17.06 (a) Rescheduled and/or time off in lieu shall be given within one hundred and twenty (120) calendar days after the holiday, otherwise payment shall be made at straight time.

(b) By mutual agreement the alternate days off in 17.04 and 17.01(b) (v) and (vi) may be scheduled within thirty (30) days prior to the holiday.

## **ARTICLE 18 - VACATION:**

### **18.01 Length of Vacation**

(a) An employee shall be entitled to annual vacation with pay calculated at the rate of one and one-quarter (1 ¼) days for each full calendar month of service.

(b) Employees who have completed ninety-six (96) months (8 years) continuous employment shall be entitled thereafter to an annual vacation with pay calculated at the rate of one and two-thirds (1 2/3) days for each full month of service.

(c) An employee who has completed two hundred and forty (240) months (20 years) continuous employment shall be entitled thereafter to annual vacation with pay calculated at the rate of two and one-twelfth (2 1/12) days for each calendar month of service.

### **18.02 New Employees**

(a) An employee who commences employment before the sixteenth (16<sup>th</sup>) day of the month shall be eligible to begin accumulating vacation credits for that month.

(b) An employee who commences employment on the sixteenth (16<sup>th</sup>) day of the month or after shall be eligible to begin accumulating vacation credits from the first of the month following the date of his appointment.

18.03 When a casual employee has been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months, such employee shall be credited with seven and one-half (7 ½) days of vacation credits, unless otherwise compensated. As of the first working day of the seventh (7<sup>th</sup>) month of continuous employment, the benefits of Article 18 shall apply.

18.04 Vacation Pay shall be at the rate effective immediately prior to the vacation period. Any increase due during the vacation period shall apply from its effective date.

18.05 **Computing Vacation** - In addition to an employee's regular working days, for the purpose of computing vacation entitlement, credit 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 to the terms of this Agreement;

(c) for days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this Agreement;

(d) for days on which the employee is absent from work while receiving Worker's Compensation Benefits, vacation leave credits will be limited to the number of days that would have accrued for twelve (12) months of service as per Article 18.01;

(e) for days on which the employee is on Union business as provided for in this Agreement, except for extended leave.

18.06 **Vacation Schedule** - The Employer shall determine the number of employees who may be on vacation during any given period. Employees shall indicate their vacation preference prior to March 31<sup>st</sup> in each year. Vacation schedules shall be prepared with preference given to the employee(s) with the most seniority within each classification. The vacation schedules shall be posted by the Employer by May 1<sup>st</sup> in each year and shall not be changed unless mutually agreed to by the employee and the Employer. Where possible, days off shall be given both immediately preceding and immediately following vacations.

18.07 **Holiday During Vacations** - If one of the holidays referred to in Article 17 (Holidays) falls on or is observed during an employee's vacation period, he shall be granted an additional day off without loss of pay, which shall be his holiday, as provided in Article 17.

18.08 **Vacation Pay on Termination** - An employee whose employment is terminated for any reason shall be paid with his final pay an amount of money equivalent to any vacation which may have accrued to his benefit in accordance with this Article.

18.09 **Vacation Accumulation** - Vacations shall not be cumulative from year to year provided that vacation entitlement may be carried over to a subsequent year on the request of the employee but at the sole discretion of the Employer. An employee who wishes to carry his vacation entitlement forward shall request, in writing, the Employer's permission to do so, not later than December 15<sup>th</sup> of the year in which the employee ordinarily would take the vacation sought to be carried forward.

18.10 **No Vacation Shall Be Accumulated** - Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty for any month exceeds eleven (11) working days in that month, no vacation credits shall accumulate.

#### **ARTICLE 19 - SICK LEAVE PROVISION:**

19.01 **Amount of Sick Leave** - Each employee in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter (1¼ ) days per month for each calendar month of continuous employment up to a maximum credit of two hundred and forty (240) working days.

#### **19.02 New Employees**

(a) An employee who commences employment before the sixteenth (16<sup>th</sup>) of the month shall be eligible to begin accumulating sick leave credits for that month.

(b) An employee appointed on the sixteenth (16<sup>th</sup>) day of the month or after shall be eligible to accumulate sick leave credits from the first day of the month following the date of his appointment.

19.03 When a casual employee has been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months, such employee shall be credited with seven and one-half (7½) days' sick leave credit, unless otherwise compensated. As of the first working day of the seventh (7<sup>th</sup>) month of continuous employment, the benefits of Article 19 shall apply.

19.04 **Days Counted for Computing Sick Leave** - For the purpose of computing sick leave accumulation, the following shall be counted as working days:

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

(b) days on which the employee is on leave of absence with pay pursuant to the terms of this Agreement;

(c) days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this Agreement;

(d) days on which the employee is absent from work while receiving Worker's Compensation Benefits, sick leave credits will be limited to the number of days that would have accrued for twelve (12) months of service as per article 19.01; and

(e) Statutory Holidays or days taken in lieu thereof.

19.05 **Employees on Leave or Suspended** - Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 10, exceeds one-half the number of working days in any month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave or suspension from duty.

19.06 **Notification** - An employee who is absent from work on account of sickness or accident who wishes to use his sick leave credits for such absence must so advise his Supervisor.

19.07 **Deduction of Sick Leave** - Subject to Article 19.06, a deduction shall be made from an employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave. Absence on sick leave for less than one-half day may be deducted as one-half day, absence for more than one-half day but less than a full day may be deducted as a full day.

19.08 (a) The parties agree that the Employer has the right to investigate the use of sick leave. Misuse of sick leave may be grounds for disciplinary action.

(b) After more than three (3) consecutive working days lost time due to sickness a Doctor's Certificate shall be submitted by the employee or time lost will be deducted from the employee's wages in accordance with the hourly rates listed in Schedule "A". Where the Employer has reason to believe that an employee is misusing the sick leave privilege such employee may be required to produce a Doctor's Certificate for an absence of three (3) days or less for which sick leave is sought and if a Certificate is not produced after such request, the time absent from work will be deducted from the employee's wages.

(c) Where a Doctor's Certificate is required for absences of three (3) consecutive shifts or less under 19.08 (b) above, such proof of illness shall be requested during the illness by the Employer unless the employee has been issued a standing directive that requires him to submit a Doctor's Certificate for any period of absence for which sick leave is sought. An individual standing directive shall be valid for a period of not more than six (6) months following the date of issue of the same.

19.09 An employee who has completed eighteen (18) months of service and who has exhausted his sick leave credits shall, upon application, be advanced fifteen (15) days anticipated sick leave for the following reasons: serious illness, accident, or continuous treatment by doctor. Upon his return to duty, the employee shall repay the advanced sick leave in full at the rate of at least one-half the monthly accumulated (5/8 day per month). An employee who returns to work before using the full fifteen (15) days shall repay the portion used and the remainder shall be returned to the Employer. An employee who was granted special sick leave must, upon ceasing to be an employee compensate the employer for any unrecovered leave and the amount of compensation is to be calculated using the employee's rate of pay at the time of termination.

19.10 **Workers' Compensation** - The absence of an employee who is receiving compensation under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the employee's sick leave credits.

19.11 **Veterans** - Special leave shall be granted, with no loss of pay or sick leave credits, to veterans on disability pension who are called to report to a Medical Board for examination or investigation, in connection with their disability.

19.12 An employee who becomes hospitalized or under doctor's care for two (2) or more consecutive days while on annual vacation, may use sick leave credits rather than lose a portion of the employee's vacation. In such cases where sick leave is claimed, proof of illness must be submitted to the Employer and the Employer is to be notified at time of illness.

19.13 By February 15<sup>th</sup> of each year, the Employer shall advise each employee, in writing, of the amount of sick leave accrued to his credit.

19.14 When using sick leave credits the employee is considered to be on paid leave of absence.

#### **ARTICLE 20 - LEAVE OF ABSENCE:**

20.01 **Grievances** - An employee who has filed a grievance in accordance with the grievance procedure, Article 7, shall be granted time off work with pay when a grievance hearing is held, including adjudication.

20.02 **Negotiations** - Leave of absence with pay and without loss of seniority shall be granted to authorized members to attend official negotiating sessions. The employer shall maintain the full salary and benefits of the employee in accordance with this article. The Union shall then reimburse the employer within ten (10) days of the billing, provided the employer submits such billing within thirty (30) days of the signing of this agreement. Application for such leave shall be made at least twenty-one (21) days in advance whenever possible.

20.03 (a) At the written request of the Union with at least three (3) days advance notice, the Employer shall grant leave of absence, without pay or loss of seniority, to employees designated by the Union for the purpose of attending Labour Conventions, Council Meetings and Education Seminars.

(b) The Union shall provide or instruct the Employer to provide, at no additional cost to the Employer, an acceptably qualified alternate employee as a replacement for the employees requiring leave of absence of short duration for carrying on the Union's business.

#### 20.04 **Bereavement Leave**

(a) An employee shall be granted bereavement leave with pay at his/her regular rate as follows:

(i) For a maximum of seven (7) consecutive calendar days, one of which must be the day of the funeral, in the event of the death of the employee's mother, father, spouse, son, daughter, brother, sister, step-child, step-parent, persons acting in loco parentis or a relative living in the household of the employee, provided that such employee attends the funeral and provided that pay shall not be given for any of such seven (7) days which falls on a holiday or which does not fall on a regular working day.

For clarification purposes of this article a spouse shall mean a husband or a wife. It shall also mean an individual who has been residing with the employee for a period of not less than one (1) year and has been publicly represented as the employee's partner.

(ii) For a maximum of five (5) consecutive calendar days, one of which must be the day of the funeral, in the event of the death of the employee's grandparents, grandchildren, mother-in-law, father-in-law, son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law, or sister-in-law provided that such employee attends the funeral and provided that pay shall not be given for any of such five (5) days which falls on a holiday or which does not fall on a regular working day.

- (iii) One (1) day to attend the funeral in the event of the death of the employee's aunt, uncle, or spouse's grandparent, provided that such employee attends the funeral and provided that pay shall not be given for such day which falls on a holiday or which does not fall on a regular working day.

(b) In the event that the funeral referred to in 20.04(a) is held in a location outside the employee's place of residence, an employee shall be granted upon request reasonable travelling time required up to a maximum of two (2) additional days provided that such employee attends the funeral.

For clarification purposes, the consecutive calendar days commence with the notification of the death. If the employee has reported to duty, the bereavement leave will commence on the next day.

20.05 **Pallbearer** - An employee may be granted one (1) day leave with pay to attend a funeral as a pallbearer.

20.06 (a) **Jury Duty - Witness** - The Employer shall grant leave of absence from work to an employee who:

- (i) is required to serve on a jury or;
- (ii) is subpoenaed as a witness before a Court of Justice, a Coroner's Inquest, or a Court of Inquiry;
- (iii) produces a certificate of attendance and the employee returns to work on any day he is not required to serve for the entire day;
- (iv) shall be paid the difference between their regular pay and the amount received as a juror or as a witness excluding travelling, meals and other expenses.

(b) An employee who is required to appear in court or coroner's inquest, as provided under 20.06(a)(ii), on a day which is not a regular day of work, for a work related matter, shall be paid according to the provisions of Article 15 of this agreement for a minimum of four (4) hours' pay at the overtime rate.

#### 20.07 **MATERNITY LEAVE**

(a) Notification - Not later than the fifth (5<sup>th</sup>) month of her pregnancy, an employee will inform the Employer of the anticipated delivery date.

(b) Medical Certificate - An employee requesting maternity leave shall submit with the application a statement from her physician that employment to the date specified in the application will not be injurious to her health.

(c) Duration of Leave - Maternity leave shall not exceed seventeen (17) weeks including the two-week waiting period. Notwithstanding the above, the Employer may direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time where the employee cannot produce a medical certificate stating that her condition does not prevent her from performing her normal work function. Seniority continues to accrue during the leave at the same rate as if the employee would have worked.

(d) Return 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), after a paid period of reorientation if required as determined by the Employer.

(e) Supplementary Unemployment Benefit Plan - 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.

In respect of the period of maternity leave, payments made according to the Supplementary Unemployment Benefit Plan will consist of payments equal to the difference between the EI 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 EI benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been received during this period.

Where an employee who meets the eligibility requirements for Supplementary Unemployment Benefits is subject to a waiting period of two (2) weeks before receiving employment insurance maternity benefits, an allowance of seventy-five (75%) of the regular rate of pay for each week of the two (2) week waiting period less any other monies earned during this period.

"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, shift premium, overtime, or any other form of supplementary compensation.

(f) An applicant under (e) 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.

(g) Child Care Leave

- (i) An employee who is the natural or adoptive parent shall be granted upon request in writing child care leave without pay for a period of up to sixty-two (62) weeks.
- (ii) The sixty-two (62) week child care leave period referred to in 20.07(g)(i) 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.
- (iii) 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 Employer agree otherwise, and shall give the Employer a minimum 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.
- (iv) 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 the commencement date and duration of the leave.
- (v) For adoptive parents, such leave shall be requested as soon as possible to the commencement of the leave.
- (vi) If both parents are employees, the sixty-two (62) week child care leave may be taken by one (1) parent, or shared by the two (2) parents, provided the combined leave period does not exceed sixty-two (62) weeks.
- (vii) An employee returning to work from child care leave shall be placed in their previously held classification at their work location (city, town, or village), after a paid period of reorientation if required as determined by the Employer, and shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay he/she was receiving immediately prior to departure on child

care leave. If the employee's previously held position has been affected by layoff, the provisions of Article 13 shall apply.

- (viii) During the period of child care leave of up to sixty-two (62) weeks only specified in clause 20.07(g)(i) thereto:
- (1) An employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what her/his 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 he/she is absent on child care leave. An employee who returns to work from leave before the sixteenth (16<sup>th</sup>) day of the month shall be eligible to accumulate vacation and sick credits for that month. An employee who returns to work from leave on the sixteenth (16<sup>th</sup>) day of the month or after shall be eligible to begin accumulating vacation and sick credits from the first of the month following the date of his/her return to work.
- (ix) 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 clause 20.07(g)(i) 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. The employee shall provide the Employer with post-dated cheques covering the amount of such premiums.

#### 20.08 **General Leave**

(a) The Employer may grant leaves of absence with or without pay, and without loss of seniority, in cases of emergency or for any good and sufficient cause. Such leave will not be unreasonably withheld.

(b) Any employee who, having made every reasonable effort to report for duty during the course of a storm, has been prevented from doing so because of the condition of public streets or highways, shall be given the opportunity to replace such day by accumulated statutory holiday, accumulated overtime, accumulated vacation, or by working on one of his regular days off or statutory holidays if staffing patterns permit.

20.09 **Examination and Competition Leave** - If an employee is required by the Employer to write examinations or attend a competition to improve his qualifications or position, such employee shall not suffer any loss of pay or seniority in order to write such examination or attend competitions held during the employee's working hours.

20.10 An 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, without loss of seniority, up to one (1) year. On request, such leave may be renewed each year during his term of office.

20.11 Employees eligible to vote shall be allowed time off work with pay according to Federal, Provincial or Municipal statutes.

20.12 The President and one (1) other Officer of a Sub-Local of Local 1251 who regularly work or rotate through an evening shift shall be allowed time off without pay to attend regular monthly union meetings, to a maximum of four (4) hours per month, provided this does not create additional expense for the Employer.

20.13 **Leave for Medical and Dental Appointments** - Sick leave shall be granted for medical or dental appointments, which cannot be arranged outside of an employee's normal working hours. The employee shall notify his Supervisor of the time of the appointment as soon as the appointment is confirmed.

20.14 **Paternity Leave** - An employee shall be granted two (2) days paternity leave without loss of pay within a reasonable period of time surrounding the occasion of the birth of his child.

#### **ARTICLE 21 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES:**

21.01 (a) **Wages** - The wages for employees shall be in accordance with the rates and effective dates set out in the attached Schedule "A" which forms a part of this Agreement.

(b) Progression through the salary range of each classification shall be effective when an employee has successfully completed one (1) year of employment at each step as well as nineteen hundred and fifty (1950) hours worked. Employees shall maintain their salary step provided there is no break of employment greater than eighteen (18) months.

(c) The hourly rates in Schedule "A" shall be used to compute all wages, appropriate additions or deductions.

21.02 **Payroll Period** - Pay periods shall be bi-weekly.

21.03 **Pay Days Falling on Holidays** - Where the regular pay day falls on a Holiday, pay day shall be the last banking day prior to such Holiday.

21.04 **Equal Pay for Equal Work** - The principle of equal pay for equal work shall apply.

21.05 **Pay During Temporary Assignment** - When an employee is assigned to perform the principle duties of a higher classification than his own for a period in excess of two (2) consecutive working days he shall be paid acting pay from the beginning of such period as follows:

- (i) where there is a single rate for the higher classification, at that rate;
- (ii) where there is more than one (1) rate for higher classification, at the lowest such rate which will provide an increase over his present rate of not less than five (5%) per cent;
- (iii) the Employer shall not assign more than one (1) employee for the sole purpose of avoiding payment of temporary assignment pay.

21.06 **Standby Pay**

(a) An employee within the bargaining unit who is required to remain "on call" or "standby" on completion of their regular hours of work or while on regularly scheduled days off shall be paid a premium of five dollars and fifty cents (\$5.50) for each eight (8) hours they are required to standby or remain on call.

(b) An employee, on standby or on call, called back to work, outside his regular hours shall be paid at the overtime rate for all hours worked with a minimum of four (4) hours as provided for in Article 15.06.

21.07 An employee receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* for injury on the job shall receive the difference between the total of Workers' Compensation Benefits and all other revenues (i.e. Canada Pension Plan Disability Benefits) and his net take home pay had he continued to work. Such benefit will be limited to the period of time such employee is totally temporarily disabled.

The Employer shall pay the full salary of an employee absent from work for a compensable injury recognized by the Workers' Compensation Board where the absence is for less than one (1) day and for which Workers' Compensation Benefits are not received by an employee.

This article does not apply to M.O.R.E. Services Inc.. This agency is on a Workplace Health Safety Compensation Commission premium payment basis which was in effect prior to January 15, 1995.

21.08 Other than full time employees shall receive the wage rates, conditions of employment, and prerequisites specified in this Agreement on a pro rata basis according to their hours of work.

21.09 **Retirement Allowance**

(a) When an employee having continuous service of five (5) years or more, retires due to disability, death or age, the Employer shall pay such an employee or beneficiary a retirement allowance equal to five (5) days' pay for each full year of service but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay, which shall be paid in a lump sum upon retirement at the employee's regular rate of pay.

(b) An employee who retires with an actuarially reduced pension under the *Superannuation Act* at age fifty-five (55) or later shall be paid any retirement allowance he has qualified for in (a) above.

(c) When an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum eighteen (18) months after the date he was laid off, provided the employee has not been rehired in the New Brunswick Public Service.

21.10 The Employer assumes the responsibility for defending actions in which an employee's negligence is concerned, and also to pay damages when necessary provided the employee has acted within the scope of his employment, as per Provincial Personal Liability Protection Policy.

21.11 The changing of Standard Time to Daylight Saving Time, or vice-versa, shall not be considered to affect the normal scheduled daily hours of work per week. The hour difference shall be split between the employee completing his shift and the one commencing his shift.

**ARTICLE 22 - RETIREMENT AND PENSION PLAN:**

22.01 (a) The normal retirement age shall be sixty-five (65). The Employer may extend an employee's employment beyond age sixty-five (65) provided that:

- (i) the employee requests such extension in writing a minimum of three (3) months prior to reaching the normal retirement age;
- (ii) there shall be no interruption and/or discontinuation of service; and
- (iii) the employee's health is satisfactory; the Employer may request evidence of satisfactory health during the extended employment period. Failure to provide evidence of satisfactory health may result in termination of the extended employment period.

(b) If an employee's employment is extended beyond age sixty-five (65), the employee shall receive all benefits and conditions of employment as provided under this agreement.

22.02 **Superannuation Benefits** - All benefits provided by the *Superannuation Act* shall apply to retiring employees covered by the provisions of that Act to the extent provided by that Act. For the purposes of this Agreement, the *Public Service Superannuation Act* shall prevail.

22.03 During the ten (10) years prior to his/her anticipated retirement, a vested 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 such a program within the Province of New Brunswick.

**ARTICLE 23 - EMPLOYEE BENEFITS:**

23.01 Group Life

The Employer agrees to become the policy holder for the existing CUPE 1251 Group Life, AD & D and LTD Insurance Programs.

(a) Until otherwise agreed the existing Group Life and AD & D Plans will be continued during the life of this agreement and be administered by the Employer. The cost of Basic Group Life and AD& D premiums shall be paid by the Employer.

(b) Until otherwise agreed the existing LTD Plan will be continued during the life of this agreement with the cost of premiums paid by the employee. The Employer shall administer the plan.

(c) Within one hundred and eighty (180) days of signing of this collective agreement a committee comprised of two (2) Employer representatives and two (2) employee representatives shall be established to study the needs and preferences of the group with respect to insurance programs. The committee shall report its findings and recommended changes to the provincial Labour Management Committee as provided for in Article 6.04.

Changes to the existing insurance programs shall become effective only upon ratification by the parties.

23.02 The E.I. Rebate shall be retained by the Employer and shall be used to cover the cost of the Employer in administration of the Group Insurance Scheme.

23.03 (a) The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of Blue Cross Plan TD129 or its equivalent for all participating 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 premium of the plan when so authorized by the employee.

(b) The Employer shall pay fifty percent (50%) of the cost of the existing Province of New Brunswick Dental Plan or its equivalent, as agreed between the parties, for all participating 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 premium of the plan when so authorized by the employee.

(c) Coverage on retirement - Employees shall have the option to transfer their health care coverage on retirement to the Province of New Brunswick Health Plan applicable or equivalent coverage as administered by the Employer for retired employees.

**ARTICLE 24 - CLASSIFICATION:**

24.01 **Present Classifications** - The classifications covered by this Agreement shall be those listed in Schedule "A" of this Agreement.

24.02 Changes in Classifications - Where -

(a) the duties, responsibilities, and/or qualifications of a classification covered by this Agreement are significantly changed or increased,

(b) a new classification is established within the scope of the bargaining unit, or

(c) a new classification plan is implemented,

the Employer shall notify the Union of such change(s) and the new wage rate(s) shall be subject to negotiations between the parties.

24.03 The interim wage rate(s) established by the Employer as a result of classification changes described in 24.02 shall remain in effect until new rate(s) are negotiated between the parties. The negotiated rate(s) shall become retroactive to the date the classification change was made. Should such negotiations fail to achieve agreement, the parties hereby agree to submit the wage rate(s) to Binding Arbitration under the *Public Service Labour Relations Act*.

24.04 **Appeal of Classification** - An employee who feels that his position has been unfairly or incorrectly classified or reclassified, shall have the right to appeal such classification or reclassification.

#### **ARTICLE 25 - SAFETY AND HEALTH:**

25.01 The Employer shall make reasonable provisions for the safety and health of its employees during their hours of work.

25.02 (a) A Health and Safety Committee shall be established in all Institutions in accordance with the provisions of the New Brunswick Occupational Health and Safety Act and its regulations. A member of the Local Union shall be included in the composition of its membership.

(b) The Employer shall grant time off work, with pay, to employees who are members of the provincial and local Health and Safety Committee when meeting with the Employer about Health and Safety issues.

25.03 Where a Safety Officer carries out an inspection of the Institution in response to a referral from a member of the Local Union, the member of the Local Union on the Safety Committee shall be invited to accompany the Safety Officer on his inspection tour.

25.04 An Employee who is required to wear safety boots or safety shoes shall be reimbursed by the Employer the maximum of one hundred (\$100.00) in each fiscal year or two hundred (\$200.00) over a two (2) consecutive fiscal year period, provided proof of purchase is produced by the employee. An employee qualifying for this benefit is limited to one claim of one hundred (\$100.00) per fiscal year or one claim of two hundred (\$200.00) over a two (2) consecutive fiscal year period.

#### **ARTICLE 26 - JOB SECURITY:**

26.01 In the event of merger, amalgamation, closure of facilities, or contracting out, which may cause the displacement of employees, the Employer agrees to give the Union at least 180 days' notice of such change, and further agrees to consult with the Union with the view to ensuring continuing employment for the employees so affected.

26.02 The Employer agrees to make every effort to find alternate employment for such employees within the existing facility. Should this not be possible, the Employer agrees to endeavour to find alternate employment for such employees, within other facilities which are covered by this Agreement and/or other facilities which will be assuming the functions previously carried out by the displaced employees in the affected facility.

26.03 Those displaced employees who indicate to the Employer their desire to assume alternate employment in another facility, shall be granted preference in hiring over all outside applicants, for any such vacancies which arise for which they are qualified in any facility covered by this Agreement or any facility which will be assuming the function previously carried out by the displaced employees in the affected facility.

26.04 **No Layoffs During Discussion Period**

Employees involved in such contemplated change shall not be laid off prior to the expiration of the one hundred and eighty (180) days' notice outlined in 26.01.

#### **ARTICLE 27 - UNIFORMS:**

27.01 **Uniforms** - Where employees are required to wear uniforms such uniform shall be provided by the Employer and be replaced upon proof of wear. Uniforms shall remain the property of the Employer and shall not be worn off duty. Uniforms may be worn in travelling to and from work by agreement with the Employer.

27.02 (a) **Laundrying of Uniforms** - Uniforms issued to employees in Laundry and Linen Services and Laboratories and to kitchen staff in Correctional Institutions shall be laundered by the Employer.

(b) For all other uniforms required under Article 27.01, the Employer shall be responsible for the cost of dry-cleaning on a monthly basis with a maximum cost of twenty dollars (\$20.00) per month. Receipts will be required.

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

28.01 Sufficient copies of the agreement shall be printed in both English and French and shall be official in both languages. Both the English and French texts of this Agreement shall be official. However, when a difference of wording or interpretation arises the language used to negotiate the collective agreement will prevail.

28.02 The translation of the bilingual Collective Agreement will be provided by the Translation Bureau of the Province of New Brunswick for approval of the Parties to this Agreement.

28.03 The printing of the bilingual Collective Agreement shall be the responsibility of the Employer, in agreed upon format as approved by the Parties to this Collective Agreement. However, in all cases the original signed Collective Agreement drafted by the Employer and signed by the Parties to this Collective Agreement is official.

28.04 The cost of printing the bilingual Collective Agreement will be shared equally between the Employer and the Union. In this regard, the Employer will bill the Union for fifty percent (50%) of the Printer's Invoice with a copy of such Printer's Invoice showing full payment has been made.

28.05 The Employer shall issue new employees a copy of this agreement upon commencement of employment.

#### **ARTICLE 29 - DEFINITIONS:**

29.01 **Employee** - In the agreement, "Employee" means a person in the bargaining unit because of meeting the definition of an employee in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*.

29.02 **Gender** - Wherever the masculine is used in this agreement, it shall refer equally to the feminine.

29.03 **Department** - In this agreement, "department" means those listed in the First Schedule, Part I of the *Public Service Labour Relations Act*.

29.04 **Institution** - In this agreement, "institution" means M.O.R.E. Services Inc..

29.05 **Work Unit** - In this agreement, "work unit" means a unit of employee(s) under a Supervisor.

29.06 **Supervisor** - In this agreement, "Supervisor" means the first line of personnel supervision outside the Bargaining Unit.

29.07 **Shift** - A shift is a period of work in a schedule.

29.08 **Public Service Labour Relations Act** - In this agreement, words defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as in that Act.

29.09 **Interpretation Act** - In this agreement, words defined in the *Interpretation Act* and not defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as in the *Interpretation Act*.

29.10 **Person** - In this agreement, is any person who has been hired to do the work of a nature normally performed by members of the bargaining unit and who has not obtained the status of employees as defined in 29.01 of this Article.

#### **ARTICLE 30 - PROBATION:**

30.01 (a) An employee appointed to the Civil Service shall be on probation from the date of his 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 of the appropriate department 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.

(b) For all employees covered by this collective agreement and not subject to the *Civil Service Act* the probationary period shall be one hundred and twenty (120) working days from date of hiring. Such period may be extended by the Department Head for two (2) further periods of sixty (60) working days each but the total probationary period shall not exceed two hundred and forty (240) working days from the date of hiring.

30.02 (a) The employment of an employee may be terminated at any time during the probation period without recourse to the Grievance Procedure except as provided under the *Public Service Labour Relations Act*.

(b) During their probationary period employees shall benefit from all of the provisions of this collective agreement with the exception of the grievance procedure in the case of termination as stated in 30.02(a).

30.03 When the probationary period of an employee covered by the foregoing Article 30.01(a) or 30.01(b) is extended beyond six (6) months or one hundred and twenty (120) working days, he shall be notified in writing of such extension.

30.04 The effective date of any termination of employment during the probationary period shall not be a date that falls beyond the expiration of the probationary period.

#### **ARTICLE 31 - GENERAL:**

31.01 **Proper Accommodation** - The Employer shall supply suitable toilet facilities for all employees covered by this Agreement, and changing facilities and lockers for employees required to change their clothes on the premises.

31.02 **Loss or Damage of Personal Property** - Any personal property loss or damage suffered by an employee, caused by working with patients, students or inmates shall be replaced, repaired or reimbursed by the Employer without cost to the employee, provided there has been no negligence on the part of the employee, and provided such loss or damage is reported immediately in writing.

31.03 **Travel Regulations** - The Travel Regulations in force from time to time shall apply to the employees in the bargaining unit.

31.04 **Bulletin Board** - The Employer shall place at the disposal of the Union one or more notice spaces of appropriate size for posting of Union notices exclusively at each place of employment with four (4) or more employees.

31.05 **Posting of Notices** - The Union may post on such boards as provided under 31.04 any notices of Union meetings and cards of a special nature signed by the authorized Union representative. Both parties agree that the documents so posted shall not include any remark against good order and good mutual understanding.

31.06 (a) **Greater Benefits** - If any legislation results in greater rights or benefits than are in effect under this Agreement such rights or benefits shall be deemed to form part of and be applicable to the Agreement.

(b) Conditions and benefits which employees now enjoy, receive or possess shall continue to apply to employees presently receiving them, insofar as they are consistent with this agreement, unless modified by mutual agreement between the Employer and the Union.

31.07 Where an employee is transferred into this bargaining unit from Parts II, III or IV of the Public Service, all sick leave and vacation leave which have accumulated to the credit of the employee shall be transferred to his credit. Where an employee is transferred within Part I of the Public Service all accrued benefits shall be retained by the employee.

31.08 The Employer recognizes its responsibility to ensure that the safety, security, and dignity of its staff, patients, and inmates is protected. Therefore, when making assignments, supervisors will use discretion and consideration at all times.

## **ARTICLE 32 - TECHNOLOGICAL CHANGE:**

### **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 substantial change in working conditions of employees.

### **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.

### **NOTICE**

The Employer will give the union written notice of technological change at least three (3) months prior to the date of the change and the steps to be taken to assist employees who could be affected.

### **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. 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 employees.

If an employee's position is rendered redundant as a result of technological change, the Employer will make every reasonable effort to relocate the employee in a job consistent with his/her qualifications.

Where training or relocation is not possible the affected employee shall be laid off in accordance with the layoff provisions of this Agreement. However employees involved in such contemplated change shall not be laid off prior to the expiration of the three (3) months' notice referred to above.

**ARTICLE 33 - DURATION AND TERMINATION:**

33.01 **Term of Agreement** - This Agreement constitutes the entire Agreement between the parties and shall be in effect for a term beginning June 16, 2017, and ending June 15, 2022, and shall automatically be renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party not less than thirty (30) calendar days and not more than sixty (60) calendar days prior to the expiration date of this Agreement or any renewal thereof.

33.02 **Agreement Continues in Force** - Where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given, this Agreement shall remain in full force and effect until such time as agreement has been reached in respect of a renewal, amendment or substitution thereof, or until such time as a deadlock is declared under the *Public Service Labour Relations Act*.

33.03 **Retroactivity**

(a) All full time employees on the payroll on the date of signing of this Agreement shall receive retroactive pay for all hours worked in accordance with the rates listed in Schedule "A".

(b) The following employees shall also receive retroactive pay on a prorated basis; employees who died or retired after June 15, 2017; employees who were laid off prior to the date of signing of this Agreement; and employees who were on approved leave of absence on the date of signing.

(c) All employees who were not working full time on the date of signing shall be eligible for retroactive pay on a prorated basis.

(d) Employees who were employed on June 15, 2017, and who voluntarily left the employ of the Employer between June 16, 2017, and the date of signing of this Agreement shall be entitled to retroactive pay provided they make claim by notice in writing to:

Office of the Chief Human Resource Officer  
Treasury Board  
Employee Relations  
P.O. Box 6000  
Fredericton, N.B.  
E3B 5H1

within sixty (60) calendar days from the date of signing of this Agreement.

(e) Retroactivity shall not apply to persons who;

- (i) left their employment before completing their probationary period,
- (ii) were discharged for just cause,
- (iii) became employed on or after June 16, 2017 and who voluntarily left their employment prior to the date of signing of this agreement,
- (iv) are not employees as defined in Article 29.01 of this agreement.

(f) Unless otherwise stated, all terms and conditions of employment shall be effective on the date of signing of this Agreement.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this 14 day of December 2021.

FOR THE UNION:

Chris Curran

Tara Winzar

Cindy Johnson

Cindy O'Donnell

Maurice LeBlanc

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FOR THE EMPLOYER:

Ernie Steeves

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Schedule A**

<b>INSTITUTIONAL SERVICES</b>				
<b>HOURLY &amp; BIWEEKLY RATES</b>				
<b>EFFECTIVE JUNE 16, 2017</b>				
<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Correctional Cook	Hrly	22.34	23.22	
	Biweekly	1675.50	1741.50	
Cook's Helper	Hrly	18.57	19.11	
	Biweekly	1392.75	1433.25	
Custodial Worker I	Hrly	18.57	19.11	
	Biweekly	1392.75	1433.25	
Custodial Worker II	Hrly	19.72	20.16	
	Biweekly	1479.00	1512.00	
Laundry Services Worker	Hrly	17.5889	18.2392	18.9138
	Biweekly	1319.17	1367.94	1418.54
Clean Laundry Processor	Hrly	17.5889	18.2392	18.9138
	Biweekly	1319.17	1367.94	1418.54
Laundry Services Coordinator	Hrly	22.7615	23.6056	24.4815
	Biweekly	1707.11	1770.42	1836.11
Laundry Services Supervisor	Hrly	22.7615	23.6056	24.4815
	Biweekly	1707.11	1770.42	1836.11

**INSTITUTIONAL SERVICES  
HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2018**

<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Correctional Cook	Hrly	23.04	23.93	
	Biweekly	1728.00	1794.75	
Cook's Helper	Hrly	19.19	19.74	
	Biweekly	1439.25	1480.50	
Custodial Worker I	Hrly	19.19	19.74	
	Biweekly	1439.25	1480.50	
Custodial Worker II	Hrly	20.36	20.81	
	Biweekly	1527.00	1560.75	
Laundry Services Worker	Hrly	18.1907	18.8540	19.5421
	Biweekly	1364.30	1414.05	1465.66
Clean Laundry Processor	Hrly	18.1907	18.8540	19.5421
	Biweekly	1364.30	1414.05	1465.66
Laundry Services Coordinator	Hrly	23.4667	24.3277	25.2211
	Biweekly	1760.00	1824.58	1891.58
Laundry Services Supervisor	Hrly	23.4667	24.3277	25.2211
	Biweekly	1760.00	1824.58	1891.58

**INSTITUTIONAL SERVICES  
HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2019**

<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Correctional Cook	Hrly	23.75	24.66	
	Biweekly	1781.25	1849.50	
Cook's Helper	Hrly	19.82	20.38	
	Biweekly	1486.50	1528.50	
Custodial Worker I	Hrly	19.82	20.38	
	Biweekly	1486.50	1528.50	
Custodial Worker II	Hrly	21.02	21.48	
	Biweekly	1576.50	1611.00	
Laundry Services Worker	Hrly	18.8045	19.4811	20.1829
	Biweekly	1410.34	1461.08	1513.72
Clean Laundry Processor	Hrly	18.8045	19.4811	20.1829
	Biweekly	1410.34	1461.08	1513.72
Laundry Services Coordinator	Hrly	24.1860	25.0643	25.9755
	Biweekly	1813.95	1879.82	1948.16
Laundry Services Supervisor	Hrly	24.1860	25.0643	25.9755
	Biweekly	1813.95	1879.82	1948.16

**INSTITUTIONAL SERVICES**

**HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2020**

<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Correctional Cook	Hrly	24.48	25.40	
	Biweekly	1836.00	1905.00	
Cook's Helper	Hrly	20.47	21.04	
	Biweekly	1535.25	1578.00	
Custodial Worker I	Hrly	20.47	21.04	
	Biweekly	1535.25	1578.00	
Custodial Worker II	Hrly	21.69	22.16	
	Biweekly	1626.75	1662.00	
Laundry Services Worker	Hrly	19.4306	20.1207	20.8366
	Biweekly	1457.30	1509.05	1562.75
Clean Laundry Processor	Hrly	19.4306	20.1207	20.8366
	Biweekly	1457.30	1509.05	1562.75
Laundry Services Coordinator	Hrly	24.9197	25.8156	26.7450
	Biweekly	1868.98	1936.17	2005.88
Laundry Services Supervisor	Hrly	24.9197	25.8156	26.7450
	Biweekly	1868.98	1936.17	2005.88

**INSTITUTIONAL SERVICES  
HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2021**

Classification		A	B	C
Correctional Cook	Hrly	25.22	26.16	
	Biweekly	1891.50	1962.00	
Cook's Helper	Hrly	21.13	21.71	
	Biweekly	1584.75	1628.25	
Custodial Worker I	Hrly	21.13	21.71	
	Biweekly	1584.75	1628.25	
Custodial Worker II	Hrly	22.37	22.85	
	Biweekly	1677.75	1713.75	
Laundry Services Worker	Hrly	20.0692	20.7731	21.5033
	Biweekly	1505.19	1557.98	1612.75
Clean Laundry Processor	Hrly	20.0692	20.7731	21.5033
	Biweekly	1505.19	1557.98	1612.75
Laundry Services Coordinator	Hrly	25.6681	26.5819	27.5299
	Biweekly	1925.11	1993.64	2064.74
Laundry Services Supervisor	Hrly	25.6681	26.5819	27.5299
	Biweekly	1925.11	1993.64	2064.74

**INSTITUTIONAL CARE  
HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2017**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Correctional Officer I	Hrly	25.27	26.34	27.40	
	Biweekly	1895.25	1975.50	2055.00	
Correctional Officer II	Hrly	28.59	29.74	30.93	
	Biweekly	2144.25	2230.50	2319.75	
Correctional Officer III	Hrly	30.65	32.95	35.49	
	Biweekly	2298.75	2471.25	2661.75	
Human Services Counsellor II	Hrly	19.43	20.21	21.04	
	Biweekly	1457.25	1515.75	1578.00	
Human Services Counsellor III*	Hrly	22.86	23.72	24.42	25.57
	Biweekly	1714.50	1779.00	1831.50	1917.75
Human Services Counsellor Supervisor **	Hrly	25.79	26.76	28.17	28.88
	Biweekly	1934.25	2007.00	2112.75	2166.00
Laboratory Assistant	Hrly	19.82	20.35	20.93	
	Biweekly	1486.50	1526.25	1569.75	
Program Co-ordinator	Hrly	23.39	25.32	27.46	
	Biweekly	1754.25	1899.00	2059.50	

\* Step D on the pay scale applies only to certain employees in the Department of Social Development classified as Human Services Counsellor III whose duties and responsibilities involve delivering services related to program referrals on an on-going basis.

\*\* Step D on the pay scale applies only to two (2) positions classified as Human Services Counsellor Supervisor in the Department of Social Development.

**INSTITUTIONAL CARE  
HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2018**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Correctional Officer I	Hrly	26.03	27.12	28.20	
	Biweekly	1952.25	2034.00	2115.00	
Correctional Officer II	Hrly	29.41	30.58	31.80	
	Biweekly	2205.75	2293.50	2385.00	
Correctional Officer III	Hrly	31.51	33.86	36.45	
	Biweekly	2363.25	2539.50	2733.75	
Human Services Counsellor II	Hrly	20.07	20.86	21.71	
	Biweekly	1505.25	1564.50	1628.25	
Human Services Counsellor III*	Hrly	23.57	24.44	25.16	26.33
	Biweekly	1767.75	1833.00	1887.00	1974.75
Human Services Counsellor Supervisor **	Hrly	26.56	27.55	28.98	29.71
	Biweekly	1992.00	2066.25	2173.50	2228.25
Laboratory Assistant	Hrly	20.47	21.01	21.60	
	Biweekly	1535.25	1575.75	1620.00	
Program Co-ordinator	Hrly	24.11	26.08	28.26	
	Biweekly	1808.25	1956.00	2119.50	

\* Step D on the pay scale applies only to certain employees in the Department of Social Development classified as Human Services Counsellor III whose duties and responsibilities involve delivering services related to program referrals on an on-going basis.

\*\* Step D on the pay scale applies only to two (2) positions classified as Human Services Counsellor Supervisor in the Department of Social Development.

**INSTITUTIONAL CARE  
HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2019**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Correctional Officer I	Hrly	26.80	27.91	29.01	
	Biweekly	2010.00	2093.25	2175.75	
Correctional Officer II	Hrly	30.25	31.44	32.69	
	Biweekly	2268.75	2358.00	2451.75	
Correctional Officer III	Hrly	32.39	34.79	37.43	
	Biweekly	2429.25	2609.25	2807.25	
Human Services Counsellor II	Hrly	20.72	21.53	22.39	
	Biweekly	1554.00	1614.75	1679.25	
Human Services Counsellor III*	Hrly	24.29	25.18	25.91	27.11
	Biweekly	1821.75	1888.50	1943.25	2033.25
Human Services Counsellor Supervisor **	Hrly	27.34	28.35	29.81	30.55
	Biweekly	2050.50	2126.25	2235.75	2291.25
Laboratory Assistant	Hrly	21.13	21.68	22.28	
	Biweekly	1584.75	1626.00	1671.00	
Program Co-ordinator	Hrly	24.84	26.85	29.08	
	Biweekly	1863.00	2013.75	2181.00	

\* Step D on the pay scale applies only to certain employees in the Department of Social Development classified as Human Services Counsellor III whose duties and responsibilities involve delivering services related to program referrals on an on-going basis.

\*\* Step D on the pay scale applies only to two (2) positions classified as Human Services Counsellor Supervisor in the Department of Social Development.

**INSTITUTIONAL CARE  
HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2020**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Correctional Officer I	Hrly	27.59	28.72	29.84	
	Biweekly	2069.25	2154.00	2238.00	
Correctional Officer II	Hrly	31.11	32.32	33.59	
	Biweekly	2333.25	2424.00	2519.25	
Correctional Officer III	Hrly	33.29	35.74	38.43	
	Biweekly	2496.75	2680.50	2882.25	
Human Services Counsellor II	Hrly	21.38	22.21	23.09	
	Biweekly	1603.50	1665.75	1731.75	
Human Services Counsellor III*	Hrly	25.03	25.93	26.68	27.90
	Biweekly	1877.25	1944.75	2001.00	2092.50
Human Services Counsellor Supervisor **	Hrly	28.14	29.17	30.66	31.41
	Biweekly	2110.50	2187.75	2299.50	2355.75
Laboratory Assistant	Hrly	21.80	22.36	22.98	
	Biweekly	1635.00	1677.00	1723.50	
Program Co-ordinator	Hrly	25.59	27.64	29.91	
	Biweekly	1919.25	2073.00	2243.25	

\* Step D on the pay scale applies only to certain employees in the Department of Social Development classified as Human Services Counsellor III whose duties and responsibilities involve delivering services related to program referrals on an on-going basis.

\*\* Step D on the pay scale applies only to two (2) positions classified as Human Services Counsellor Supervisor in the Department of Social Development.

**INSTITUTIONAL CARE  
HOURLY & BIWEEKLY RATES  
EFFECTIVE JUNE 16, 2021**

		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Correctional Officer I	Hrly	28.39	29.54	30.69	
	Biweekly	2129.25	2215.50	2301.75	
Correctional Officer II	Hrly	31.98	33.22	34.51	
	Biweekly	2398.50	2491.50	2588.25	
Correctional Officer III	Hrly	34.21	36.70	39.45	
	Biweekly	2565.75	2752.50	2958.75	
Human Services Counsellor II	Hrly	22.06	22.90	23.80	
	Biweekly	1654.50	1717.50	1785.00	
Human Services Counsellor III*	Hrly	25.78	26.70	27.46	28.71
	Biweekly	1933.50	2002.50	2059.50	2153.25
Human Services Counsellor Supervisor **	Hrly	28.95	30.00	31.52	32.29
	Biweekly	2171.25	2250.00	2364.00	2421.75
Laboratory Assistant	Hrly	22.49	23.06	23.69	
	Biweekly	1686.75	1729.50	1776.75	
Program Co-ordinator	Hrly	26.35	28.44	30.76	
	Biweekly	1976.25	2133.00	2307.00	

\* Step D on the pay scale applies only to certain employees in the Department of Social Development classified as Human Services Counsellor III whose duties and responsibilities involve delivering services related to program referrals on an on-going basis.

\*\* Step D on the pay scale applies only to two (2) positions classified as Human Services Counsellor Supervisor in the Department of Social Development.

**Addendum A- Addendum to the Collective Agreement**

in accordance with Article 14.01(b)\*

Respecting an Agreement

between

The Canadian Union of Public Employees  
Local 1251

and

Treasury Board, Province of New Brunswick

\*14.01(b) A compressed work week may be developed for employees, subject to the Compressed Work Week Addendum attached to this Collective Agreement.

PREAMBLE

Where a schedule providing for a compressed work week is established in accordance with the provisions of Clause 14.01(b) of the Collective Agreement, the following amendments to the Collective Agreement shall prevail for employees working such schedules. All other clauses of the present Collective Agreement not referred to in this Addendum shall remain in effect for these employees.

14.01 (b) The regular daily hours of work in each shift shall be eleven and one-quarter (11 1/4). The regular weekly hours of work shall be thirty-seven and one-half (37 1/2) averaged over one rotation of the schedule as determined by the individual department, institution or agency.

14.02 The meal period shall not be less than forty-five (45) minutes in any shift and is not considered to be hours of work.

14.03 Employees shall be entitled to two (2) scheduled fifteen (15) minute rest periods in each shift.

14.06 No employee shall be required to work more than four (4) consecutive days unless otherwise mutually agreed, with the exception of cooks in correctional institutions who may continue their present schedule.

15.01 Definition - Any hours worked in excess of the regular hours of work prescribed in Clause 14.01 (b) of this Addendum, on an employee's scheduled day off, or during an employee's vacation shall be considered overtime.

16.03 Except as provided for in Clause 15.04, no employee shall have less than twelve (12) hours off between shifts unless otherwise mutually agreed.

16.04 Does not apply to employees covered by this Addendum.

16.05 Weekends - Employees on shift work shall receive not less than thirteen (13) weekends off in a twelve (12) month period exclusive of vacation periods. A weekend off shall be Saturday and Sunday.

17.01 Holidays

(a) Subject to the main body of the agreement, in order that an employee may receive a complete shift off or complete shift pay, the Employer shall delay in giving the employee his seven and one-half (7 1/2) hours off or pay until he becomes eligible for not less than an additional three and three-quarters (3 3/4) hours off. This applies to article 17.03, 17.04, 17.05 and 17.06.

(b) Does not apply to employees covered by this Addendum.

#### 18.01 Length of Vacation

(a) An employee with less than 96 months (8 years) continuous employment shall be entitled to annual vacation with pay calculated at the rate of 9.375 hours for each full calendar month of service.

(b) Employees who have completed 96 months (8 years) continuous employment shall be entitled thereafter to an annual vacation with pay calculated at the rate of 12.5 hours for each full calendar month of service.

(c) Effective on the date of signing of this Addendum, an employee who has completed 240 months (20 years) continuous employment shall be entitled thereafter to annual vacation with pay calculated at the rate of 15.625 hours for each full calendar month of service.

18.07 Holiday During Vacations - If one of the holidays referred to in Article 17 (Holidays) falls on or is observed during an employee's vacation period, he shall be granted 7 1/2 hours off without loss of pay to be taken in accordance with the provisions of Clause 17.01(a) of this Addendum.

19.01 Amount of Sick Leave - Each employee shall accumulate sick leave credits at the rate of 9.375 hours per month for each full calendar month of continuous employment up to a maximum credit of 1800 hours.

21.05 Pay During Temporary Assignment - When an employee is assigned to perform the principal duties of a higher classification than his own for a period in excess of 16 consecutive working hours he shall be paid acting pay from the beginning of such period as follows:

- (i) where there is a single rate for the higher classification, at that rate;
- (ii) where there is more than one rate for the higher classification, at the lowest such rate which will provide an increase over his present rate of not less than five (5%) per cent;
- (iii) the Employer shall not assign more than one (1) employee for the sole purpose of avoiding payment of temporary assignment pay.

21.10 Retirement Allowance - When an employee having continuous service of five (5) years or more, retires due to disability, death or age, the Employer shall pay such an employee or beneficiary a retirement allowance equal to 37½ hours' pay for each full year of service but not exceeding 937.5 hours' pay, which shall be paid in a lump sum upon retirement at the employee's regular rate of pay.

When an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months after the date he was laid off.

29.07 Shift - A "shift" means twelve (12) consecutive hours of work including lunch and rest periods.

In order to implement and maintain a compressed work week there must be local labour/management agreement and acceptance by the affected employees.

This Addendum can only be cancelled by mutual agreement of the parties to the collective agreement. If this Addendum is cancelled, all employees concerned will revert back to the terms and conditions of work covered by the present Collective Agreement.

DATED at Fredericton this day 14 of December 2021.

FOR THE UNION:

Chris Curran

Tara Winzar

Cindy Johnson

Cindy O'Donnell

Maurice LeBlanc

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FOR THE EMPLOYER:

Ernie Steeves

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTER OF INTENT**  
**BETWEEN**  
**TREASURY BOARD**  
**AND**  
**THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES**  
**INSTITUTIONAL SERVICES AND CARE**

Re: Wage Supplement Applicable to Positions Classified as Correctional Officer I or II at the Saint John, Madawaska, Dalhousie, Shediac and Miramichi sites of the Department of Public Safety.

The parties agree that the Employer will assign one (1) employee per shift team to carry out duties in support of the Correctional Officer III (Shift Supervisor) or the Unit Manager of Operations. In recognition of these duties the Employer will offer a 5% wage supplement to the regular hourly rate of pay of the assigned employee. This wage supplement is not considered to be part of base pay and it is therefore not eligible for, nor should be included in, calculations for overtime, pension, retirement allowance, benefits or any other salary-based supplemental pay or benefit.

Notwithstanding Article 21.05, the parties agree that an employee receiving the wage supplement will not be eligible to receive acting pay even if assigned the principal duties of a Correctional Officer III or a Unit Manager of Operations in excess of two (2) consecutive working days.

The employee will receive acting pay, instead of the wage supplement, if the acting period is of such a length that the Employer assigns a replacement employee to perform the support duties to the acting Correctional Officer III (Shift Supervisor) or Unit Manager of Operations. An employee shall not receive both the wage supplement and acting pay.

If the Employer does not assign a replacement employee to perform the support duties, then the employee receiving the wage supplement will perform the acting duties without the support of a second employee.

The assigned employee will not be eligible for the wage supplement when on leave for 5 (five) or more consecutive working days.

This wage supplement is not retroactive and will become effective on the date of signing of the new Collective Agreement and shall remain in effect for the life of this agreement.

DATED at Fredericton this 14 day of December, 2021.

FOR THE UNION:

Chris Curran

Tara Winzar

Cindy Johnson

Cindy O'Donnell

Maurice LeBlanc

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FOR THE EMPLOYER:

Ernie Steeves

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTER OF INTENT**  
**BETWEEN**  
**TREASURY BOARD**  
**AND**  
**THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES**  
**INSTITUTIONAL SERVICES AND CARE**

Re: the administration of the hours accumulated (Floater Days) by Correctional Officers (I, II and III) at the Department of Public Safety as a result of working a compressed work week.

With respect to the administration of the hours accumulated (Floater Days) by Correctional Officers (I, II and III) at the Department of Public Safety as a result of working a compressed work week, the parties agree to the following terms:

- (a) The twelve (12) month period to be used for the administration of the Floater Days begins on June 1.
- (b) The employee may request that Floater Days be taken at any time throughout the twelve (12) month period.
- (c) The Floater Days will be approved as per operational requirements.
- (d) Vacation Leave requests will be given priority over unscheduled floater day requests.
- (e) Seniority will be given a preference in the scheduling of Floater Days.
- (f) Changes to approved Floater Days will only be considered in the case of emergency.
- (g) Floater Days that remain unscheduled after nine (9) months will be assigned in the last three (3) months of the twelve (12) month period.
- (h) Unearned leave that has been taken will have to be repaid and reconciled upon termination or reassignment.

DATED at Fredericton this 14 day of December 2021.

FOR THE UNION:

Chris Curran

Tara Winzar

Cindy Johnson

Cindy O'Donnell

Maurice LeBlanc

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FOR THE EMPLOYER:

Ernie Steeves

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**CONVENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 1251**

**GROUPE : SERVICES D'ÉTABLISSEMENT ET SOINS EN ÉTABLISSEMENT**

**DATE D'EXPIRATION : Le 15 juin 2022**

## TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 4 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 5 - CORRESPONDANCE</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 6 - COMITÉS OUVRIERS-PATRONAUX</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 8 - ARBITRAGE</b> .....	<b>7</b>
<b>ARTICLE 9 - AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT</b> .....	<b>7</b>
<b>ARTICLE 10 - DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT</b> .....	<b>7</b>
<b>ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 12 - AVIS CONCERNANT LES POSTES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS</b> .....	<b>9</b>
<b>ARTICLE 13 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL</b> .....	<b>10</b>
<b>ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 15 - SURTEMPS</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 16 - TRAVAIL PAR RELAIS</b> .....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS</b> .....	<b>13</b>
<b>ARTICLE 18 - VACANCES</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 19 - OCTROI DE CONGÉS DE MALADIE</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 20 - CONGÉS</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS</b> .....	<b>22</b>
<b>ARTICLE 22 - RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION</b> .....	<b>23</b>
<b>ARTICLE 23 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 24 - CLASSIFICATION</b> .....	<b>24</b>
<b>ARTICLE 25 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 26 - SÉCURITÉ D'EMPLOI</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 27 - UNIFORMES</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 28 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 29 - DÉFINITIONS</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 30 - STAGE</b> .....	<b>27</b>
<b>ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 32 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 33 - DURÉE ET CESSATION</b> .....	<b>29</b>
<b>ANNEXE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>31</b>
<b>ADDENDA <u>A</u> - <u>ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE CONFORMÉMENT À L'ALINÉA</u></b> <b><u>14.01(B)</u></b> .....	<b>42</b>
<b>LETTRE D'INTENTION - <u>RÉMUNÉRATION SUPPLÉMENTAIRE</u></b> .....	<b>46</b>
<b>LETTRE D'INTENTION - <u>CONGÉS MOBILES</u></b> .....	<b>48</b>

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 14 décembre 2021.

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS D'ÉTABLISSEMENTS PROVINCIAUX DU NOUVEAU-BRUNSWICK (SECTION LOCALE 1251), ci-après appelé le « Syndicat », partie de première part;

ET : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, représentée par  
le  
Conseil du Trésor, ci-après appelé « l'Employeur », partie de seconde part.

## **PRÉAMBULE**

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

## **ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS**

1.01 **Reconnaissance du Syndicat et l'unité de négociation** - L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'appliquent les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéros 005 PS 5a et 006 PS 5b.

1.02 **Aucune autre entente** - Nul employé ne doit être obligé ou autorisé à conclure avec l'Employeur ou ses représentants, une entente écrite ou verbale susceptible d'aller à l'encontre des dispositions de la présente convention collective sans l'approbation du syndicat.

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

1.04 **Champ d'application de la convention** - La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses agents.

1.05 Les parties conviennent que les avantages prévus à l'article 17 (Jours fériés) et à l'article 18 (Vacances) dans le corps de la convention collective et dans l'addenda sur la semaine de travail comprimée remplacent les dispositions relatives à ces questions en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

## **ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION**

2.01 **Droits de la direction** - Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve les fonctions, droits, pouvoirs et l'autorité que l'Employeur n'a pas restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

## **ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION/ AUCUN HARCÈLEMENT**

3.01 (a) **Aucune discrimination** - Les parties conviennent qu'aucune discrimination, interférence, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, des employés, de l'Employeur et de ses agents. Les deux parties reconnaissent que la *Loi sur les droits de la personne* s'applique à la présente convention.

(b) **Aucun harcèlement** - Les parties reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'intimidation et conviennent que le harcèlement, l'abus de pouvoir et l'intimidation ne seront pas tolérés dans le lieu de travail et seront assujettis à la Directive sur le harcèlement au travail AD-2913, modifiée de temps à autre.

## **ARTICLE 4 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**

4.01 a) L'Employeur doit retenir du salaire revenant à chaque employé visé par la présente convention collective un montant égal aux cotisations du Syndicat.

b) L'Employeur doit retenir du salaire des employés visés par la présente convention collective les arrérages de cotisations pouvant être requis par le Syndicat, pourvu que ces arrérages ne dépassent pas les cotisations de six (6) mois.

c) L'Employeur doit remettre au secrétaire-trésorier du Syndicat une liste de tous les employés pour lesquels des retenues salariales ont été effectuées ainsi que leur classification, leur statut, leur adresse et le nombre d'heures de travail à l'adresse suivante :

Secrétaire-trésorier  
Syndicat canadien de la Fonction publique  
Section locale 1251  
208, avenue Lancaster  
Saint John-Ouest (N.-B.)  
E2M 2K9

4.02 **Montant des cotisations syndicales** - Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de ses cotisations.

Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis à l'Employeur signé par les représentants désignés du Syndicat, après quoi, ce nouveau montant doit être le montant à retenir jusqu'à nouvel avis.

4.03 **Contribution aux dépenses du Syndicat** - Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat, et la somme ainsi retenue des non-membres du Syndicat doit être considérée comme leur contribution au Syndicat.

4.04 a) **Remise des sommes retenues** - Il faut remettre avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées, à l'adresse ci-dessous du Syndicat, les sommes retenues conformément au présent article, de même qu'une liste des noms et le lieu de travail de tous les employés sur le salaire desquels les retenues ont été effectuées. Le Syndicat doit tenir l'Employeur au courant de tout changement d'adresse.

Syndicat canadien de la Fonction publique  
1375, boul. St Laurent  
Ottawa (Ontario)  
K2P 0W6

b) L'Employeur doit indiquer sur le feuillet T-4 de chaque employé le montant des cotisations syndicales payées par cet employé au cours de l'année précédente.

4.05 **Employeur dégagé de toute responsabilité** - Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite pouvant découler de l'application du présent article.

4.06 a) **L'Employeur et le Syndicat doivent renseigner les nouveaux employés** - Les parties conviennent de collaborer et de renseigner les employés actuels et futurs sur les conditions d'emploi énoncées dans le présent article, puis de fournir à chaque nouvel employé un exemplaire de la convention collective.

b) L'Employeur doit, en documentant les nouveaux employés, fournir à chaque nouvel employé les renseignements pertinents relatifs à l'agent négociateur tels que fournis par ce dernier.

4.07 Les employés qui sont membres du Syndicat à la date de la signature de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

Les employés qui deviennent membres du Syndicat après la date de la signature de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

## ARTICLE 5 - CORRESPONDANCE

5.01 Les adresses officielles de l'Employeur et du Syndicat sont :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR :

Directeur général, Relations avec les employés  
Bureau du dirigeant principal des ressources humaines  
Conseil du Trésor  
C.P. 6000  
Fredericton (N.-B.)  
E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT :

Secrétaire-trésorier  
Syndicat canadien de la fonction publique

Section locale 1251  
208, avenue Lancaster  
Saint John-Ouest (N.-B.)  
E2M 2K9

## **ARTICLE 6 - COMITÉS OUVRIERS-PATRONAUX**

6.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels à retirer d'une consultation paritaire et conviennent que les comités ouvriers-patronaux doivent servir de mécanisme de véritable consultation sur l'interprétation et l'application de la présente convention, de même que sur les changements envisagés quant aux conditions non régies par la présente convention et sur d'autres questions d'intérêt mutuel.

6.02 De tels comités doivent se limiter à un rôle consultatif et ils n'ont pas le pouvoir d'apporter des retouches, changements, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.

6.03 Des comités ouvriers-patronaux locaux composés d'un nombre égal d'employés et de membres de la direction dans l'établissement, le ministère ou autre endroit devront être formés si une des parties visées le demande. Là où il est établi, le comité ouvrier-patronal local doit se rencontrer au moins une fois tous les deux (2) mois.

6.04 Un comité ouvrier-patronal doit être établi au niveau provincial, si l'une ou l'autre partie concernée le demande. Là où il est établi, le comité ouvrier-patronal provincial doit se rencontrer au moins une fois tous les trois (3) mois.

6.05 Les attributions et procédures doivent être déterminées par chaque comité ouvrier-patronal établi conformément aux paragraphes 6.03 et 6.04.

6.06 L'Employeur doit accorder du temps libre payé aux employés qui sont membres des comités ouvriers-patronaux et qui doivent rencontrer l'Employeur conformément aux paragraphes 6.03 et 6.04.

## **ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**

7.01 **Dirigeant et représentation du Syndicat** – Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des noms de ses représentants accrédités dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Toute modification ultérieure sera également transmise à l'Employeur.

7.02 **Représentant de l'Employeur responsable** – L'Employeur doit afficher le nom de la personne responsable de chaque étape de la procédure de règlement des griefs dans un endroit accessible aux membres de l'unité de négociation. Il doit mettre cette information à jour en temps voulu, au besoin.

7.03 **Présentation de griefs** - Il est entendu que les représentants syndicaux et les membres du Syndicat doivent accomplir leur travail régulier pour le compte de l'Employeur. Il est reconnu qu'il y a lieu de signifier les griefs le plus tôt possible et que, s'il faut signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur travail sans donner l'explication de leur départ ni sans obtenir la permission du surveillant. La permission ne sera pas refusée sans raison.

7.04 **Locaux de l'Employeur** - Un représentant accrédité du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but de contribuer à la signification d'un grief, à condition d'obtenir au préalable la permission du représentant de l'Employeur. Cette permission ne doit pas être refusée sans raison.

7.05 **Discussions officielles** - Les parties reconnaissent que beaucoup de problèmes peuvent être réglés de façon efficace au moyen de discussions officielles et par une compréhension mutuelle. Par conséquent, il est vivement recommandé à l'employé et au surveillant de discuter des problèmes. Si l'employé le désire, il doit se faire

accompagner de représentant syndical. Le surveillant doit rendre une décision dans un délai de vingt-quatre (24) heures ou plus sur accord mutuel. Un tel accord ne doit pas être refusé de façon déraisonnable. Tout accord mutuel visant à prolonger le délai au-delà de vingt-quatre (24) heures doit être reconnu par écrit. Si l'employé ou le Syndicat le demande, tout résultat découlant de la discussion officieuse doit être reconnu par écrit par le surveillant. La présente procédure n'empêche pas la présentation d'un grief tel que prévu au paragraphe 7.07.

7.06 **Définition d'un grief** - Un grief signifie un différend ou une divergence d'opinion concernant l'un des points suivants :

- a) l'interprétation ou la prétendue violation d'une disposition quelconque de la présente convention;
- b) une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une peine financière;
- c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi;
- d) tout incident ou affaire influant sur les conditions d'emploi qui sont visés dans les trois alinéas précédents et pour lesquels aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative.

7.07 a) **Règlement des griefs** - Lorsqu'un employé prétend qu'il a un grief tel que décrit au paragraphe 7.06 ci-dessus et que l'employé possède le consentement écrit du Syndicat ou de ses représentants, la procédure suivante doit s'appliquer.

b) L'employé peut présenter son grief par écrit, à chacune des étapes, soit par signification à personne soit en l'envoyant par courrier recommandé à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur, dans les délais prescrits dans chacune des étapes suivantes.

**PREMIÈRE ÉTAPE :** Dans un délai de vingt (20) jours civils après la naissance du grief, l'employé peut présenter son grief sur la formule approuvée, et l'une ou l'autre partie peut demander une réunion pour discuter du grief. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant dans un délai de quinze (15) jours civils après la date à laquelle il a présenté son grief, il peut passer à la deuxième étape.

**DEUXIÈME ÉTAPE :** (lorsqu'un tel palier est établi): Dans un délai de quinze (15) jours civils après l'expiration du délai de quinze (15) jours civils mentionné à la première étape, l'employé peut poursuivre ses démarches en remplissant une formule de transmission des griefs, et l'une ou l'autre partie peut demander une réunion pour discuter du grief. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai quinze (15) jours civils après la date à laquelle il a présenté son grief à la deuxième étape, l'employé peut passer à la troisième étape.

**TROISIÈME ÉTAPE :** Dans un délai de quinze (15) jours civils après l'expiration du délai de quinze (15) jours civils mentionné à la deuxième étape, l'employé peut poursuivre ses démarches en remplissant une formule de transmission des griefs, et l'une ou l'autre partie peut demander une réunion pour discuter du grief. L'administrateur général ou le directeur général doit répondre par écrit à l'employé dans un délai de quinze (15) jours civils prévus à l'horaire après la date à laquelle le grief lui aura été présenté. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant du grief de la part de l'administrateur général ou du directeur général dans un délai de quinze (15) jours civils après la date à laquelle il aura présenté son grief à l'administrateur général ou au directeur général à la troisième étape, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 8 ci-dessous, dans un délai de vingt (20) jours civils après la date à laquelle il aurait dû recevoir une réponse satisfaisante à la troisième étape. Tout en attendant l'arbitrage, l'Employeur et le Syndicat envisageront la médiation pour régler le grief.

c) Toute étape de la procédure applicable aux griefs sera supprimée lorsque la personne à qui le grief sera présenté fait l'objet du grief.

<b><u>PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS</u></b>	<b><u>TEMPS DE L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER UN GRIEF – DANS UN DÉLAI DE</u></b>	<b><u>PRÉSENTER LE GRIEF</u></b>	<b><u>TEMPS DE L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE – DANS UN DÉLAI DE</u></b>
<b><u>PREMIÈRE ÉTAPE</u></b>	<b><u>20 jours civils</u></b> après que le prétendu grief est survenu ou a été porté à son attention ou que la discussion conformément au paragraphe 7.05 a échoué	à la personne désignée par l'Employeur	<b><u>15 jours civils</u></b> à partir de la réception du grief écrit
<b><u>DEUXIÈME ÉTAPE</u></b> (lorsqu'un tel palier est établi)	<b><u>15 jours civils</u></b> à partir de la réception de la réponse de la première étape ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue	à la personne désignée par l'Employeur	<b><u>15 jours civils</u></b> à partir de la réception du grief écrit
<b><u>TROISIÈME ÉTAPE</u></b>	<b><u>15 jours civils</u></b> à partir de la réception de la réponse du palier précédent ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue OU, dans le cas d'une suspension, d'un congédiement ou d'une mise en disponibilité comme le prescrit le paragraphe 10.04	au sous-ministre	<b><u>15 jours civils</u></b> à partir de la réception du grief écrit
<b><u>ARBITRAGE</u></b>	<b><u>20 jours civils</u></b> à partir de la réception de la réponse du palier final ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue	Conseil du Trésor	

7.08 **Griefs entre le Syndicat et l'Employeur** - Tout litige ou grief survenant directement entre le Syndicat et l'Employeur peut être présenté par écrit à la troisième étape par l'une ou l'autre des parties.

7.09 **Représentation pour un grief** - Dans tout cas où l'employé présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient une audition d'un grief à un palier quelconque, l'employé doit être accompagné d'un représentant du Syndicat.

7.10 **Délais** - En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le délai des procédures qui précèdent, il faut exclure les jours libres de l'employé et les jours fériés reconnus. Si l'on n'a pas bénéficié des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite.

7.11 **Modification des délais** - Tous les délais fixés dans le présent article peuvent être prolongés moyennant commun accord entre le Syndicat ou son représentant et l'Employeur ou son représentant.

## ARTICLE 8 - ARBITRAGE

8.01 **Procédure d'arbitrage** - Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail* dans les services publics et de son règlement régissant l'arbitrage des griefs doivent s'appliquer aux griefs soumis conformément aux dispositions de la présente convention.

8.02 **Pouvoir et décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage** - Dans tous les cas, y compris les cas découlant 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 paiement de la rémunération, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège, ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon qu'il pourra le juger à propos pour le règlement final du litige entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif. Une telle décision est finale et lie toutes les parties.

## ARTICLE 9 - AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT

9.01 **Aucune grève ou lock-out** - Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, lock-out ni d'autres interruptions de travail du même genre pendant la durée de la présente convention.

## ARTICLE 10 - DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

10.01 a) Discipline est définie comme étant toute mesure disciplinaire prise par l'Employeur à l'égard d'un employé, qui entraîne le congédiement, une suspension, une peine financière ou une réprimande écrite.

b) Nul employé ayant terminé son stage ne doit être soumis à une mesure disciplinaire sans raison valable.

c) Une note confirmant une réprimande orale, qui est versée au dossier d'un employé, doit être traitée conformément au paragraphe 10.06.

d) Les mesures disciplinaires doivent être adaptées à leur cause et être conformes aux principes des mesures disciplinaires progressives.

10.02 (a) Lorsqu'il entend rencontrer un employé aux fins d'une enquête, l'Employeur doit communiquer la nature du ou des problèmes avant la réunion et aviser l'employé que celui-ci peut demander à un représentant syndical de l'accompagner pendant l'entrevue.

(b) En attendant qu'une enquête soit menée concernant un incident, un employé peut être démis de ses fonctions et tenu de quitter les lieux de l'établissement où il travaille et pendant ce temps il doit continuer d'être rémunéré. Cet employé doit recevoir un avis par écrit qui décrit la nature des allégations. L'employé qui fait l'objet d'une enquête doit être mis au courant des allégations et avoir l'occasion de réagir aux allégations. À moins que l'enquête n'entraîne une mesure disciplinaire, l'incident ne doit pas être enregistré dans le dossier officiel personnel de l'employé.

10.03 Lorsque l'Employeur a l'intention de prendre une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé ou de lui faire parvenir une réprimande verbale, l'Employeur doit en aviser l'employé à l'avance du but de la réunion et indiquer à l'employé qu'il peut communiquer avec son représentant syndical de sorte que celui-ci puisse être présent.

10.04 Lorsqu'un employé est soumis à une mesure disciplinaire, l'Employeur doit, présenter à l'employé la ou les raisons de cette mesure disciplinaire par écrit et en personne ou, s'il n'est pas possible de le faire, exposer la ou les raisons de la mesure disciplinaire dans une lettre envoyée à la dernière adresse qui figure au dossier dans un délai de dix (10) jours civils. L'Employeur doit faire parvenir une copie de la lettre au secrétaire-trésorier du Syndicat.

10.05 **Grief** - Lorsqu'un employé prétend qu'il a été injustement soumis à une mesure disciplinaire, il peut dans un délai de vingt (20) jours civils après la date à laquelle il a été avisé par écrit, ou dans un délai de vingt (20) jours civils après la date à laquelle il a été soumis à la mesure disciplinaire, selon le délai le plus long, présenter un grief à

la troisième étape de la procédure de règlement des griefs, sauf s'il a reçu une réprimande écrite; dans ce cas, il doit présenter son grief à la première étape.

**10.06 Mesure disciplinaire injuste** - Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a été soumis à une mesure disciplinaire en violation de l'article 10, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre l'ancienneté ni aucun autre avantage qui lui serait revenu s'il n'avait pas été soumis à la mesure disciplinaire. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de la mesure disciplinaire, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration, ou par tout autre arrangement quant à l'indemnité qui soit juste et équitable de l'avis de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage, si l'affaire est soumise à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage.

**10.07 Dossiers de l'employé :** Lorsqu'une réprimande écrite ou un avis confirmant une réprimande orale est versé au dossier d'un employé, la note sera préparée en trois exemplaires, puis signée par une personne chargée de la surveillance qui ne fait pas partie de l'unité de négociation. Un exemplaire doit être parafé par l'employé à titre de reçu de l'Employeur et versé au dossier officiel de l'employé, puis deux (2) exemplaires doivent être donnés à l'employé par un superviseur ou, lorsqu'il n'est pas possible de procéder ainsi, envoyés par courrier recommandé à la dernière adresse de l'employé qui figure dans les dossiers. Si l'employé désire répondre par écrit, il devra le faire dans un délai de quatorze (14) jours civils et cette réponse devra faire partie du dossier officiel de l'employé.

**10.08** a) Sur demande, un employé doit obtenir, à son lieu de travail, la possibilité de lire et de photocopier les documents de son dossier officiel ayant trait à l'évaluation de son comportement, de son rendement au travail et à des avertissements. Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.

b) Aux fins de l'article 10, l'employé possède un seul dossier personnel officiel et doit être avisé de l'endroit où il est conservé. Sur une demande raisonnable faite pendant les heures de travail normales, un employé doit, en présence d'un représentant de l'Employeur et accompagné, s'il le demande, d'un représentant du Syndicat, avoir la possibilité de lire tous les documents qui sont gardés dans son dossier personnel officiel. À ce moment-là, l'employé peut demander de photocopier ces documents.

**10.09** a) Tout rapport de mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier officiel d'un employé 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 mesure disciplinaire semblable à l'égard de l'employé ne soit enregistrée durant cette période.

b) Un rapport confirmant une réprimande orale ou la lettre des attentes doit être enlevé du dossier officiel d'un employé dès l'expiration d'une période de quinze (15) mois, pourvu qu'aucune autre mesure semblable à l'égard de l'employé n'ait été enregistrée durant cette période.

**10.10** Un employé qui est en possession illégale de drogues illicites sur le lieu de travail peut être congédié.

## **ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ**

**11.01** Sous réserve du paragraphe 11.04, l'ancienneté est la durée du service pour le compte de l'Employeur.

**11.02** Une liste d'ancienneté à jour pour chaque ministère ou établissement doit être envoyée au secrétaire-trésorier du Syndicat au cours du mois de janvier de chaque année, des copies devant être affichées sur les tableaux d'affichage appropriés. Les listes d'ancienneté doivent préciser le nom de l'employé, sa classe, la date de son embauchage, le ministère ou l'établissement et le lieu géographique. Une période de révision de trente (30) jours civils doit être allouée après l'affichage de la liste.

**11.03** a) Un employé ne doit pas perdre ses droits d'ancienneté, s'il est absent du travail à cause d'une maladie ou d'un accident attesté par certificat médical sous réserve des dispositions de l'article 19, ou s'il est en congé autorisé.

b) Un employé doit perdre ses droits d'ancienneté:

- (i) s'il démissionne, quitte son travail ou prend sa retraite;
- (ii) s'il est congédié et non réintégré;
- (iii) s'il est mis en disponibilité ou mis à pied pendant une période dépassant dix-huit (18) mois consécutifs;
- (iv) s'il est absent du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant et lui donnant une raison satisfaisante de son absence;
- (v) s'il est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et ne se présente pas au travail dans un délai de vingt et un (21) jours civils après l'avis envoyé par courrier recommandé à l'adresse figurant au dossier chez l'Employeur et ne se présente pas au travail au moment désigné, sauf dans le cas d'un employé qui est rappelé pour un emploi surnuméraire ou de courte durée pendant qu'il est employé ailleurs, dans lequel cas le refus du rappel même n'entraînera pas la perte des droits de rappel.

#### 11.04 **Avancements et mutations temporaires en dehors de l'unité de négociation:**

a) Lorsqu'un employé reçoit un avancement ou une mutation temporaire à un poste en dehors de l'unité de négociation et qu'il revient plus tard à l'unité de négociation, il doit retourner à son ancienne classe et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté ou de rémunération par suite de l'avancement ou de la mutation temporaire.

b) Lorsqu'un employé reçoit un avancement ou une mutation à un poste en dehors de l'unité de négociation, et qu'il a terminé la période de quatre (4) mois prévue au paragraphe 12.03, et qu'il revient plus tard à l'unité de négociation, il doit perdre toute son ancienneté et il ne pourra se prévaloir des avantages de la présente convention, si ce n'est qu'en application du paragraphe 31.07.

### **ARTICLE 12 - AVIS CONCERNANT LES POSTES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS**

12.01 a) Lorsqu'il y a un concours en vue de combler un poste vacant au sein de l'unité de négociation, les avis de ce concours doivent être affichés sur les tableaux d'affichage des bâtiments où les employés travaillent pendant au moins dix (10) jours civils avant la date de fermeture du concours.

b) Ces avis doivent contenir les renseignements suivants :

- (i) la description du poste,
- (ii) les qualités requises ou souhaitables,
- (iii) l'endroit du poste,
- (iv) le ministère ou l'établissement,
- (v) le taux ou l'échelle de salaire applicable.

12.02 **Taux de traitement** - Lorsqu'un employé fait l'objet d'un avancement à une classe supérieure, il doit être rémunéré au taux de traitement applicable à la nouvelle classe qui dépasse d'au moins cinq pour cent (5%) le taux de traitement qu'il recevait dans son ancienne classe ou au taux minimal de la nouvelle classe, selon le traitement le plus élevé.

12.03 Un employé ayant obtenu un avancement ou une mutation à une autre classe doit être soumis à une période d'essai de trois (3) mois et, si pendant cette période d'essai, l'employé ou l'Employeur décident que l'employé est incapable de remplir les fonctions de la nouvelle classe, il doit retourner à son ancienne classe et unité de travail sans perte d'ancienneté.

Si, dans un délai d'un (1) mois après la fin de la période d'essai, l'employé juge qu'il est incapable de remplir les fonctions de la nouvelle classe, il doit retourner à son ancienne classe et unité de travail sans perte d'ancienneté.

12.04 Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur, le Syndicat et s'il y a lieu, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil, concluront une lettre d'entente énonçant les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi pendant la période de détachement. Ces conditions d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée de l'affectation, les heures de travail, le taux de traitement, le surtemps et les autres primes, les cotisations syndicales, l'ancienneté, ainsi que les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage.

12.05 Tous les employés qui font une demande d'emploi relative à un concours doivent être avisés par lettre des résultats du concours. Dans le cas des concours internes, une copie de la lettre qui est envoyée au candidat choisi sera envoyée au Syndicat.

12.06 **Ministères ou établissements non visés par la Loi sur la Fonction publique:**

Dans les cas d'avancement, de mutation ou de nomination, lorsque l'employé possède les qualités requises, l'employé comptant le plus d'ancienneté doit obtenir la préférence.

12.07 a) Lorsqu'un employé est rétrogradé ou affecté à une classe inférieure de l'unité de négociation pour une raison autre que:

- (i) mesure disciplinaire, ou
- (ii) demande écrite de l'employé,

il doit continuer d'être rémunéré à son taux actuel et il a droit à toute nouvelle augmentation de traitement indiquée à l'annexe A, pendant la durée de la présente convention collective.

b) Lorsqu'un employé est rétrogradé ou affecté à une classe inférieure, sur demande écrite de l'employé, il doit être rémunéré au même échelon de salaire de sa nouvelle classe qu'il l'était dans son ancienne classe.

12.08 Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité par suite d'un handicap, d'une maladie, de l'âge ou d'une invalidité permanente et qu'il ne peut accomplir son travail régulier, il peut demander par écrit un changement de classe, tel que prévu au paragraphe 12.07. L'Employeur, le Syndicat et l'employé feront tous les efforts raisonnables pour affecter l'employé à un travail compatible avec son incapacité, son handicap, sa maladie ou son âge, cependant nul autre employé ne sera déplacé de son poste en vue de cette réaffectation, à l'exception d'un employé stagiaire.

## **ARTICLE 13 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL**

13.01 a) **Procédure de mise en disponibilité et de rappel** - Dans le cas d'une mise en disponibilité, les surnuméraires doivent être mis en disponibilité les premiers, et ensuite les employés doivent être mis en disponibilité au sein des groupes de classes énumérés à l'annexe A dans l'ordre inverse de leur ancienneté, sauf que, lors d'une mise en disponibilité d'une durée inférieure à deux (2) mois, elle doit s'effectuer par classe au sein des établissements, des ministères ou des régions selon le cas. Les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté au sein de leur classe. Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi au sein d'autres classes s'ils ont la compétence voulue pour exécuter le travail disponible.

Les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté au sein de leur classe. Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi au sein d'autres classes, s'ils ont la compétence voulue pour exécuter le travail disponible.

13.02 **Préavis des mises en disponibilité** - Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé en disponibilité, l'employé et le Syndicat doivent recevoir, avant cette mise en disponibilité, un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables par signification à personne ou par lettre recommandée et, si on lui donne un préavis de moins de dix (10) jours, l'employé doit continuer de recevoir sa rémunération pendant dix (10) jours ouvrables après que ce préavis est donné. Le préavis doit contenir la classe de l'employé et sa date d'ancienneté.

13.03 **Aucun nouvel employé** - Aucun nouvel employé ne doit être embauché au sein de l'unité de négociation avant que les employés qui ont été mis en disponibilité conformément aux alinéas 13.01 aient bénéficié d'une occasion de rappel, pourvu qu'ils aient la compétence voulue pour exécuter le travail disponible. Si un employé qui a été mis en disponibilité n'est pas en mesure de retourner au travail immédiatement, un nouvel employé peut être embauché pour remplir le poste temporairement pendant les vingt et un (21) jours civils de l'avis de rappel prévu au paragraphe 13.06.

13.04 **Maintien des avantages de la Croix Bleue** - L'Employeur consent à verser la contribution de l'Employeur à la Croix Bleue, en faveur des employés qui sont mis en disponibilité pendant les trois (3) mois qui suivent le mois de leur mise en disponibilité.

13.05 **Avantages en matière de retraite** - Un employé qui est mis en disponibilité doit conserver tous les droits à la pension qu'il détenait à la date de sa mise en disponibilité, tel qu'il est prévu dans la *Loi sur la pension de retraite*.

13.06 **Défaut de retourner au travail** - Un employé qui est rappelé au travail doit informer l'Employeur de ses intentions dans un délai de quatorze (14) jours civils après l'avis de rappel. Un employé qui est rappelé au travail doit retourner à ses fonctions actives dans un délai de vingt et un (21) jours civils après l'avis de rappel. Le défaut de se présenter dans le délai de vingt et un (21) jours civils après l'avis de rappel entraînera la perte des droits de rappel, sauf dans le cas d'un employé qui est rappelé pour un travail surnuméraire ou pour un emploi de courte durée à un moment où il est employé ailleurs, dans lequel cas le refus relatif au rappel même n'entraînera pas de perte des droits de rappel.

13.07 **Durée des mises en disponibilité** - Une mise en disponibilité constituera une cessation d'emploi et les droits de rappel seront périmés si la mise en disponibilité dure plus de dix-huit (18) mois consécutifs sans rappel.

13.08 **Griefs relatifs aux mises en disponibilité** - Les griefs relatifs aux mises en disponibilité résultant d'une diminution des effectifs peuvent être soumis à la troisième étape de la procédure de règlement des griefs.

## **ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL**

14.01 a) Les heures normales de travail doivent atteindre une moyenne de sept heures et demie (7 ½) par jour, ou de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine, calculée sur une période de quatre (4) semaines.

b) Une semaine de travail comprimée peut être élaborée pour les employés, sous réserve de l'addenda à la présente convention collective portant sur la semaine de travail comprimée.

14.02 Le temps des repas doit être de trente (30) minutes au moins par relais et ne doit pas être compris dans les heures de travail.

14.03 Les employés ont droit à une pause de vingt (20) minutes pendant chaque relais.

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

14.05 Lorsqu'un employé occasionnel qui est censé de travailler ou qui n'est pas censé travailler est appelé au travail, il recevra la rétribution d'un minimum de quatre (4) heures à son taux réglementaire de rémunération. Toutes les heures travaillées au-delà de 150 heures dans une période de 28 jours seront rémunérées au taux du surtemps.

## **ARTICLE 15 - SURTEMPS**

15.01 **Définition** - Toutes les heures passées au travail en plus des heures réglementaires de travail prescrites au paragraphe 14.01(a), lors d'un jour férié, lors des jours libres réglementaires d'un employé ou pendant la période de congés annuels d'un employé doivent être considérées comme du surtemps.

- 15.02 Tout le surtemps doit être autorisé par le surveillant désigné de l'employé.
- 15.03 Le surtemps doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employé.
- 15.04 a) Si le remplaçant affecté à un relais omet de se présenter au travail, le surtemps doit être automatiquement autorisé jusqu'à ce que des mesures définitives soient prises pour couvrir le relais.
- b) Il est interdit de réclamer ou de recevoir la rétribution d'un travail de surtemps pour une période de travail supplémentaire de vingt (20) minutes ou moins à la fin d'un relais. Lorsqu'un surtemps de plus de vingt (20) minutes est passé au travail à la fin d'un relais, le calcul de surtemps doit inclure les vingt (20) premières minutes de travail.
- 15.05 **Répartition du surtemps** - Le surtemps doit être offert équitablement entre les employés jugés admissibles et ayant la compétence voulue pour assumer la responsabilité, pourvu que ces employés consentent à travailler en surtemps. Les employés qui désirent faire du surtemps doivent en aviser l'Employeur par écrit pendant la dernière semaine de chaque trimestre d'une année civile (la dernière semaine de décembre, mars, juin et septembre de chaque année) pour le prochain trimestre. Une liste doit être établie et affichée chaque trimestre en fonction de la liste d'ancienneté annuelle de l'année précédente. L'Employeur doit afficher dans tous les lieux de travail une liste des heures de travail supplémentaire effectuées par tous les employés au cours du trimestre précédent.
- 15.06 Un employé qui est rappelé au travail en dehors de ses heures réglementaires de travail doit recevoir la rétribution d'un minimum de quatre (4) heures au taux du surtemps.
- 15.07 **Superposition** - Il ne doit pas y avoir de surtemps ni de versements de primes cumulatifs ou superposés pour les mêmes heures de travail, à moins de dispositions contraires.
- 15.08 a) Le surtemps doit être rémunéré sous la forme d'un paiement égal à une fois et demie (1½) le taux horaire de traitement de l'employé ou de toute combinaison de salaire et de temps libre à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement horaire. Le temps libre doit être prévu d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé dans un délai de cent vingt (120) jours après la date à laquelle le surtemps a été effectué, sinon, l'employé doit être rétribué à raison d'une fois et demie (1½) son taux horaire de traitement. Il est possible de prolonger le délai de cent vingt (120) jours si l'Employeur et l'employé concerné s'entendent d'un commun accord.
- b) Sauf si l'employé demande du temps libre, la paye de surtemps pour les heures que l'employé a travaillées en surtemps jusqu'à la fin de la dernière période de paye du mois sera versée au cours de la dernière période de paye le mois suivant.
- 15.09 Lorsqu'un repas est normalement disponible pour un employé et que l'Employeur n'est pas capable de fournir un tel repas, ou que tout employé doit travailler plus de deux (2) heures au-delà de son relais prévu à l'horaire sans avis préalable et doit acheter un repas, l'Employeur doit accorder une allocation de repas conformément aux taux fixés à l'annexe A de la Directive sur les déplacements AD-2801, modifiée de temps à autre.
- 15.10 Lorsqu'un employé répond à un code pendant sa période de repas, l'employé sera rémunéré pour sa période de repas conformément à l'article 15.03.

## **ARTICLE 16 - TRAVAIL PAR RELAIS**

16.01 **Alternance des relais** - Afin d'assurer de justes conditions de travail, l'alternance des relais doit se faire de façon aussi équitable que possible. Cette alternance ne s'appliquera pas aux employés embauchés de façon permanente pour des relais de soirée ou de nuit ni à ceux qui, d'un commun accord avec l'Employeur, sont affectés à des relais de soirée ou de nuit.

16.02 **Échange de relais** - L'échange d'affectations à des relais d'un commun accord entre employés de classes semblables peut être autorisé sous réserve de l'approbation préalable du surveillant de l'employé. Une telle approbation ne doit pas être refusée de façon déraisonnable.

16.03 À moins d'entente contraire, aucun employé ne doit avoir moins de seize (16) heures libres entre les relais.

16.04 L'Employeur doit s'efforcer d'assurer qu'aucun employé ne sera tenu de travailler plus de sept (7) jours civils consécutifs, toutefois, aucun employé ne doit être tenu de travailler plus de huit (8) jours civils consécutifs. Les horaires des relais doivent être agencés de façon à procurer des jours libres consécutifs, à moins d'un commun accord à l'effet contraire.

16.05 **Fins de semaine** - Les employés affectés aux relais doivent recevoir au moins treize (13) fins de semaine libres en une période de douze (12) mois, ceci ne comprenant pas les périodes de vacances. Une fin de semaine libre ne doit pas être inférieure à six (6) relais consécutifs entre 15h le vendredi et 9h le lundi.

16.06 **Relais fractionnés**- Aucun employé ne doit être tenu de travailler des relais fractionnés.

16.07 a) Les employés doivent recevoir une rémunération supplémentaire de soixante-cinq cents (0,65 \$) pour les relais de soirée ou de nuit. À partir du 16 juin 2013 ou de la date de signature, selon la dernière éventualité, les employés doivent recevoir une rémunération de soixante-dix cents (0,70 \$) l'heure pour les relais de soirée ou de nuit.

b) Aux fins du présent article, les relais de soirée et de nuit doivent comprendre des relais dont la majorité des heures de travail sont effectuées entre 17 h et 5 h.

c) Les employés doivent recevoir une rémunération de soixante-cinq cents (0,65 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche auxquelles la prime de poste définie à l'alinéa 16.07 a) ne s'applique pas. À partir du 16 juin 2013 ou de la date de signature, selon la dernière éventualité, les employés doivent recevoir une rémunération de soixante-dix cents (0,70 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche auxquelles la prime de poste définie à l'alinéa 16.07a) ne s'applique pas.

d) La prime portant sur des relais de travail effectués jusqu'à la fin de la dernière période de paye du mois sera versée au cours de la dernière période de paye du mois suivant.

16.08 **Aux endroits où il y a application d'un système de relais:**

a) Un horaire de base énonçant les journées et relais où les employés sont normalement tenus de travailler et les journées et relais où les employés sont normalement libres, sera utilisé comme base pour préparer l'horaire ordinaire des relais. L'horaire de base sera affiché dans les lieux de travail appropriés.

b) L'horaire ordinaire des relais devra être affiché dans les lieux de travail appropriés quatorze (14) jours civils avant le début du premier relais annoncé dans cet horaire. Une fois affiché, cet horaire ne pourra être changé sans l'accord des deux parties.

c) L'horaire ordinaire des relais devra suivre l'horaire de base autant que possible.

d) L'horaire ordinaire des relais peut être modifié pour répondre aux exigences du paragraphe 17.01 c).

## **ARTICLE 17 - JOURS FÉRIÉS**

17.01 a) Tous les employés recevront un congé payé de sept heures et demie (7,5 heures) pour chacun des jours fériés de l'année :

- (a) Jour de l'an;
- (b) Vendredi saint;

- (c) lundi de Pâques;
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
- (e) fête du Canada;
- (f) fête du Nouveau-Brunswick;
- (g) fête du Travail;
- (h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces;
- (i) jour du Souvenir;
- (j) jour de Noël;
- (k) lendemain de Noël;
  
- (l) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.

b) Les employés qui travaillent normalement du lundi au vendredi doivent recevoir les journées suivantes libres pour Noël et le lendemain de Noël:

- (i) quand Noël est le lundi - les 25 et 26 décembre;
- (ii) quand Noël est le mardi - les 24, 25 et 26 décembre;
- (iii) quand Noël est le mercredi ou jeudi - l'après-midi du 24, le 25 et 26 décembre;
- (iv) quand Noël est le vendredi - du 24 au 27 décembre inclusivement;
- (v) quand Noël est le samedi, les jours libres de l'employé (samedi et dimanche) doivent être reportés conformément au paragraphe 17.06;
- (vi) quand Noël est le dimanche, le jour libre de l'employé doit être reporté conformément au paragraphe 17.06.

c) Les employés non visés par le paragraphe 17.01 (b) auront droit soit à la veille de Noël et au jour de Noël, soit à la veille du Jour de l'an et au Jour de l'an, sauf s'il en est convenu autrement entre les deux parties.

**17.02 Droit à la rétribution d'un jour férié** - Pour avoir droit à la rétribution d'un jour férié, il faut que les employés aient travaillé le jour de travail précédant le jour férié et le jour de travail venant juste après le jour férié, à moins que cette absence ne se produise pendant un congé payé quelconque ou lors d'un congé approuvé pour affaires du Syndicat pour une période de quinze (15) jours consécutifs ou moins.

17.03 a) Un employé qui est libre, selon l'horaire lors d'un jour férié est rémunéré pour sept heures et demie (7,5 heures) de travail (rétribution d'un jour férié) conformément à l'alinéa 17.01 a).

b) Quand un jour férié coïncide avec un jour libre pour l'employé, ce jour libre doit être reporté à une autre date, à raison de sept heures et demie (7,5 heures).

17.04 Un employé qui doit travailler et travaille un jour férié est rémunéré pour sept heures et demie (7,5 heures) de travail (rétribution d'un jour férié) ou a droit de prendre du temps libre au lieu et être rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire pour les heures de travail.

17.05 Un employé qui est appelé au travail pour un relais réglementaire (surtemps) pendant un jour férié sera rémunéré pour sept heures et demie (7,5 heures) de travail, le taux d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire pour les heures de travail et aura droit à un autre jour libre payé, à raison de sept heures et demie (7,5 heures).

17.06 a) L'employé aura droit à une journée libre ou à une journée reportée dans les cent vingt (120) jours civils suivant le congé férié, sinon il recevra une rémunération calculée au taux réglementaire.

b) D'un commun accord les jours libres reportés conformément au paragraphe 17.04 et aux alinéas 17.01b)(v) et (vi) peuvent être prévus à l'horaire dans les trente jours qui précèdent le jour férié.

## **ARTICLE 18 - VACANCES**

### **18.01 Durée des vacances**

a) Un employé a droit à des vacances payées calculées à raison d'un jour et quart (1 1/4) pour chaque plein mois civil de service.

b) Les employés qui ont accompli quatre-vingt-seize (96) mois (8 ans) de service ininterrompu ont droit par la suite à des vacances payées calculées à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) pour chaque plein mois de service.

c) Un employé qui a accompli deux cent quarante (240) mois (20 ans) de service ininterrompu a droit par la suite à des vacances payées calculées à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) pour chaque mois civil de service.

### **18.02 Nouveaux employés**

a) Un employé qui commence à occuper un emploi avant le seize (16) du mois a le droit de commencer à accumuler des crédits de vacances à partir de ce mois.

b) Un employé qui commence à occuper un emploi le seize (16) du mois ou après a le droit de commencer à accumuler des crédits de vacances à compter du premier jour du mois qui suit la date de sa nomination.

18.03 Lorsqu'un employé occasionnel a été employé sur une base temporaire ou surnuméraire pendant une période continue de six (6) mois, il doit recevoir sept jours et demi (7½) de crédits de vacances, à moins qu'il n'obtienne une autre forme de rétribution. Les avantages prévus à l'article 18 s'appliquent à compter du premier jour ouvrable du septième (7<sup>e</sup>) mois de service ininterrompu.

18.04 La paye de vacances doit être au taux en vigueur juste avant la période des vacances. Toute augmentation due pendant la période des vacances doit s'appliquer à compter de sa date d'entrée en vigueur.

18.05 **Calcul des vacances** - En plus des jours de travail réglementaires d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux vacances, donner des crédits de vacances:

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

b) pour les jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;

c) pour les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;

d) pour les jours où l'employé est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail; les crédits de congé annuel sont limités au nombre de jours normalement accumulés pendant douze (12) mois de service, tel que prévu à l'article 18.01.

e) pour les jours où l'employé est affecté aux affaires du Syndicat tel que prévu dans les dispositions de la présente convention, sauf dans le cas d'un congé prolongé.

18.06 **Calendrier des vacances** - L'Employeur doit déterminer le nombre d'employés qui peuvent être en vacances durant une période déterminée. Les employés doivent indiquer leur préférence quant aux vacances avant le 31 mars de chaque année. Les calendriers de vacances doivent donner la préférence aux employés comptant le

plus d'ancienneté dans chaque classe. Les calendriers doivent être affichés par l'Employeur avant le 1<sup>er</sup> mai de chaque année et ne doivent pas être modifiés à moins d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur. Si possible, des jours libres seront donnés immédiatement avant et immédiatement après la période des vacances.

**18.07 Jour férié durant les vacances** - Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 17 (Jours fériés) survient ou est célébré durant la période des vacances d'un employé, celui-ci doit recevoir une journée libre supplémentaire, sans perte de rémunération, et ce jour doit constituer son jour férié, tel que prévu dans l'article 17.

**18.08 Paye de vacances à la cessation d'emploi** - Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir avec sa paye le versement d'une somme d'argent équivalant aux vacances qui pourront s'être accumulées en sa faveur conformément au présent article.

**18.09 Accumulation des vacances** - Les vacances ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre, sous réserve que les vacances auxquelles un employé a droit peuvent être reportées à une année subséquente sur demande de l'employé, mais à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire faire reporter des vacances auxquelles il a droit, doit demander par écrit à l'Employeur la permission de le faire, au plus tard le 15 décembre de l'année pendant laquelle l'employé prendrait normalement les vacances qu'il veut faire reporter.

**18.10 Aucune accumulation de vacances** - Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse onze (11) jours ouvrables en un mois quelconque, aucun crédit de vacances ne doit s'accumuler.

## **ARTICLE 19 - OCTROI DE CONGÉS DE MALADIE**

**19.01 Nombre de congés de maladie** - Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

### **19.02 Nouveaux employés**

a) Un employé nommé avant le seize (16) du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter de ce mois.

b) Un employé nommé le seize (16) du mois ou après a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois qui suit la date de sa nomination.

**19.03** Lorsqu'un employé occasionnel a été employé sur une base temporaire ou surnuméraire pendant une période continue de six (6) mois, il doit recevoir sept jours et demi (7½) de crédits de congés de maladie, à moins qu'il n'obtienne une autre forme de rétribution. Les avantages prévus à l'article 19 s'appliquent à compter du premier jour ouvrable du septième (7<sup>e</sup>) mois de service ininterrompu.

**19.04 Jours comptés dans le calcul des congés de maladie** - Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :

- a) les jours où l'employé est en vacances;
- b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;
- d) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail; les crédits de congé de maladie sont limités au nombre de jours normalement accumulés pendant douze (12) mois de service, tel que prévu à l'article 19.01; et

e) les jours fériés ou les jours pris à leur place.

19.05 **Employés en congé ou suspendus** - Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 10, à dépasser la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

19.06 **Avis de maladie** - Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui veut utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence doit en aviser son surveillant.

19.07 **Déduction des congés de maladie** - Sous réserve du paragraphe 19.06, il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé chaque jour ouvrable où l'employé s'absente en congé de maladie. L'absence en congé de maladie pendant moins d'une demi-journée peut être déduite à raison d'une demi-journée, et l'absence pendant plus d'une demi-journée mais moins d'une journée complète peut être déduite à raison d'une journée complète.

19.08 a) Les parties conviennent que l'Employeur a le droit de faire enquête sur l'usage des congés de maladie. Une mauvaise utilisation des congés de maladie peut être un motif suffisant pour une mesure disciplinaire.

b) Après plus de trois (3) jours de travail consécutifs, un employé devra présenter un certificat du médecin pour les journées perdues pour cause de maladie, autrement ce temps perdu sera déduit du traitement de l'employé selon le taux horaire précisé à l'annexe A. Lorsque l'Employeur a raison de croire que l'employé ne fait pas bon usage des privilèges des congés de maladie, il peut demander à cet employé de soumettre un certificat du médecin pour une absence de trois (3) jours ou moins pour laquelle un congé de maladie est demandé et, si un tel certificat n'est pas présenté, le temps d'absence du travail sera déduit du traitement de l'employé.

c) Lorsqu'un certificat du médecin est exigé conformément à l'alinéa 19.08 b) ci-dessus pour des absences de trois (3) relais consécutifs ou moins, cette preuve de maladie doit être demandée durant la maladie par l'Employeur à moins que l'employé n'ait reçu une directive permanente selon laquelle il doit présenter un certificat du médecin pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé. Une telle directive permanente ne doit pas être en vigueur pour plus de six (6) mois suivant sa date d'émission.

19.09 Un employé qui a accompli dix-huit (18) mois de service et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit, sur demande, obtenir une avance de quinze (15) jours de congés de maladie pour les raisons suivantes : maladie grave, accident ou traitement médical continu par un médecin. À son retour au travail, l'employé doit rembourser toutes les journées de congé de maladie ainsi obtenues, à raison d'au moins la moitié de l'accumulation mensuelle (5/8 jour par mois). Un employé qui retourne au travail avant d'avoir utilisé tous les quinze (15) jours remboursera seulement les journées utilisées et les autres crédits seront remis à l'Employeur. Tout employé ayant bénéficié d'un congé de maladie spécial doit, lorsqu'il cesse d'être employé, remettre à l'Employeur un montant équivalant au nombre de jours de maladie qu'il n'a pas réussi à accumuler. Le montant dû doit être calculé à partir du dernier taux de rémunération de l'employé.

19.10 **Accidents du travail** - L'absence d'un employé qui retire des indemnités en application de la *Loi sur les accidents* du travail ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie de l'employé.

19.11 **Anciens combattants** - Un congé spécial doit être accordé sans perte de salaire ni de crédits de congés de maladie, aux anciens combattants bénéficiant d'une pension d'invalidité qui sont appelés à se présenter devant un conseil médical pour un examen ou une enquête relativement à leur invalidité.

19.12 Un employé qui est hospitalisé ou soigné par un médecin pendant deux (2) jours consécutifs ou plus au cours de ses vacances annuelles peut utiliser des crédits de congé de maladie au lieu de perdre une partie de ses vacances. L'employé doit cependant fournir un certificat médical à l'employeur sur demande d'utilisation de journée de maladie et l'aviser lorsque la maladie se déclare.

19.13 Avant le 15 février de chaque année, l'Employeur avisera chaque employé par écrit du nombre de congés de maladie accumulés à son crédit.

19.14 Lorsqu'il utilise des crédits de congés de maladie, l'employé est considéré être en congé payé.

## **ARTICLE 20 - CONGÉS**

20.01 **Griefs** - Un employé qui a déposé un grief conformément à la procédure de règlement des griefs, article 7, doit obtenir du temps libre payé lors de l'audition du grief, y compris l'arbitrage.

20.02 **Négociations** - Un congé payé, sans perte d'ancienneté, doit être accordé aux membres autorisés à assister aux séances officielles de négociation. L'employé continuera de bénéficier du traitement et des avantages accordés par l'Employeur conformément au présent paragraphe. Le Syndicat remboursera ensuite l'Employeur dans les dix (10) jours suivant la facturation, pourvu que l'Employeur présente une facture dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. Si possible, la demande visant un tel congé doit être soumise au moins vingt et un (21) jours à l'avance.

20.03 a) À la demande écrite du Syndicat présentée au moins trois (3) jours à l'avance, l'Employeur doit accorder un congé non payé, sans perte d'ancienneté, aux employés désignés par le Syndicat en vue d'assister à des congrès du travail, réunions du conseil et journées d'étude.

b) Le Syndicat doit fournir ou exiger que l'Employeur fournisse, sans que cela entraîne des coûts supplémentaires pour l'Employeur, un autre employé suffisamment qualifié en remplacement des employés qui ont besoin d'un congé de courte durée pour affaires du Syndicat.

### **20.04 Congé de deuil**

a) Un employé doit obtenir un congé de deuil payé à son taux réglementaire:

(i) Jusqu'à concurrence de sept (7) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles, dans l'éventualité du décès de la mère, du père ou d'une personne tenant lieu de parents, du conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, du beau-père (step-father), de la belle-mère (step-mother) ou d'un autre parent vivant sous le même toit que l'employé pourvu que ce dernier assiste aux funérailles et que nulle rémunération ne soit versée pour l'un quelconque de ces sept (7) jours qui coïncide avec un jour férié ou qui ne coïncide pas avec un jour de travail réglementaire.

Aux fins de clarification du présent article, conjoint désigne l'époux ou l'épouse. Il désigne également un individu qui demeure avec l'employé depuis au moins un (1) an et qui est reconnu publiquement comme le partenaire de l'employé.

(ii) Jusqu'à concurrence de cinq (5) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles, dans l'éventualité du décès d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, de la belle-mère, du beau-père, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'employé pourvu que ce dernier assiste aux funérailles et que nulle rémunération ne soit versée pour l'un quelconque de ces cinq (5) jours qui coïncide avec un jour férié ou qui ne coïncide pas avec un jour de travail réglementaire.

(iii) Un (1) jour pour assister aux funérailles dans l'éventualité du décès d'une tante, d'un oncle ou d'un grand-parent du conjoint de l'employé pourvu que ce dernier assiste aux funérailles et que le traitement pour un tel congé ne soit pas accordé si le congé survient lors d'un jour férié ou ne survient pas lors d'un jour de travail réglementaire.

À des fins de clarification, les jours civils consécutifs commencent par l'avis de décès. Si l'employé s'est présenté au travail, le congé de deuil commencera le lendemain.

b) Si les funérailles mentionnées à l'alinéa 20.04 a) ont lieu en dehors du lieu de résidence de l'employé, celui-ci doit obtenir, sur demande, une période de temps raisonnable pour le voyage requis, jusqu'à concurrence de deux (2) autres jours pourvu qu'il assiste aux funérailles.

20.05 **Porteur** - Un employé peut se voir accorder un congé payé d'une (1) journée pour assister à des funérailles à titre de porteur.

20.06 a) **Fonction de juré et de témoin** - L'Employeur doit accorder un congé à un employé qui:

- (i) est tenu de faire partie d'un jury; ou
- (ii) est sommé de comparaître comme témoin devant un tribunal de justice, à une enquête de coroner ou devant une commission d'enquête;
- (iii) présente un certificat de présence et retourne au travail à toute journée où il n'est pas tenu de remplir les fonctions pendant la journée entière;
- (iv) doit recevoir la différence entre son salaire réglementaire et le montant reçu à titre de juré ou de témoin, en excluant les frais de déplacement, de repas et autres frais.

b) Un employé qui doit comparaître devant un tribunal ou à une enquête de coroner, tel que prévu au sous-alinéa 20.06 a)(ii), pendant un jour qui n'est pas un jour réglementaire de travail, pour une question se rattachant au travail, doit être rémunéré conformément aux dispositions de l'article 15 de la présente convention pour un minimum de quatre (4) heures de paie au taux du surtemps.

20.07 **Congé de maternité**

a) Avis - Au cinquième (5<sup>e</sup>) mois de sa grossesse au plus tard, une employée devra indiquer à l'Employeur la date prévue de l'accouchement.

b) Certificat médical - Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter avec sa demande une déclaration de son médecin indiquant que l'emploi jusqu'à la date précisée dans la demande ne nuira pas à sa santé.

c) Durée du congé - Le congé de maternité ne doit pas durer plus de dix-sept (17) semaines, y compris la période d'attente de deux semaines. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut ordonner à une employée enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment où l'employée ne peut produire un certificat médical indiquant que sa condition ne l'empêche pas de remplir ses fonctions normales. L'employée accumule de l'ancienneté pendant son congé de maternité au même taux que si elle avait travaillé.

d) Retour au travail - Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le retour au travail, avec l'approbation écrite d'un médecin praticien compétent. Une telle employée doit être placée dans la classe qu'elle occupait auparavant à son lieu de travail (cité, ville ou village), après une période payée de réorientation au besoin selon ce que détermine l'Employeur.

e) Prestation supplémentaire d'assurance-emploi (a.-e.) - Après avoir accumulé une année d'ancienneté, une employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi aux termes de la Loi sur l'assurance-emploi, est admissible à une indemnisation de congé de maternité en vertu du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

En ce qui a trait à la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi représentent des paiements équivalant à la différence entre les

prestations d'a.-e. auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'a.-e auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.

Lorsqu'une employée admissible à des prestations supplémentaires d'assurance-emploi doit attendre une période de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi pour congé de maternité, elle a droit à soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire pour chacune de ces deux (2) semaines d'attente, moins tout autre gain reçu au cours de cette période.

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

f) Une employée qui se prévaut des dispositions de l'alinéa e) ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des allocations de congé de maladie reçu.

g) Congé de garde d'enfants

- (i) Un employé qui est parent naturel ou adoptif doit se voir accorder sur demande par écrit un congé de garde d'enfants non payé pour une période maximale de soixante-deux (62) semaines.
- (ii) La période de garde d'enfants de soixante-deux (62) semaines mentionnées au sous-alinéa 29.07 (g)(i) ci-dessus doit commencer au plus tard à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris en charge par l'employé et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines suivant cette date.
- (iii) L'employée qui est mère naturelle d'un enfant doit commencer son congé de garde d'enfants immédiatement lorsque le congé de maternité expire, à moins que l'employeur et l'employée s'entendent autrement, et doit donner à l'employeur un avis d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre le congé de garde d'enfants. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.
- (iv) Si le père naturel a l'intention de prendre un congé de garde d'enfants, il doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins six (6) semaines de la date du début et de la durée du congé.
- (v) Pour les parents adoptifs, ce congé doit être demandé le plus tôt possible avant le début du congé.
- (vi) Si les deux parents sont employés, le congé de garde d'enfants de soixante-deux (62) semaines peut être pris par l'un ou l'autre ou partagé par les deux (2) parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.
- (vii) Un employé qui retourne au travail après un congé de garde d'enfants doit être intégré dans la classification qu'il occupait auparavant dans son milieu de travail (ville ou village), après une période payée de réorientation au besoin selon ce qui est déterminé par l'Employeur, et doit recevoir un taux de rémunération qui est l'équivalent ou supérieur au taux de rémunération qu'il recevait immédiatement avant son départ en congé de garde d'enfants. Si le poste occupé précédemment par l'employé a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 13 s'appliquent.

- (viii) Pendant la période du congé de garde d'enfants maximale de soixante-deux (62) semaines précisée seulement au sous-alinéa 20.07 g) (i) :

Un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de services continus en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;

Lorsqu'un employé participe au régime d'assurance collective de l'employeur, il peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'employeur, au régime d'assurance collective. L'employé doit fournir à l'employeur des chèques postdatés pour les montants de ces primes.

Un employé conserve les crédits de congés annuels ou de congés de maladie déjà accumulés pour une année civile durant laquelle il est absent pour un congé de garde d'enfants. Mais il ne les accumule pas. Un employé qui retourne au travail après un congé avant le seizième (16<sup>e</sup>) jour du mois peut accumuler des congés annuels et des crédits de congés de maladie pour ce mois. Un employé qui retourne au travail après un congé le seizième (16<sup>e</sup>) jour du mois ou après peut commencer à accumuler des crédits de congés annuels et des crédits de congés de maladie à partir du premier du mois suivant la date de son retour au travail.

- (ix) Sur demande écrite de l'employé, l'employeur peut accorder un congé non payé après la fin du congé de garde d'enfants demandé au sous-alinéa 20.07 g)(i) ci-dessus. Un employé qui obtient un tel congé non payé peut, lorsque les régimes d'assurance pertinents le permettent, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'employeur durant ce congé prolongé. L'employé doit fournir à l'employeur des chèques postdatés pour les montants de ces primes.

#### 20.08 **Congés généraux**

a) L'Employeur peut, dans les cas d'urgence ou pour toute raison valable et suffisante, accorder un congé payé ou non payé, sans perte d'ancienneté. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison valable.

b) Tout employé qui, après avoir fait son possible pour se présenter au travail au cours d'une tempête, en a été empêché par l'état des rues ou des routes publiques, aura la possibilité de remplacer ce jour de travail par des congés fériés accumulés, du surtemps accumulé, des vacances accumulées ou de travailler au cours de l'un de ses jours libres habituels ou de ses jours de congé réglementaire si la répartition du personnel le permet.

20.09 **Congés d'examen et participation à un concours** - Si l'employeur oblige un employé à passer des examens ou à participer à un concours visant à améliorer sa compétence ou son poste, cet employé ne doit pas subir de perte de rémunération ni d'ancienneté en vue de passer cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent durant les heures de travail de l'employé.

20.10 Un employé qui est élu ou choisi pour un poste à temps plein au sein du Syndicat ou d'un organisme auquel le Syndicat est affilié doit obtenir de l'Employeur un congé non payé, sans perte d'ancienneté, pour une période d'un (1) an au plus. Sur demande, ce congé peut être renouvelé chaque année durant son mandat.

20.11 Les employés qui ont le droit de vote doivent obtenir du temps libre payé conformément aux lois fédérales et provinciales ou sur les municipalités.

20.12 Le président et un autre agent d'une sous-section locale de la section locale 1251 qui travaillent normalement ou selon un cycle d'alternance pendant des relais de soirée, doivent obtenir du temps libre non payé en vue d'assister à des réunions mensuelles ordinaires du Syndicat, jusqu'à concurrence de quatre (4) heures par mois, pourvu que cela ne crée pas de dépenses supplémentaires pour l'Employeur.

20.13 **Congés pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste** - Un congé de maladie sera accordé pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste qui ne peuvent pas être obtenus en dehors des heures normales de travail. L'employé doit aviser son surveillant de l'heure du rendez-vous aussitôt que le rendez-vous est confirmé.

20.14 **Congé de paternité** - Un employé a droit à deux (2) jours de congé de paternité sans perte de salaire dans un délai raisonnable de la naissance de son enfant.

## **ARTICLE 21 - PAIEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS**

21.01 a) **Salaires** - Les salaires des employés doivent être versés conformément aux taux et aux dates d'entrée en vigueur établis à l'annexe A ci-jointe qui fait partie de la présente convention.

b) La progression au sein de l'échelle de salaires de chaque classe doit entrer en vigueur quand un employé a terminé avec succès une (1) année d'emploi à chaque échelon ainsi que mille neuf cent cinquante (1950) heures de travail. Les employés doivent maintenir leur échelon de salaire à condition de n'avoir aucune interruption d'emploi de plus de dix-huit (18) mois.

c) Les taux horaires établis à l'annexe A doivent servir à calculer tous les salaires, de même que les additions ou déductions appropriées.

21.02 **Période de paye** - Les périodes de paye sont à la quinzaine.

21.03 **Jours de paye survenant lors de jours fériés** - Lorsque le jour réglementaire de paye survient un jour férié, le jour de paye doit être le dernier jour d'ouverture des banques avant ce jour férié.

21.04 **A travail égal salaire égal** - Le principe du salaire égal pour un travail égal doit s'appliquer.

21.05 **Paye durant les affectations provisoires** - Quand un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'une classe plus élevée que la sienne pendant une période dépassant deux (2) jours ouvrables consécutifs, il doit recevoir une paye de suppléance depuis le début de cette période comme suit :

- (i) lorsque la classe plus élevée comporte un seul taux, à ce taux-là;
- (ii) lorsque la classe plus élevée comporte plus d'un (1) taux, au taux le moins élevé qui lui procurera une augmentation dépassant son taux actuel d'au moins cinq (5%) pour cent;
- (iii) l'Employeur ne devra pas affecter plus d'un (1) employé dans le seul but d'éviter de payer la paye pour affectation provisoire.

21.06 **Paye de réserve**

a) Un employé de l'unité de négociation qui est tenu de rester « en appel » ou « en réserve » après avoir terminé ses heures réglementaires de travail ou durant des jours normalement libres doit recevoir une prime de cinq dollars et cinquante cents (5,50 \$) pour chaque période de huit (8) heures pendant laquelle il est tenu d'être en réserve ou de rester en appel.

b) Un employé en réserve ou en appel qui est rappelé au travail en dehors de ses heures réglementaires doit être rémunéré au taux du surtemps pour toutes les heures de travail effectuées, un minimum de quatre (4) heures devant s'appliquer tel que prévu au paragraphe 15.06.

21.07 Un employé touchant des indemnités pour blessure au travail en application de la *Loi sur les accidents du travail* doit recevoir la différence entre le total des indemnités pour blessure au travail et tous les autres revenus (comme les indemnités d'invalidité du Régime de pensions du Canada) et son salaire net qu'il aurait touché s'il avait continué de travailler. Ces indemnités ne seront versées que pendant la période d'incapacité totale temporaire.

L'Employeur doit verser le plein traitement d'un employé absent du travail en raison d'une blessure pour laquelle il a droit d'être indemnisé et qui est reconnue par la Commission des accidents du travail, lorsque l'absence dure moins d'une (1) journée et que l'employé ne reçoit pas d'indemnité d'accident de travail pour cette absence.

Le présent article ne s'applique pas à M.O.R.E. Services Inc. Cet organisme est inscrit à un programme de versement de primes auprès de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, qui est entré en vigueur avant le 15 janvier 1995.

21.08 Les employés autres que les employés à temps plein doivent recevoir les taux de salaire, bénéficier des conditions d'emploi et autres conditions énoncées dans la présente convention sur une base proportionnelle à leurs heures de travail.

#### 21.09 **Allocation de retraite**

a) Quand un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge ou qu'il décède, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, laquelle allocation doit être versée en une somme globale au moment de la retraite au taux réglementaire de rémunération de l'employé.

b) Un employé qui prend sa retraite avec une pension réduite selon les calculs actuariels conformément à la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* à l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou plus doit recevoir toute allocation de retraite à laquelle il a droit selon l'alinéa a) ci-dessus.

c) Quand un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale dix-huit (18) mois après la date de sa mise en disponibilité, pourvu que l'employé ne soit pas rengagé au sein des services publics du Nouveau-Brunswick.

21.11 L'Employeur assume la responsabilité de défendre toute action dans laquelle la négligence d'un employé est impliquée et aussi de payer les dommages-intérêts lorsque cela est nécessaire à la condition que l'employé ait agi dans le cadre de son emploi, conformément à la Politique provinciale sur la couverture du risque de responsabilité personnelle.

21.12 Le passage de l'heure normale à l'heure avancée, ou vice-versa, ne doit pas être réputé avoir un effet sur les heures réglementaires de travail quotidiennes prévues à l'horaire par semaine. La différence d'heure doit être partagée entre l'employé terminant son relais et celui commençant son relais.

### **ARTICLE 22 - RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION**

22.01 a) L'âge normal de la retraite est soixante-cinq (65) ans. L'Employeur peut prolonger l'emploi d'un employé après l'âge de soixante-cinq (65) ans à la condition :

- (i) que l'employé en fasse la demande par écrit un minimum de trois (3) mois avant d'atteindre l'âge normal de la retraite;
- (ii) qu'il n'y ait pas eu d'interruption ou de discontinuation de service; et
- (iii) que l'état de santé de l'employé soit satisfaisant; l'Employeur peut demander une preuve voulant que l'état de santé de l'employé soit satisfaisant au cours de la période d'emploi prolongée. Si l'employé ne présente pas de telle preuve, cela peut entraîner la fin de la période d'emploi prolongée.

b) Si l'emploi d'un employé est prolongé au-delà de l'âge de soixante-cinq (65) ans, l'employé bénéficiera de tous les avantages et de toutes les conditions d'emploi tel que prévu dans la présente convention collective.

22.02 **Avantages de retraite** - Tous les avantages prévus par la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* doivent s'appliquer aux employés prenant leur retraite qui sont visés par les dispositions de cette loi, dans la

mesure prévue par cette loi. Aux fins de la présente convention, la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* doit prévaloir.

22.03 Durant la période de dix (10) ans avant sa retraite anticipée, un employé ayant des droits acquis qui désire participer à un programme de préparation à la retraite approuvé par l'Employeur obtiendra un congé payé et le remboursement de toute dépense raisonnable pour participer à un tel programme qui se tiendra dans la province du Nouveau-Brunswick.

## **ARTICLE 23 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS**

### **23.01 Assurance-vie collective**

L'Employeur accepte d'être le titulaire de la police des régimes d'assurance-vie collective, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et d'invalidité de longue durée des membres de la section locale 1251 du SCFP.

a) À moins de dispositions contraires, les régimes actuels d'assurance-vie collective et de décès ou de mutilation par accident se poursuivront pendant la durée de la présente convention collective et seront administrés par l'Employeur. Le coût des primes des régimes d'assurance-vie collective et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident de base sera acquitté par l'Employeur.

b) À moins de dispositions contraires, le régime actuel d'invalidité de longue durée se poursuivra pendant la durée de la présente convention collective. L'employé acquittera le coût des primes et l'Employeur administrera le régime.

c) Dans les cent quatre-vingts (180) jours de la signature de la présente convention collective, un comité formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants des employés sera formé afin d'étudier les besoins et les préférences du groupe relativement aux régimes d'assurance. Le comité fera rapport des résultats de ses travaux au Comité ouvrier-patronal provincial, auquel il présentera ses recommandations tel que le prévoit le paragraphe 6.04.

- Les changements liés aux régimes actuels d'assurance entreront seulement en vigueur à la ratification par les deux parties.

23.02 Le rabais des primes d'assurance-emploi sera conservé par l'Employeur et servira à régler les frais d'administration de l'Employeur relativement au régime d'assurance collective.

23.03 a) L'Employeur doit verser soixante-quinze pour cent (75%) du prix des primes du régime TD129 de la Croix Bleue ou son équivalent en faveur de tous les employés cotisants. L'adhésion des employés à ce régime est facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au prix de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.

b) L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50%) du coût du régime de base de soins dentaires actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou de son équivalent comme il a été convenu par les parties pour tous les employés cotisants. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur retiendra la contribution de l'employé au coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.

c) Protection à la retraite - Les employés ont le choix de transférer, à la retraite, leur protection en vertu du régime de soins de santé au régime de soins médicaux du gouvernement du Nouveau-Brunswick applicable ou à une protection équivalente qu'administre l'Employeur pour les employés retraités.

## **ARTICLE 24 - CLASSIFICATION**

24.01 **Classes actuelles** - Les classes visées par la présente convention doivent être celles qui sont énumérées à l'annexe A de la présente convention.

24.02 Changements apportés aux classes - Quand -

- a) le travail, les fonctions et/ou les qualités requises d'une classe visée par la présente convention sont sensiblement modifiés ou augmentés,
- b) une nouvelle classe est établie au sein de l'unité de négociation, ou
- c) un nouveau système de classification est appliqué,

\_ L'Employeur doit aviser le Syndicat de ces changements et les nouveaux taux de traitement doivent faire l'objet de négociations entre les parties.

24.03 Les taux de traitement provisoires établis par l'Employeur par suite des changements apportés aux classes tel que prévu au paragraphe 24.02, doivent demeurer en vigueur jusqu'à ce que des nouveaux taux soient négociés par les parties. Les taux négociés doivent être rétroactifs à la date à laquelle a été effectué le changement relatif à la classe. Si les négociations ne peuvent aboutir à une entente, les parties acceptent par les présentes de soumettre les taux de traitement à l'arbitrage obligatoire en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

24.04 **Appel en matière de classification** - Un employé qui estime que son poste a été classé ou reclassé de façon injuste ou inexacte a le droit de faire appel concernant cette classification ou reclassification.

## **ARTICLE 25 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

25.01 L'Employeur doit prendre des mesures raisonnables visant la sécurité et l'hygiène des employés pendant leurs heures de travail.

25.02 a) Un comité d'hygiène et de sécurité doit être créé dans tous les établissements conformément aux dispositions de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick et de ses règlements. Un membre du syndicat local doit faire partie de ce comité.

b) L'Employeur doit accorder du temps libre, payé, aux employés qui sont membres du comité provincial et du comité local d'hygiène et de sécurité au travail lorsqu'ils assistent à une réunion avec l'Employeur au sujet de questions portant sur l'hygiène et la sécurité.

25.03 Lorsqu'un agent de la sécurité effectue une inspection de l'établissement suivant une demande présentée par un membre du syndicat local, le membre du syndicat local siégeant au comité de sécurité doit être invité à accompagner l'agent de sécurité pendant son inspection.

25.04 Un employé qui est tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité doit se faire rembourser par l'Employeur le montant maximum de cent dollars (100 \$) au cours de chaque année financière ou de deux cents dollars (200 \$) sur deux (2) années financières consécutives, à la condition que l'employé produise une preuve d'achat. Un employé admissible à cette prestation peut seulement présenter une demande de remboursement de cent dollars (100 \$) par année financière ou de deux cents dollars (200 \$) sur une période de deux (2) années financières consécutives.

## **ARTICLE 26 - SÉCURITÉ D'EMPLOI**

26.01 En cas de fusionnement, de fermeture d'établissement ou d'octroi de contrats à l'extérieur pouvant occasionner le déplacement de certains employés, l'Employeur accepte de donner au Syndicat un préavis d'au moins 180 jours relatif au changement envisagé, et accepte en outre de collaborer avec le Syndicat en vue d'assurer un emploi continu aux employés visés.

26.02 L'Employeur accepte de faire tous les efforts possibles afin de procurer, aux employés visés par un tel changement, un autre emploi au sein de l'établissement existant. Si cela est impossible, l'Employeur accepte d'essayer de trouver un autre emploi pour ces employés, au sein d'autres établissements visés par la présente convention ou dans les établissements qui assumeront les fonctions remplies auparavant par les employés faisant l'objet du déplacement.

26.03 Les employés déplacés qui indiquent à l'Employeur leur désir de prendre un emploi dans un autre établissement, doivent obtenir la préférence en matière d'embauchage par rapport à tous les candidats de l'extérieur, relativement aux vacances pour lesquelles ils possèdent les qualités requises et qui surviennent dans tout établissement qui assumera les fonctions remplies auparavant par les employés faisant l'objet du déplacement.

26.04 **Aucune mise en disponibilité durant la période de discussions** - Les employés visés par un tel changement envisagé ne doivent pas être mis en disponibilité avant l'expiration de la période de cent quatre-vingts (180) jours mentionnée à 26.01.

## **ARTICLE 27 - UNIFORMES**

27.01 **Uniformes** - Lorsque les employés sont tenus de porter des uniformes, ces uniformes doivent être fournis par l'Employeur et être remplacés sur preuve d'usure. Les uniformes doivent demeurer la propriété de l'Employeur et ne doivent pas être portés en dehors des heures de service. Les uniformes peuvent être portés pour se rendre au travail et en revenir moyennant l'accord de l'Employeur.

27.02 a) **Blanchissage des uniformes** - Les uniformes fournis aux employés des Services de buanderie et de lingerie et des laboratoires et au personnel de cuisine dans les établissements correctionnels doivent être blanchis par l'Employeur.

b) Pour tous les autres uniformes requis en application du paragraphe 27.01, l'Employeur devra assumer le coût du nettoyage mensuel, jusqu'à un maximum de vingt dollars (20,00 \$) par mois. Des reçus seront exigés.

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

28.01 Un nombre suffisant d'exemplaires de la convention doivent être imprimés en anglais et en français et les deux versions sont officielles. Les textes anglais et français de la convention sont tous les deux officiels. En cas de différences de formulation ou d'interprétation, la langue utilisée pour négocier la convention collective prévaut.

28.02 La traduction de la convention collective bilingue sera effectuée par le Bureau de traduction du Nouveau-Brunswick puis soumise à l'approbation des parties visées par la présente convention.

28.03 L'impression de la convention collective bilingue est la responsabilité de l'Employeur, sous un format approuvé par les parties visées par la présente convention collective. Toutefois, dans tous les cas, la convention collective rédigée par l'Employeur et originalement signée par les parties visées par la présente convention collective est la version officielle.

28.04 Le coût de l'impression de la convention collective bilingue sera partagé également entre l'Employeur et le Syndicat. À cet égard, l'Employeur facturera le Syndicat cinquante pour cent (50%) de la facture de l'imprimeur et lui remettra une copie de cette dernière facture démontrant que le versement a été effectué dans sa totalité.

28.05 L'Employeur remettra à l'entrée en fonctions des nouveaux employés un exemplaire de la présente convention collective.

## **ARTICLE 29 - DÉFINITIONS**

29.01 **Employé** - Dans la convention, « employé » désigne une personne de l'unité de négociation, en conformité avec la définition d'employé dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

- 29.02 **Genre** - Partout où le masculin est employé dans la présente convention, il s'entend également du féminin.
- 29.03 **Ministère** - Dans la présente convention, « ministère » désigne les ministères énumérés à la première annexe de la partie I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- 29.04 **Établissement** - Dans la présente convention, « établissement » désigne M.O.R.E. Services Inc.
- 29.05 **Unité de travail** - Dans la présente convention, « unité de travail » désigne une unité d'employé(s) dirigée par un surveillant.
- 29.06 **Surveillant** - Dans la présente convention, « surveillant » désigne le premier niveau de surveillance du personnel en dehors de l'unité de négociation.
- 29.07 **Relais** - Un relais est une période de travail comprise dans un horaire.
- 29.08 **Loi relative aux relations de travail dans les services publics** - Dans la présente convention, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail* dans les services publics ont le même sens que dans cette Loi.
- 29.09 **Loi d'interprétation** - Dans la présente convention, les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail* dans les services publics ont le même sens que dans la *Loi d'interprétation*.
- 29.10 **Personne** - Dans la présente convention, « personne » désigne toute personne qui a été embauchée pour faire le travail d'un genre normalement accompli par des membres de l'unité de négociation et qui n'a pas le statut d'employé défini au paragraphe 29.01 du présent article.

## **ARTICLE 30 - STAGE**

- 30.01 a) Un employé nommé à un poste au sein de la Fonction publique doit être stagiaire pendant une période minimale de six (6) mois qui suit immédiatement la date de sa nomination, période à laquelle le sous-ministre du ministère approprié peut ajouter deux (2) périodes supplémentaires de trois (3) mois chacune, mais la période de stage totale ne doit pas durer plus de douze (12) mois après la date de la nomination.
- b) Pour tous les employés visés par la présente convention collective et auxquels la *Loi sur la Fonction publique* ne s'applique pas, la période de stage doit être de cent vingt (120) jours ouvrables à partir de la date d'embauchage. L'administrateur général peut ajouter à cette période deux (2) autres périodes de soixante (60) jours ouvrables chacune, mais la période de stage totale ne doit pas durer plus de deux cent quarante (240) jours ouvrables calculés à partir de la date d'embauchage.
- 30.02 a) Un employé peut être renvoyé en tout temps durant la période de stage et il ne pourra pas avoir recours à la procédure de règlement des griefs sous réserve des dispositions de la *Loi relative aux relations de travail* dans les services publics.
- b) Pendant leur période de stage, les employés doivent bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception de la procédure de règlement des griefs dans le cas d'un renvoi, tel qu'énoncé dans l'alinéa 30.02(a).
- 30.03 Lorsque la période de stage d'un employé visé par l'alinéa 30.01(a) ou 30.01(b) ci-dessus est prolongée et qu'elle dépasse six (6) mois ou cent vingt (120) jours ouvrables, l'employé doit être avisé par écrit d'une telle prolongation.
- 30.04 La date de l'entrée en vigueur de toute cessation d'emploi pendant la période de stage ne doit pas survenir après l'expiration de la période de stage.

## ARTICLE 31 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

31.01 **Locaux convenables** - L'Employeur doit fournir des installations de toilette convenables pour tous les employés visés par la présente convention, ainsi que des installations pour se changer et des armoires pour les employés qui sont tenus de changer de vêtements sur les lieux.

31.02 **Perte ou endommagement de biens personnels** - Tout bien personnel dont un employé subit la perte ou l'endommagement par suite de son travail auprès des malades, des élèves ou des détenus doit être remplacé, réparé ou remboursé par l'Employeur sans frais pour l'employé, à condition qu'il n'y ait pas eu de négligence de la part de l'employé et que cette perte ou ce dommage soit signalé immédiatement par écrit.

31.03 **Règlements sur les voyages** - Les règlements sur les voyages modifiés de temps à autre doivent s'appliquer aux employés de l'unité de négociation.

31.04 **Tableau d'affichage** - L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un ou plusieurs espaces de grandeur convenable réservés exclusivement à l'affichage des avis du Syndicat, dans tous les lieux de travail où il y a quatre (4) employés ou plus.

31.05 **Affichage des avis** - Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux, tel que prévu au paragraphe 31.04, des avis de réunions syndicales et des faire-part de nature spéciale signés par le représentant autorisé du Syndicat. Les deux parties conviennent que les documents ainsi affichés ne doivent renfermer aucune remarque à l'encontre du bon ordre et d'une entente réciproque.

31.06 a) **Avantages supérieurs** - Si une mesure législative quelconque entraîne des droits ou avantages supérieurs à ceux qui sont en vigueur en application de la présente convention, ces droits ou avantages sont réputés faire partie de la présente convention.

b) Les conditions et avantages dont les employés jouissent maintenant, doivent continuer de s'appliquer aux employés qui les reçoivent maintenant, dans la mesure où ils sont compatibles avec la présente convention, à moins d'être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

31.07 Lorsqu'un employé est muté à la présente unité de négociation à partir des parties II, III ou IV des services publics, tous les crédits de vacances et de congés de maladie qu'il aura accumulés doivent être transférés à son crédit. Lorsqu'un employé est muté à l'intérieur de la partie I des services publics, tous les avantages accumulés doivent être conservés par l'employé.

31.08 L'Employeur reconnaît qu'il lui appartient d'assurer la sécurité, sûreté et dignité du personnel, des malades et des prisonniers. Par conséquent, lorsqu'ils s'occuperont de l'affectation des tâches, les surveillants feront preuve de discrétion et de considération en tout temps.

## ARTICLE 32 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

### DÉFINITION

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

### INTRODUCTION

Les deux parties sont conscientes des avantages globaux du changement technologique. Lorsqu'un changement technologique doit être apporté, l'Employeur cherchera des moyens de minimiser les effets défavorables sur les employés, qui pourraient découler d'un tel changement.

## AVIS

L'Employeur doit donner un avis par écrit au Syndicat de son intention d'apporter un changement technologique au moins trois (3) mois avant la date prévue du changement technologique et des mesures qui seront prises afin d'aider les employés qui pourraient être touchés.

## FORMATION

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

Si le poste d'un employé devient superflu à la suite d'un changement technologique, l'Employeur fera tous les efforts possibles pour réaffecter cet employé à un poste pour lequel il possède les compétences.

Lorsqu'il est impossible de lui assurer une formation ou de le réaffecter, l'employé touché sera mis à pied conformément aux dispositions relatives à la mise à pied de la présente convention collective. Toutefois, les employés qui seront visés par un projet de changement technologique ne seront pas mis à pied avant l'expiration de la période d'avis de trois (3) mois qui est mentionnée ci-dessus.

## ARTICLE 33 - DURÉE ET CESSATION

33.01 **Durée de la convention** - La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 16 juin 2017 et prenant fin le 15 juin 2022 et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

33.02 **Maintien de la convention en vigueur** - Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention devra rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement, quant à une modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à ce que l'on déclare l'existence d'une impasse en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

### 33.03 **Rétroactivité**

a) Tous les employés à temps plein qui figurent sur la feuille de paie à la date de la signature de la présente convention collective doivent recevoir le traitement rétroactif pour toutes les heures travaillées, conformément aux taux fixés à l'annexe A.

b) Les personnes suivantes doivent également recevoir le traitement rétroactif sur une base proportionnelle: les employés décédés ou les employés ayant pris leur retraite après le 15 juin 2017; les employés mis en disponibilité avant la date de la signature de la présente convention; et les employés en congé autorisé à la date de la signature de la présente convention.

c) Tous les employés qui ne travaillent pas à temps plein à la date de la signature auront droit au traitement rétroactif sur une base proportionnelle.

d) Les personnes qui étaient employées le 15 juin 2017 et qui ont quitté volontairement le service de l'Employeur entre le 16 juin 2017 et la date de la signature de la présente convention, ont droit au traitement rétroactif pourvu qu'elles en fassent la demande par avis écrit au :

Bureau du dirigeant principal des ressources humaines

Conseil du Trésor

Relations avec les employés

C.P. 6000  
Fredericton (N.-B.)  
E3B 5H1

dans un délai de sixty (60) jours civils après la date de la signature de la présente convention.

- e) La rétroactivité ne doit pas s'appliquer aux personnes qui :
  - (i) ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de stage;
  - (ii) qui ont été congédiées pour raison valable;
  - (iii) qui sont entrées en fonction le 16 juin 2017 ou après cette date et qui ont quitté volontairement leur emploi avant la date de la signature de la présente convention collective;
  - (iv) ne sont pas des employés au sens du paragraphe 29.01 de la présente convention collective.

f) À moins de dispositions contraires, toutes les conditions d'emploi doivent entrer en vigueur à la date de la présente convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 14 décembre 2021.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Chris Curran

Ernie Steeves

Tara Winzar

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Cindy Johnson

Jean-Yves Bernard

Cindy O'Donnell

\_\_\_\_\_

Maurice LeBlanc

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



**Annexe A**

<b>SERVICES D'ÉTABLISSEMENT</b>				
<b>Taux horraire et à la quinzaine</b>				
<b>Échelles de traitement en vigueur le 16 juin 2017</b>				
<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Cuisinier des services correctionnels	Taux horraire	22.34	23.22	
	à la quinzaine	1675.50	1741.50	
Aide-cuisinier	Taux horraire	18.57	19.11	
	à la quinzaine	1392.75	1433.25	
Concierge I	Taux horraire	18.57	19.11	
	à la quinzaine	1392.75	1433.25	
Concierge II	Taux horraire	19.72	20.16	
	à la quinzaine	1479.00	1512.00	
Préposé/préposée aux services de buanderie	Taux horraire	17.5889	18.2392	18.9138
	à la quinzaine	1319.17	1367.94	1418.54
Préposé/préposée à la lessive propre	Taux horraire	17.5889	18.2392	18.9138
	à la quinzaine	1319.17	1367.94	1418.54
Coordonnateur/coordonnatrice des services des services de buanderie	Taux horraire	22.7615	23.6056	24.4815
	à la quinzaine	1707.11	1770.42	1836.11
Surveillant/surveillante des services des services de buanderie	Taux horraire	22.7615	23.6056	24.4815
	à la quinzaine	1707.11	1770.42	1836.11

<b>SERVICES D'ÉTABLISSEMENT</b>				
<b>Taux horraire et à la quinzaine</b>				
<b>Échelles de traitement en vigueur 16 juin, 2018</b>				
<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Cuisinier des services correctionnels	Taux horraire	23.04	23.93	
	à la quinzaine	1728.00	1794.75	
Aide-cuisinier	Taux horraire	19.19	19.74	
	à la quinzaine	1439.25	1480.50	
Concierge I	Taux horraire	19.19	19.74	
	à la quinzaine	1439.25	1480.50	
Concierge II	Taux horraire	20.36	20.81	
	à la quinzaine	1527.00	1560.75	
Préposé/préposée aux services de buanderie	Taux horraire	18.1907	18.8540	19.5421
	à la quinzaine	1364.30	1414.05	1465.66
Préposé/préposée à la lessive propre	Taux horraire	18.1907	18.8540	19.5421
	à la quinzaine	1364.30	1414.05	1465.66
Coordonnateur/coordonnatrice des services des services de buanderie	Taux horraire	23.4667	24.3277	25.2211
	à la quinzaine	1760.00	1824.58	1891.58
Surveillant/surveillante des services des services de buanderie	Taux horraire	23.4667	24.3277	25.2211
	à la quinzaine	1760.00	1824.58	1891.58

<b>SERVICES D'ÉTABLISSEMENT</b>				
<b>Taux horraire et à la quinzaine</b>				
<b>Échelles de traitement en vigueur 16 juin, 2019</b>				
<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Cuisinier des services correctionnels	Taux horraire	23.75	24.66	
	à la quinzaine	1781.25	1849.50	
Aide-cuisinier	Taux horraire	19.82	20.38	
	à la quinzaine	1486.50	1528.50	
Concierge I	Taux horraire	19.82	20.38	
	à la quinzaine	1486.50	1528.50	
Concierge II	Taux horraire	21.02	21.48	
	à la quinzaine	1576.50	1611.00	
Préposé/préposée aux services de buanderie	Taux horraire	18.8045	19.4811	20.1829
	à la quinzaine	1410.34	1461.08	1513.72
Préposé/préposée à la lessive propre	Taux horraire	18.8045	19.4811	20.1829
	à la quinzaine	1410.34	1461.08	1513.72
Coordonnateur/coordonnatrice des services des services de buanderie	Taux horraire	24.1860	25.0643	25.9755
	à la quinzaine	1813.95	1879.82	1948.16
Surveillant/surveillante des services des services de buanderie	Taux horraire	24.1860	25.0643	25.9755
	à la quinzaine	1813.95	1879.82	1948.16

<b>SERVICES D'ÉTABLISSEMENT</b>				
<b>Taux horraire et à la quinzaine</b>				
<b>Échelles de traitement en vigueur 16 juin, 2020</b>				
<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Cuisinier des services correctionnels	Taux horraire	24.48	25.40	
	à la quinzaine	1836.00	1905.00	
Aide-cuisinier	Taux horraire	20.47	21.04	
	à la quinzaine	1535.25	1578.00	
Concierge I	Taux horraire	20.47	21.04	
	à la quinzaine	1535.25	1578.00	
Concierge II	Taux horraire	21.69	22.16	
	à la quinzaine	1626.75	1662.00	
Préposé/préposée aux services de buanderie	Taux horraire	19.4306	20.1207	20.8366
	à la quinzaine	1457.30	1509.05	1562.75
Préposé/préposée à la lessive propre	Taux horraire	19.4306	20.1207	20.8366
	à la quinzaine	1457.30	1509.05	1562.75
Coordonnateur/coordonnatrice des services des services de buanderie	Taux horraire	24.9197	25.8156	26.7450
	à la quinzaine	1868.98	1936.17	2005.88
Surveillant/surveillante des services des services de buanderie	Taux horraire	24.9197	25.8156	26.7450
	à la quinzaine	1868.98	1936.17	2005.88

<b>SERVICES D'ÉTABLISSEMENT</b>				
<b>Taux horraire et à la quinzaine</b>				
<b>Échelles de traitement en vigueur 16 juin, 2021</b>				
<b>Classification</b>		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
Cuisinier des services correctionnels	Taux horraire	25.22	26.16	
	à la quinzaine	1891.50	1962.00	
Aide-cuisinier	Taux horraire	21.13	21.71	
	à la quinzaine	1584.75	1628.25	
Concierge I	Taux horraire	21.13	21.71	
	à la quinzaine	1584.75	1628.25	
Concierge II	Taux horraire	22.37	22.85	
	à la quinzaine	1677.75	1713.75	
Préposé/préposée aux services de buanderie	Taux horraire	20.0692	20.7731	21.5033
	à la quinzaine	1505.19	1557.98	1612.75
Préposé/préposée à la lessive propre	Taux horraire	20.0692	20.7731	21.5033
	à la quinzaine	1505.19	1557.98	1612.75
Coordonnateur/coordonnatrice des services des services de buanderie	Taux horraire	25.6681	26.5819	27.5299
	à la quinzaine	1925.11	1993.64	2064.74
Surveillant/surveillante des services des services de buanderie	Taux horraire	25.6681	26.5819	27.5299
	à la quinzaine	1925.11	1993.64	2064.74

<b>SOINS EN ÉTABLISSEMENT</b>					
<b>TAUX HORAIRES ET À LA QUINZAINE</b>					
<b>Échelles de traitement en vigueur le 16 juin 2017</b>					
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Agent des services correctionnels I	Taux horraire	25.27	26.34	27.40	
	à la quinzaine	1895.25	1975.50	2055.00	
Agent des services correctionnels II	Taux horraire	28.59	29.74	30.93	
	à la quinzaine	2144.25	2230.50	2319.75	
Agent des services correctionnels III	Taux horraire	30.65	32.95	35.49	
	à la quinzaine	2298.75	2471.25	2661.75	
Intervenant en intégration communautaire II	Taux horraire	19.43	20.21	21.04	
	à la quinzaine	1457.25	1515.75	1578.00	
Intervenant en intégration communautaire III*	Taux horraire	22.86	23.72	24.42	25.57
	à la quinzaine	1714.50	1779.00	1831.50	1917.75
Surveillant(e) d'intervenant en intégration communautaire **	Taux horraire	25.79	26.76	28.17	28.88
	à la quinzaine	1934.25	2007.00	2112.75	2166.00
Aide de laboratoire	Taux horraire	19.82	20.35	20.93	
	à la quinzaine	1486.50	1526.25	1569.75	
Coordonnateur(rice) du programme	Taux horraire	23.39	25.32	27.46	
	à la quinzaine	1754.25	1899.00	2059.50	

\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement à certains employés au ministère du Développement social dans la classe des intervenants en intégration communautaire III dont les fonctions et les responsabilités comportent la prestation de services ayant trait aux aiguillages vers les programmes de façon constante.

\*\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement aux deux (2) postes dans la classe des intervenants en intégration communautaire IV au ministère du Développement social.

<b>SOINS EN ÉTABLISSEMENT</b>					
<b>TAUX HORAIRES ET À LA QUINZAINE</b>					
<b>Échelles de traitement en vigueur le 16 juin 2018</b>					
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Agent des services correctionnels I	Taux horraire	26.03	27.12	28.20	
	à la quinzaine	1952.25	2034.00	2115.00	
Agent des services correctionnels II	Taux horraire	29.41	30.58	31.80	
	à la quinzaine	2205.75	2293.50	2385.00	
Agent des services correctionnels III	Taux horraire	31.51	33.86	36.45	
	à la quinzaine	2363.25	2539.50	2733.75	
Intervenant en intégration communautaire II	Taux horraire	20.07	20.86	21.71	
	à la quinzaine	1505.25	1564.50	1628.25	
Intervenant en intégration communautaire III*	Taux horraire	23.57	24.44	25.16	26.33
	à la quinzaine	1767.75	1833.00	1887.00	1974.75
Surveillant(e) d'intervenant en intégration communautaire **	Taux horraire	26.56	27.55	28.98	29.71
	à la quinzaine	1992.00	2066.25	2173.50	2228.25
Aide de laboratoire	Taux horraire	20.47	21.01	21.60	
	à la quinzaine	1535.25	1575.75	1620.00	
Coordonnateur(rice) du programme	Taux horraire	24.11	26.08	28.26	
	à la quinzaine	1808.25	1956.00	2119.50	

\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement à certains employés au ministère du Développement social dans la classe des intervenants en intégration communautaire III dont les fonctions et les responsabilités comportent la prestation de services ayant trait aux aiguillages vers les programmes de façon constante.

\*\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement aux deux (2) postes dans la classe des intervenants en intégration communautaire IV au ministère du Développement social.

<b>SOINS EN ÉTABLISSEMENT</b>					
<b>TAUX HORAIRES ET À QUINZAINE</b>					
<b>Échelles de traitement en vigueur le 16 juin 2019</b>					
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Agent des services correctionnels I	Taux horraire	26.80	27.91	29.01	
	à la quinzaine	2010.00	2093.25	2175.75	
Agent des services correctionnels II	Taux horraire	30.25	31.44	32.69	
	à la quinzaine	2268.75	2358.00	2451.75	
Agent des services correctionnels III	Taux horraire	32.39	34.79	37.43	
	à la quinzaine	2429.25	2609.25	2807.25	
Intervenant en intégration communautaire II	Taux horraire	20.72	21.53	22.39	
	à la quinzaine	1554.00	1614.75	1679.25	
Intervenant en intégration communautaire III*	Taux horraire	24.29	25.18	25.91	27.11
	à la quinzaine	1821.75	1888.50	1943.25	2033.25
Surveillant(e) d'intervenant en intégration communautaire **	Taux horraire	27.34	28.35	29.81	30.55
	à la quinzaine	2050.50	2126.25	2235.75	2291.25
Aide de laboratoire	Taux horraire	21.13	21.68	22.28	
	à la quinzaine	1584.75	1626.00	1671.00	
Coordonnateur(rice) du programme	Taux horraire	24.84	26.85	29.08	
	à la quinzaine	1863.00	2013.75	2181.00	

\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement à certains employés au ministère du Développement social dans la classe des intervenants en intégration communautaire III dont les fonctions et les responsabilités comportent la prestation de services ayant trait aux aiguillages vers les programmes de façon constante.

\*\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement aux deux (2) postes dans la classe des intervenants en intégration communautaire IV au ministère du Développement social.

<b>SOINS EN ÉTABLISSEMENT</b>					
<b>TAUX HORAIRES ET À LA QUINZAINE</b>					
<b>Échelles de traitement en vigueur le 16 juin 2020</b>					
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Agent des services correctionnels I	Taux horraire	27.59	28.72	29.84	
	à la quinzaine	2069.25	2154.00	2238.00	
Agent des services correctionnels II	Taux horraire	31.11	32.32	33.59	
	à la quinzaine	2333.25	2424.00	2519.25	
Agent des services correctionnels III	Taux horraire	33.29	35.74	38.43	
	à la quinzaine	2496.75	2680.50	2882.25	
Intervenant en intégration communautaire II	Taux horraire	21.38	22.21	23.09	
	à la quinzaine	1603.50	1665.75	1731.75	
Intervenant en intégration communautaire III*	Taux horraire	25.03	25.93	26.68	27.90
	à la quinzaine	1877.25	1944.75	2001.00	2092.50
Surveillant(e) d'intervenant en intégration communautaire **	Taux horraire	28.14	29.17	30.66	31.41
	à la quinzaine	2110.50	2187.75	2299.50	2355.75
Aide de laboratoire	Taux horraire	21.80	22.36	22.98	
	à la quinzaine	1635.00	1677.00	1723.50	
Coordonnateur(rice) du programme	Taux horraire	25.59	27.64	29.91	
	à la quinzaine	1919.25	2073.00	2243.25	

\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement à certains employés au ministère du Développement social dans la classe des intervenants en intégration communautaire III dont les fonctions et les responsabilités comportent la prestation de services ayant trait aux aiguillages vers les programmes de façon constante.

\*\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement aux deux (2) postes dans la classe des intervenants en intégration communautaire IV au ministère du Développement social.

<b>SOINS EN ÉTABLISSEMENT</b>					
<b>TAUX HORAIRES ET À LA QUINZAINE</b>					
<b>Échelles de traitement en vigueur le 16 juin 2021</b>					
		<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>
Agent des services correctionnels I	Taux horraire	28.39	29.54	30.69	
	à la quinzaine	2129.25	2215.50	2301.75	
Agent des services correctionnels II	Taux horraire	31.98	33.22	34.51	
	à la quinzaine	2398.50	2491.50	2588.25	
Agent des services correctionnels III	Taux horraire	34.21	36.70	39.45	
	à la quinzaine	2565.75	2752.50	2958.75	
Intervenant en intégration communautaire II	Taux horraire	22.06	22.90	23.80	
	à la quinzaine	1654.50	1717.50	1785.00	
Intervenant en intégration communautaire III*	Taux horraire	25.78	26.70	27.46	28.71
	à la quinzaine	1933.50	2002.50	2059.50	2153.25
Surveillant(e) d'intervenant en intégration communautaire **	Taux horraire	28.95	30.00	31.52	32.29
	à la quinzaine	2171.25	2250.00	2364.00	2421.75
Aide de laboratoire	Taux horraire	22.49	23.06	23.69	
	à la quinzaine	1686.75	1729.50	1776.75	
Coordonnateur(rice) du programme	Taux horraire	26.35	28.44	30.76	
	à la quinzaine	1976.25	2133.00	2307.00	

\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement à certains employés au ministère du Développement social dans la classe des intervenants en intégration communautaire III dont les fonctions et les responsabilités comportent la prestation de services ayant trait aux aiguillages vers les programmes de façon constante.

\*\* L'échelon D de l'échelle de traitement s'applique seulement aux deux (2) postes dans la classe des intervenants en intégration communautaire IV au ministère du Développement social.

## **Addenda A - Addenda à la convention collective**

conformément au paragraphe 14.01(b)\*

concernant une entente

entre

le Syndicat canadien de la Fonction publique

section locale 1251

et

le Conseil du Trésor de la province du  
Nouveau-Brunswick

\*14.01(b) Un horaire pour une semaine de travail comprimée peut être élaboré pour les employés selon l'addenda portant sur la semaine de travail comprimée annexé à la présente convention collective.

### PRÉAMBULE

Lorsqu'un horaire prévoyant une semaine de travail comprimée est établi conformément aux dispositions du paragraphe 14.01(b) de la convention collective, les modifications suivantes à la convention collective prévaudront pour les employés affectés à un tel horaire. Toutes les autres dispositions de la convention collective dont il n'est pas fait mention dans cet addenda resteront en vigueur pour ces employés.

14.01 b) Les heures réglementaires de travail quotidien pour chaque relais sont de onze heures et quart (11 1/4). Les heures réglementaires de travail hebdomadaire sont de trente-sept heures et demie (37 1/2) calculées sur la période couverte par l'horaire comme établi par le ministère, l'établissement ou l'organisme.

14.02 La période du repas doit être d'au moins quarante-cinq (45) minutes par relais et n'est pas incluse dans les heures de travail.

14.03 Les employés ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes pas relais.

14.06 Aucun employé ne doit être tenu de travailler plus de quatre (4) jours consécutifs à moins d'un commun accord à l'effet contraire à l'exception des cuisiniers des établissements correctionnels qui peuvent conserver leur horaire actuel.

15.01 Définition - Toutes les heures passées au travail en plus des heures réglementaires prescrites à l'alinéa 14.01 b) du présent addenda, lors d'un jour libre réglementaire, ou pendant la période de congés annuels d'un employé doivent être considérées comme du surtemps.

16.03 À l'exception de ce qui est précisé au paragraphe 15.04, aucun employé ne doit avoir moins de douze (12) heures libres entre les relais à moins d'un commun accord à l'effet contraire.

16.04 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

16.05 Fins de semaine - Les employés affectés aux relais doivent recevoir au moins treize (13) fins de semaine libres en une période de douze (12) mois, ceci ne comprenant pas les périodes de vacances. Une fin de semaine comprend le samedi et le dimanche.

#### 17.01 Jours fériés

a) Sous réserve du corps principal de la convention collective, pour qu'un employé jouisse d'un relais complet de temps libre ou reçoive une rétribution pour les heures travaillées, l'Employeur doit attendre, pour lui accorder ses sept heures et demie (7 1/2), que l'employé ait droit à un minimum de trois heures et trois quarts (3 3/4) supplémentaires de libre. Cela s'applique aux paragraphes 17.03, 17.04, 17.05 et 17.06.

b) Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

#### 18.01 Durée des vacances

a) Un employé qui a accompli moins de 96 mois (8 années) de service ininterrompu a droit à des vacances payées calculées à raison de 9,375 heures pour chaque plein mois civil de service.

b) Les employés qui ont accompli 96 mois (8 années) de service ininterrompu ont droit par la suite à des vacances payées calculées à raison de 12,5 heures pour chaque plein mois civil de service.

c) À partir de la date de la signature du présent addenda, un employé qui a accompli 240 mois (20 années) de service ininterrompu a droit par la suite à des vacances payées calculées à raison de 15,625 heures pour chaque plein mois civil de service.

18.07 Jour férié durant les vacances - Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 17 (Jours fériés) survient ou est célébré durant la période de vacances d'un employé, celui-ci doit recevoir 7 1/2 heures libres sans perte de traitement qui devront être prises conformément aux dispositions de l'alinéa 17.01a) du présent addenda.

19.01 Nombre de congés de maladie - Chaque employé doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison de 9 375 heures par mois pour chaque plein mois civil de service ininterrompu jusqu'à un crédit maximum de 1 800 heures.

21.05 Paye durant les affectations provisoires - Quand un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'une classe plus élevée que la sienne pendant une période dépassant 16 heures ouvrables consécutives, il doit recevoir une paye de suppléance depuis le début de cette période comme suit:

- (i) lorsque la classe plus élevée comporte un seul taux, à ce taux-là;
- (ii) lorsque la classe plus élevée comporte plus d'un taux, au taux le moins élevé qui lui procurera une augmentation dépassant son taux actuel d'au moins cinq (5%) pour cent.
- (iii) l'Employeur ne devra pas affecter plus d'un (1) employé dans le seul but d'éviter de payer la paye pour affectation provisoire.

21.10 Allocation de retraite - Quand un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge ou qu'il décède, l'Employeur verse à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égalant la rétribution de 37½ heures pour chaque année complète de service mais ne dépassant pas la rétribution de 937,5 heures, laquelle allocation doit être versée en une somme globale au moment de la retraite au taux réglementaire de rémunération de l'employé.

Quand un employé est mis en disponibilité, l'allocation doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité.

29.07 Relais - Un « relais » est une période de douze (12) heures de travail consécutives, y compris le dîner et les pauses.

Pour pouvoir implanter et conserver un horaire de semaine de travail comprimée, il faut qu'une entente soit conclue entre la partie ouvrière locale et l'administration et que les employés visés acceptent un tel horaire.

Le présent addenda ne peut être annulé que si les parties à la convention collective y consentent d'un commun accord. Si le présent addenda est annulé, tous les employés visés reviendront aux modalités et conditions d'emploi précisées dans la présente convention collective.

Fait à Fredericton le 14 décembre 2021.

POUR LE SYNDICAT :

Chris Curran

Tara Winzar

Cindy Johnson

Cindy O'Donnell

Maurice LeBlanc

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR :

Ernie Steeves

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SERVICES D'ÉTABLISSEMENT ET SOINS EN ÉTABLISSEMENT**

Objet : Rémunération supplémentaire applicable aux postes dans la classe d'agent des services correctionnels I ou II aux sites de Saint John, de Madawaska, de Dalhousie, de Shediac et de Miramichi du ministère de la Sécurité publique.

Les parties conviennent que l'Employeur affectera un (1) employé par équipe de relais pour accomplir les fonctions à l'appui de l'agent des services correctionnels III (surveillant du relais) ou du gestionnaire des opérations de l'unité. En reconnaissance de ces fonctions, l'Employeur offrira une rémunération supplémentaire égale à 5 % du taux horaire de traitement réglementaire de l'employé affecté à ces fonctions. Cette rémunération supplémentaire n'est pas réputée faire partie du traitement de base et ne donne donc pas droit au surtemps, à la pension, à l'allocation de retraite, aux avantages ou à toute autre rémunération ou avantage supplémentaire fondé sur le traitement ou ne doit pas entrer dans le calcul de ceux-ci.

Nonobstant le paragraphe 21.05, les parties conviennent qu'un employé recevant la rémunération supplémentaire n'aura pas le droit de recevoir une paye de suppléance même si les fonctions principales d'un agent des services correctionnels III ou d'un gestionnaire des opérations de l'unité lui sont affectées pendant plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs.

L'employé recevra une paye de suppléance, au lieu de la rémunération supplémentaire, si la période de suppléance est d'une durée telle que l'Employeur affecte un employé de remplacement pour accomplir les fonctions auxiliaires de l'agent des services corrections III (surveillant du relais) ou du gestionnaire des opérations de l'unité par intérim. Un employé ne doit pas recevoir la rémunération supplémentaire et la paye de suppléance.

Si l'Employeur n'affecte pas un employé de remplacement pour accomplir les fonctions auxiliaires, alors l'employé qui reçoit la rémunération supplémentaire accomplira les fonctions par intérim sans le soutien d'un deuxième employé.

L'employé affecté à ces fonctions n'aura pas droit à la rémunération supplémentaire lorsqu'il prend un congé d'une durée de 5 (cinq) jours ouvrables consécutifs ou plus.

La présente rémunération supplémentaire n'est pas rétroactive et entrera en vigueur à la date de la signature de la nouvelle convention collective et demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention collective.

Fait à Fredericton le 14 décembre 2021.

POUR LE SYNDICAT :

Chris Curran

Tara Winzar

Cindy Johnson

Cindy O'Donnell

Maurice LeBlanc

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR :

Ernie Steeves

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**SERVICES D'ÉTABLISSEMENT ET SOINS EN ÉTABLISSEMENT**

Objet : L'administration des heures accumulées (congés mobiles) par les agents des services correctionnels (I, II et III) au ministère de la Sécurité publique après avoir travaillé une semaine de travail comprimée

En ce qui concerne l'administration des heures accumulées (congés mobiles) par les agents des services correctionnels (I, II et III) au ministère la Sécurité publique après avoir travaillé une semaine de travail comprimée, les parties s'entendent sur les modalités suivantes :

- a) La période de douze (12) mois qui sera utilisée pour l'administration des congés mobiles commence le 1<sup>er</sup> juin.
- b) L'employé peut demander de prendre des congés mobiles à tout moment durant la période de douze (12) mois.
- c) Les congés mobiles seront approuvés selon les besoins du service.
- d) Les demandes de congés annuels recevront la priorité par rapport aux demandes imprévues de congés mobiles.
- e) La priorité ira à l'ancienneté dans l'ordonnancement des congés mobiles.
- f) Les changements aux congés mobiles approuvés seront seulement considérés en cas d'urgence.
- g) Les congés mobiles qui ne sont toujours pas prévus au calendrier après neuf (9) mois seront attribués au cours des trois (3) derniers mois de la période de douze (12) mois.
- h) Un congé non accumulé qui a été pris devra être remboursé et faire l'objet d'un rapprochement à la cessation d'emploi ou à une réaffectation.

Fait à Fredericton le 14 décembre 2021

POUR LE SYNDICAT :

Chris Curran

Tara Winzar

Cindy Johnson

Cindy O'Donnell

Maurice LeBlanc

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR :

Ernie Steeves

Hugh J.A. (Ted) Flemming

Jean-Yves Bernard

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_