

**COLLECTIVE AGREEMENT**

**Between**

**BOARD OF MANAGEMENT**

**and**

**CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES**

**Local 1418**

**Group:**

**REHABILITATION AND THERAPY**

**AND**

**RECREATION AND CULTURE PROGRAM OFFICER**

EXPIRES: August 15, 2022

## Table of Contents

Article	Page
PREAMBLE: .....	1
ARTICLE 1 - DEFINITIONS: .....	1
ARTICLE 2 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS: .....	2
ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS: .....	2
ARTICLE 4 - NO DISCRIMINATION <u>HARASSMENT AND VIOLENCE</u> : .....	2
ARTICLE 5 - CHECK-OFF OF UNION DUES: .....	3
ARTICLE 6 - CORRESPONDENCE: .....	4
ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE: .....	4
ARTICLE 8 - GRIEVANCE: .....	4
ARTICLE 9 - ADJUDICATION: .....	6
ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS: .....	7
ARTICLE 11 - DISCIPLINARY ACTION: .....	7
ARTICLE 12 - SENIORITY: .....	8
ARTICLE 13 - PROMOTIONS AND TRANSFERS: .....	9
ARTICLE 14 - LAYOFF AND RECALL: .....	10
ARTICLE 15 - HOURS OF WORK: .....	11
ARTICLE 16 - OVERTIME: .....	12
ARTICLE 17 - VACATION: .....	13
ARTICLE 18 - HOLIDAYS: .....	15
ARTICLE 19 - SICK LEAVE: .....	16
ARTICLE 20 - APPOINTMENT OF STEWARDS AND TIME OFF FOR UNION BUSINESS: .....	17
ARTICLE 21 - LEAVE OF ABSENCE: .....	18
ARTICLE 22 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES: .....	22
ARTICLE 23 - RETIREMENT AND PENSION PLAN: .....	24
ARTICLE 24 - EMPLOYEE BENEFITS: .....	24
ARTICLE 25 - PORTABILITY: .....	25
ARTICLE 26 - CLASSIFICATION: .....	26
ARTICLE 27 - PROFESSIONAL DEVELOPMENT: .....	26
ARTICLE 28 - JOB SECURITY: .....	27
ARTICLE 29 - TECHNOLOGICAL CHANGE: .....	27
ARTICLE 30 - GENERAL: .....	27
ARTICLE 31 - RETROACTIVITY: .....	28
ARTICLE 32 - DURATION AND TERMINATION: .....	28
SCHEDULE A .....	30
SCHEDULE B - Re: EDUCATION LEAVE PROVISIONS .....	35
LETTER OF UNDERSTANDING - Re: PENSIONABLE EARNINGS .....	38
LETTER OF INTENT - Re: WORKLOAD .....	39
SCHEDULE C - PRE-RETIREMENT LEAVE PLAN .....	40
SCHEDULE D - Re: SECONDMENTS OF UP TO ONE (1) YEAR .....	42
<u>TERMS OF REFERENCE - JOINT COMMITTEE ON WORKLOAD ISSUES .....</u>	<u>44</u>
<u>JOINT INTERPRETATION - JOINT INTERPRETATION OF ARTICLE 21.01 (BEREAVEMENT) .....</u>	<u>46</u>
<u>JOINT INTERPRETATION - JOINT INTERPRETATION OF ARTICLE 23.04 .....</u>	<u>47</u>
<u>JOINT INTERPRETATION - JOINT INTERPRETATION OF ARTICLE 12.01 (SENIORITY) .....</u>	<u>48</u>
<u>JOINT INTERPRETATION - JOINT INTERPRETATION OF ARTICLE 19.09 .....</u>	<u>49</u>

THIS AGREEMENT made this 14 day of December 2021.

BETWEEN: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK as represented by Board of Management, hereinafter called the Employer, Party of the First Part;

AND: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, Local 1418, hereinafter called the Union, Party of 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 - DEFINITIONS:**

1.01 A. Employee - In the Agreement "Employee" means a person in the Bargaining Unit other than a person not ordinarily required to work more than one-third (1/3) of the normal period for persons doing similar work.

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

- (i) Regular - Regular means employment where the employee is required on a continuous basis.
- (ii) Term - Term means employment where the employee is required for a specified period of more than 6 continuous months.
- (iii) Temporary – Temporary means employment where the employee is hired for a period anticipated to be not less than one year and not more than 3 years in accordance with the *Civil Service Act*.
- (iv) "Casual Employee" means an employee who is employed:
  - (b) on a temporary basis to respond to a temporary increase in workload; or
  - (c) on a temporary basis to replace an absent employee; and
  - (d) does not have permanent employment.

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

- (i) Full time means employment where the employee is required to work the full normal work week as defined in Article 15.01.
- (ii) Part time means employment where the employee is required to work more than one-third (1/3) but less than the full normal work week as defined in Article 15.01.

1.02 Department - In this Agreement, "Department" means those listed in the First Schedule, Part I of the N.B. *Public Service Labour Relations Act*.

1.03 *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.

1.04 *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*.

1.05 Gender - Throughout this Agreement, words importing gender shall apply to both genders.

1.06 Merit Increase - An adjustment to individual salary based on documented assessment of performance.

## **ARTICLE 2 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS:**

2.01 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 Number 039 PS 1K (2) and 054 PS 1F (3) applies. Subject to 1.01(a), all new employees added to this Agreement shall, as a condition of employment be covered by the Collective Agreement and be entitled to the agreed terms and conditions of employment applicable to their type of employment.

2.02 No Other Agreement - 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.

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

2.04 Future Legislation - In the event that any law passed by the Legislature of the Province applying to Public Employees 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*.

2.05 If any legislation applying to Public Employees 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.

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

## **ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS:**

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

## **ARTICLE 4 - NO DISCRIMINATION/HARASSMENT AND VIOLENCE:**

4.01 (a) The parties agree that there shall be no discrimination, interference, restriction, or coercion exercised or practiced with respect to any employee by either party because of membership in the Union or because of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, marital status, family status, sexual orientation, sex, gender identity or expression, social condition or political belief or activity and any other grounds listed in the *Human Rights Act*, as amended from time to time.

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

4.02 (a) "Violence", in a place of employment, means the attempted or actual use of physical force against an employee, or any threatening statement or behavior that gives an employee reasonable cause to believe that physical force will be used against the employee, and includes sexual violence, intimate partner violence and domestic violence.

(b) the parties recognize the right of employees to work in a harassment and violence free environment and that harassment and violence at the work place shall not be tolerated.

(c) An employee has the right to be accompanied by a person of their choice during the interview of the harassment process according to the Province of New Brunswick Harassment in the Workplace Policy.

4.03 The Employer agrees to recognize the employees sometimes face situations of violence or abuse in their personal lives that may affect their attendance or performance at work. For that reason the Employer agrees that an employee who is in an abusive or violent situation will not be subject to discipline if the absence or performance issue can be linked to the abusive or violent situation. The Employer shall grant up to five (5) days paid leave when an incident of domestic violence occurs affecting an employee. Extended absences, which are not covered by sick leave or disability insurance, will be granted as absent with permission without pay, not to exceed the combined total of ten (10) days, which may be taken intermittently or in one continuous period, and up to sixteen (16) weeks in one continuous period per calendar year.

#### **ARTICLE 5 - CHECK-OFF OF UNION DUES:**

5.01 Check-off - The Employer shall deduct from the wages due to every employee covered by this Collective Agreement an amount equal to the regular monthly dues of the Union commencing with the month following the month in which they were employed.

5.02 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 regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be 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 from time to time. It is understood that normally not more than one change will be processed in any 12 month period.

5.03 Contribution Towards Union Expenses - The sums deducted under this Article shall be accepted by the Union as the regular monthly 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 towards the expenses of maintaining the Union.

5.04 Deductions to be Remitted - The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the designated Official of the Union accompanied by a list of the names of all employees 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 the name and address of its designated Official.

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

5.06 The Employer and the Union Shall Acquaint New Employees - The parties agree to cooperate and acquaint new employees with the conditions of employment set out in this Article and Management agrees to provide each new employee with a copy of the Collective Agreement and introduction kit in which both parties will be able to include whatever material they feel is necessary. The Employer also agrees to provide the Union with a list of new employees once per month.

5.07 Along with the remittance, the Employer will provide, in an electronic format, manipulatable data indicating that pay period end date of the deduction and the following information for all employees from whose

wages the deductions have been made; name, employment status (such as active or on leave) and employee cycle (such as full-time, part time, and casual), classification, pay step, scheduled hours and dues deducted.

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

6.01 Except where otherwise provided, official communications in the form of correspondence between the Employer and the Union shall be between the Executive Director of Employee Relations Services, Treasury Board for the Employer and the Secretary-Treasurer of C.U.P.E. Local 1418 for the Union. Each party shall keep the other party informed of its address.

#### **ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE:**

7.01 Establishment of Committee

(a) The parties to this Agreement agree to establish a Provincial Labour-Management Committee consisting of an equitable number of representatives of Union and Management. There shall be a meeting every six (6) months unless mutually agreed by the parties.

(b) Similarly, Labour-Management Committees will be established to deal with matters at the area and regional offices where either party requests the establishment of such a Committee

7.02 Meaningful Consultation - The parties agree that the Committees shall be employed as a forum for meaningful consultation on contemplated changes in conditions of employment or working conditions and any other matters of mutual interest to the parties.

7.03 Advisory Role - The Committees shall function in an advisory capacity only and shall not have power to alter, amend, add to, or modify the terms of this Agreement.

#### **ARTICLE 8 - GRIEVANCE:**

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

(a) the interpretation or application with respect to an employee of a provision of this Collective Agreement or a related arbitral award;

(b) disciplinary action under Article 11 of this Agreement;

(c) the interpretation or application of a provision of a statute, or a regulation, by-law, 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 other than those 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.

8.02 Discussion - If an employee, or a group of employees feel that they have been treated unjustly or consider themselves aggrieved, they shall be expected to discuss the matter with their supervisor before the first step in the grievance procedure is implemented. Where it appears that a decision cannot be given below a particular level of authority, the Employer is expected to involve other personnel in the discussions in an attempt to solve the dispute.

8.03 Grievance Process - Where an employee alleges that he has a grievance as outlined under 8.01 above, the procedure as outlined in the Chart below shall apply. However, in cases as outlined in 8.01 (a) the employee must have the written consent of a steward or a member of the Union Executive, including the Regional Executives.

8.04 Time Limits - Within the time limits as prescribed in the chart below, the employee may present his grievance in writing by personal service or by registered mail to his immediate supervisor or to a person designated by the Employer.

8.05 Amending Time Limits - The employee and the Employer may agree to the extension of any of the time limits providing that such agreement is in writing.

8.06 Union Representative - If he so wishes an employee may be assisted by a representative of the Union when presenting a grievance at any level including the discussion step as outlined in clause 8.02.

8.07 Level of Grievance - The Employer will provide the levels of grievance within thirty (30) days of the signing of this Agreement to the Union. The Employer will clearly identify the Employer representative designated at each level of the grievance process for each Department and each region.

8.08 Stewards - The Union will inform the Employer in writing of the names of its executive members and stewards with the work areas which each steward will normally represent within thirty (30) days of the signing of this Agreement. Subsequent changes will be given to the Employer within 14 days of the changes. Only those Stewards and executive members who have been so identified by the Union may request the provisions of Clause 20.01 of this Agreement.

8.09 Union/Employer Dispute

(a) Where a dispute between the Employer and the Bargaining Agent arises, Section 92 (1) of the *Public Service Labour Relations Act* shall apply.

(b) If a difference of a general nature arises between the Union or its members and the Employer concerning a complaint or an alleged violation of this agreement and, due to its nature, it is not properly the subject of an individual grievance, the Union shall submit a written grievance at the final level of the grievance procedure within twenty (20) full working days after the Union has become aware of the circumstances giving rise to the grievance.

8.10 Resolution of Grievance - When an Agreement has been reached between the Employer and the Union at any stage of the grievance procedure, it shall be put in writing and it shall be final and binding on both parties with respect to that particular grievance only.

8.11 Omit Grievance Step - Grievances concerning layoff may be presented by the aggrieved employee at the final level of the grievance procedure. Such grievances must be submitted within the time limits prescribed for the first level.

8.12 A casual employee employed for a period of less than six (6) continuous months shall have the right to present a grievance with respect to the interpretation, application or administration of any term or condition accorded to him or her under this collective agreement.

**GRIEVANCE PROCEDURE**

LEVEL	EMPLOYEE'S TIME TO PRESENT GRIEVANCE - WITHIN	PRESENT GRIEVANCE TO:	EMPLOYER'S TIME TO RESPOND - WITHIN
FIRST	<b>15 days</b> after the alleged grievance has arisen or has come to his attention or discussion in accordance with Article 8.02 has failed	Person designated by the Employer	<b>10 days</b> from receipt of written grievance

SECOND (where such a level is established)	<b>10 days</b> from receipt of reply from first level or date reply should have been received	Person designated by the Employer	<b>10 days</b> from receipt of written grievance
FINAL	<b>10 days</b> 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 11	Deputy Minister	<b>15 days</b> from receipt of written grievance
ADJUDICATION	<b>20 days</b> from receipt of reply from final level or date reply should have been received	Board of Management	

In the calculation of time limits, Saturdays, Sundays, and designated holidays are excluded.

**ARTICLE 9 - ADJUDICATION:**

9.01 Adjudication Procedure - The provisions of the *Public Service Labour Relations Act* and Regulations respecting Adjudication shall apply to grievances resulting from the application of this Agreement.

9.02 Adjudication - Where a grievance that may be presented by an employee to adjudication is a grievance relating to the interpretation or application in respect to him of a provision of a Collective Agreement or an arbitral award, the employee is not entitled to refer the grievance to adjudication unless the bargaining agent for the bargaining unit to which the Collective Agreement or arbitral award applies signifies, in prescribed manner:

- (a) its approval of the reference of the grievance to adjudication, and
- (b) its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

9.03 Technical Objections to Grievance - Subject to the provisions of any Act of the Legislature no grievance shall be defeated by any formal or technical objection and the Adjudicator shall have the power to waive procedural irregularities in order to determine the real matter in dispute and to render a decision according to the merits of the case.

9.04 Power and Decision of Adjudicator or Adjudication Board - In any case, including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefits, 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.

9.05 A casual employee employed for a period of less than six (6) continuous months shall have the right to present a grievance to adjudication with respect to the interpretation, application or administration of any term or condition accorded him or her under this collective agreement.

## **ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS:**

10.01 No Strikes - The Union hereby agrees that there shall be no strike, walkouts, or any other similar interference with work during the terms of this Agreement in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*.

10.02 No Lockouts - The Employer agrees that there shall be no lockouts during the term of this Agreement.

## **ARTICLE 11 - DISCIPLINARY ACTION:**

11.01 Disciplinary action shall mean any action taken by the Employer against an employee which results in:

- (i) written reprimand;
- (ii) suspension;
- (iii) discharge;
- (iv) financial penalty.

11.02 (a) No employee shall be disciplined except for just cause.

(b) Termination for unsatisfactory performance during the probationary period is not disciplinary action.

(c) Notwithstanding anything in this Article, a disciplinary action resulting in the issuance of a written reprimand cannot be referred to adjudication.

11.03 Whenever the Employer disciplines an employee it shall, within ten (10) working days of the disciplinary action, provide the employee with written reasons for such action and shall forward a copy of the written reasons for the disciplinary action to the Secretary-Treasurer of CUPE Local 1418.

11.04 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. Should the employee be relieved of his/her duties as a result of a harassment complaint, the applicable procedures as outlined in the Workplace Harassment Policy (AD-2913) shall be followed. Unless the investigation results in disciplinary action no record of the incident will be placed in the employee's personal file.

11.05 Where an employee alleges that he has been disciplined in violation of clause 11.02, he may within ten days of the date he was notified in writing or within twenty days of the date of the disciplinary action, whichever is later, invoke the grievance procedure as set out in this Agreement. For the purpose of a grievance alleging violation of clause 11.02 he shall lodge his grievance at the final level of the grievance procedure except in the case of reprimand in which case he shall lodge his grievance at the First Level.

11.06 Unjust suspension or Discharge - Where it is determined that an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 11, 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 suspended or discharged. One of the benefits which he shall not lose is his regular pay during the period of suspension or discharge 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 the conferring Parties or in the opinion of a Board of Adjudication or Adjudicator, if the matter is referred to such a Board of Adjudication or Adjudicator.

11.07 Employee Records - When an employee is disciplined, other than by suspension or discharge, and a derogatory notation is placed against the record of an employee, such notation will be prepared in duplicate. One copy shall be initialed by the employee, as the Employer's receipt only, which shall be placed in the employee's personal file and one copy shall be given or sent to the employee. Whenever the employee responds, he shall reply in writing and such reply shall become part of the employee's file.

11.08 (a) When a disciplinary action is to be taken against an employee, which will be recorded on the employee's personal file, the employee shall be notified in advance so that he/she may contact his/her union representative to be present at the interview.

(b) Nothing in this Article prevents the Employer from discharging an employee for just cause without notice, with payment as provided in Article 22.10.

11.09 A record of disciplinary action shall be removed from an employee's file after eighteen (18) months of work (not including periods of leaves, paid or unpaid, for any reason in excess of 4 consecutive weeks) have elapsed from the date the disciplinary action was taken.

11.10 Upon request, an employee shall be given an opportunity to read and make a copy of those documents in his personal 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. The Employer agrees not to introduce in an adjudication hearing relating to disciplinary action any such document from the personal file of the employee, the existence of which the employee was not aware fourteen (14) days prior to the date of the adjudication hearing.

11.11 Notwithstanding anything in this Article, given the temporary, sporadic nature of employment for casual employees employed for less than six (6) continuous months, the Employer may terminate the employment without just cause at any time; however the decision must be reasonable and non-arbitrary. Further, in accordance with the *Civil Service Act*, a person who is appointed on a temporary or casual basis ceases to be employed at the expiration of the temporary or casual employment.

## **ARTICLE 12 - SENIORITY:**

12.01 Seniority Defined - Seniority for the purpose of this Agreement is defined as the length of service from the last date of hiring and shall be used in determining priorities in all matters which are measured by length of service. Unless otherwise provided for, seniority shall operate on a bargaining unit-wide basis.

12.02 Seniority List - An up-to-date seniority list for each department or agency shall be sent to the Secretary-Treasurer of the Union in accordance with Article 6 (Correspondence) during January of each year and copies posted on appropriate bulletin boards. The list shall show the regular, term and temporary employees seniority date, classification and work location and shall be forwarded by electronic mail and followed by a hard copy.

12.03 Calculation of Seniority - When an employee has been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months or more, such employee shall have his/her seniority dated back to the date of hiring. Casual seniority shall be the hours worked in a casual employment, excluding overtime hours, within a Department or Agency since June 17, 2010. If there is a break of service of more than twelve (12) months, the seniority will be lost in accordance with Article 12.07.

12.04 Part-time employees shall receive the wage rates, seniority credits, conditions of employment and benefits specified in this Agreement, for each type of employment, on a pro-rata basis according to their hours of work.

12.05 Civil Service

(a) For regular or term employees transferred or appointed under the *Civil Service Act*, the probationary period shall be six (6) continuous months of employment immediately following the date on which the employee reports for work. On the expiration of such period of six (6) months the Deputy Head may extend the probationary period for further periods of three (3) months provided he or his designate advises the employee in writing prior to the extension. The total probationary period may not exceed twelve (12) months.

(b) For all regular or term employees covered by this Collective Agreement and not subject to the *Civil Service Act*, the probationary period shall be six (6) continuous months of employment immediately following the

date on which the employee reports for work. On the expiration of such period of six (6) months, the Chief Executive Officer may extend the probationary period for further periods of three (3) months provided he or his designate advises the employee in writing prior to the extension. The total probationary period may not exceed twelve (12) months.

12.06 (a) An employee will retain previous seniority but will not accumulate additional seniority when on a continuous period of absence from work due to leave of absence without pay or suspension from duty, exceeding one-half (½) the number of working days in any month except as provided for in Article 21.04. Casual seniority would however be applied in accordance with Article 12.03.

(b) An employee shall lose seniority rights and cease to be an employee in the event:

- (i) he tenders his written resignation or retires;
- (ii) he is discharged and not reinstated;
- (iii) he has been laid off for a period in excess of twelve (12) continuous months;
- (iv) he is absent from work for five (5) consecutive working days without notifying his immediate supervisor giving a satisfactory reason for such absence;
- (v) when recalled from layoff he fails to work within fourteen (14) calendar days of notice sent by registered mail to the address on record with the Employer and fails to report for work at the agreed upon designated time within the above mentioned fourteen (14) calendar day period, except in the case of an employee recalled for employment of a casual or short term duration at a time when he is employed elsewhere, in which case refusal of recall itself will not result in loss of recall rights.

12.07 Where an employee is excluded from the Bargaining Unit by the Labour and Employment Board and later returns to the Bargaining Unit he will have his seniority calculated as if he never left the Bargaining Unit.

In order for an excluded employee to qualify for the above he must have established seniority in the Bargaining Unit immediately prior to his exclusion and must have remained in a class included in Schedule "A" throughout the process described above.

Any other employees leaving the Bargaining Unit will lose all seniority twelve (12) months after leaving the Bargaining Unit.

12.08 Change of Address - It shall be the responsibility of all employees to notify the Employer promptly of any change in their address. Should an employee fail to do this the Employer will not be responsible for failure to contact the employee.

### **ARTICLE 13 - PROMOTIONS AND TRANSFERS:**

13.01 Promotion - When an employee is promoted to a higher paid classification, the employee shall move to the nearest step of the new salary range that will increase the employee's normal wage rate from his previous classification by at least two (2) steps or to the minimum rate of the new classification, whichever is greater.

13.02 Trial Period - An employee who is transferred or promoted to another classification and is unable to perform the duties of the new classification during his probationary period shall revert to his former classification and unless other arrangements are mutually agreed to, he shall return to his former work location, without loss of seniority.

13.03 Transfer to Lower Classifications - When an employee is transferred to a lower classification, as a result of the Employer's request he shall maintain his rate of pay until the rate of pay of his new classification catches up to his rate.

When an employee is transferred to a lower classification as a result of the employee's request he shall be paid the rate within the range of rates established for such new classification which is closest to his present rate.

13.04 If a part-time position becomes available, full-time employees shall be given preference providing they qualify and providing they have applied.

13.05 Departments or Institutions not Covered by the *Civil Service Act*

(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 five (5) calendar days prior to the closing date of the competition.

(b) Such notice shall contain the following information:

- (i) description of the position;
- (ii) required qualifications;
- (iii) location of the position;
- (iv) the applicable wage rate or range, in accordance with the Collective Agreement under C.U.P.E. Local 1418.

(c) All employees who apply for a competition shall be advised of the name of the successful applicant.

13.06 Notwithstanding anything in this Article, given the temporary, sporadic nature of their employment, temporary and casual employees are not entitled to the promotions and transfers provisions outlined in Article 13.

#### **ARTICLE 14 - LAYOFF AND RECALL:**

14.01 Layoff and Recall Procedure - In the event of a layoff, employees shall be laid off within their classification series in reverse order of their classification seniority. Employees shall be recalled in the reverse order that they were laid off. Recall shall be subject to the employee being qualified to perform the duties of the position. Employees laid off shall be given preference to job opportunities, prior to the hiring of new persons, in other classifications if they are qualified to perform the work available. For the purpose of this article, classification series means all levels of a classification. Displacement of employees (bumping) as a result of a layoff is restricted to lateral or downward displacements.

14.02 Notice of Layoffs and Resignation

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

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

14.03 No New Employees - There shall be no new hiring into the bargaining unit until those laid off have been given an opportunity of employment, provided that they are qualified to perform the work available.

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

14.05 Superannuation Benefits - An employee who is laid off shall retain all superannuation rights held by him at the date of his layoff, until he is recalled. Should the employee request a refund of his superannuation contributions he shall cease to be an employee.

14.06 Union Notification - The Employer shall provide the Union with a list showing the seniority of laid off employees by classification.

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

14.08 Recall Rights - Employees on layoff shall retain their position on the seniority list and shall have recall rights within a twelve (12) month period following their last day of employment. Where an employee opts to be laid off rather than displace a junior employee, he waives the right to displace for the duration of that layoff period but retains recall rights.

14.09 Notwithstanding anything in this Article, given the temporary, sporadic nature of their employment, temporary and casual employees are not entitled to the layoff and recall provisions outlined in Article 14.

#### **ARTICLE 15 - HOURS OF WORK:**

15.01 The normal hours of work shall be thirty-six and one quarter (36 ¼) hours per week and by mutual agreement may be averaged over a two-week period. The normal working days shall be Monday to Friday. Hours worked in excess of 36 ¼ hours per week shall be authorized in advance by the employee's immediate supervisor or delegate, unless authorized by departmental policy.

15.02 Flexibility in Hours of Work - The parties recognize that the above hours of work have to be flexible due to the nature of the service provided by members of the bargaining unit.

15.03 (a) If Management intends to change existing patterns of work, either on its own initiative or in response to a regular or term employee request, the matter shall be the subject of joint consultation as provided for in Article 7. If following joint consultation Management decides to change existing patterns of work the Union and the employees concerned shall be given one month's notice in writing.

(b) If Management intends to change existing patterns of work of a temporary or casual employee, the Union will be given seven (7) calendar days' notice in writing.

15.04 On an experimental basis and without committing either party to a permanent change in the existing hours of work, members of the bargaining unit and their Department may jointly establish a schedule providing for a compressed work week. Such an agreement must be consistent with the intent of Article 15.02 and must be ratified by Board of Management and the Union before implementation.

15.05 No Guarantee of Hours - The foregoing shall not be construed as a guarantee of hours of work per day or per week.

15.06 Canada Games and Jeux de la francophonie internationale - This article applies to the Recreation and Culture Program Officer classification only. Both parties recognize the special circumstances surrounding Canada Games and Jeux de la francophonie internationale and agree that the provisions of Article 15 and 16 will not apply to employees assigned to such Games. However, employees assigned to these Games will be entitled to two (2) days off for each period of seven (7) days so assigned.

The hours of work for AHESSE workers shall be as per below:

15.07 The normal hours of work for After Hours Emergency Social Services (AHESSE) will be 1, 885 hours per calendar year.

15.08 Of the 1,885 hours per year, 36 hours will be used for supervision/staff meetings and 40 hours will be designated for training. Training will be provided on an as needed basis by the employer and any hours not used for training shall be reconciled by the end of the year.

**ARTICLE 16 - OVERTIME:**

**RECREATION AND CULTURE PROGRAM OFFICERS (16.01 - 16.04)**

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

16.02 Overtime Compensation

(a) Overtime work from Monday to Friday shall be compensated by equal time off. Overtime work on Friday evening (after 5:00 p.m.), Saturday and Sunday shall be compensated by time and one-half (1½) off.

(b) Notwithstanding (a) above, if an employee is required to work within the normal hours of work as specified in 15.01, on a Friday evening (after 5:00 p.m.), Saturday and/or Sunday he/she shall receive an additional one-half (½) credit for time worked.

16.03 Overtime Authorization - Overtime shall be authorized in advance by the employee's immediate supervisor or his or her delegate, unless otherwise provided for by Branch policy.

16.04 Reconciliation and Accumulation of Overtime

(a) Overtime compensation shall be scheduled at a time mutually agreed to by the employee and the Employer. Scheduling of overtime reconciliation shall be done between the first and fifteenth of the month for all overtime worked in the previous month. The employee's preference will not be unreasonably denied, but if unable to accommodate the employee, the Employer shall schedule the time off.

(b) Notwithstanding (a) above, an employee may retain a five (5) day period of accumulated overtime credits to be scheduled at his/her discretion once in any calendar year. This time off shall be approved by the Employer in accordance with Article 17.10.

**ALL OTHER CLASSIFICATIONS (16.05 - 16.13)**

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

16.06 Overtime Rate

(a) The overtime rate shall be time and one-half (1½) the hourly rate or time and one-half (1½) off or any combination of salary and time off.

(b) For casual employees employed for a period of less than six (6) continuous months, overtime shall be compensated by time and one-half (1½) off at a time mutually agreed upon by the parties. Should the parties be unable to reach mutual agreement, then the Employer shall schedule the time off.

16.07 Overtime Authorization - Whenever possible, overtime shall be authorized in advance by the employee's immediate supervisor or his delegate, unless otherwise authorized by Departmental policy.

16.08 Minimum Call-Back Time - Except as provided for in 16.10, an employee who is required to work outside his regular working hours shall be compensated for a minimum of two (2) hours at overtime rate.

16.09 On Call - When an employee is advised that he is "on call" that is, immediately available by direct telephone, he shall be compensated for one hour at the overtime rate in accordance with 16.06 for each eight (8) hours that he is "on call", over and above the provisions of 16.08 and 16.10. When an employee is on call during a Statutory Holiday, he shall be compensated for two and one-half hours at the overtime rate for each eight (8) hours that he is "on call", over and above the provisions of 16.08 and 16.10.

16.10 Telephone Work - When an "on call" employee uses his telephone to provide services required as a result of being "on call", he shall be paid for two hours (2) at the overtime rate. Such compensation shall not be claimed more than once during each eight-hour "on call" period, nor shall it be claimed when there is a claim under 16.08 for the same service.

16.11 No employee shall be compensated more than eight hours at time and one-half (1½) for any eight hour period under 16.08 and 16.10.

16.12 Reconciliation of Overtime - Before the end of every other pay period, employees shall reconcile with their immediate supervisor or delegate those hours to be paid and those to be taken off in accordance with 16.06, 16.08, 16.09 and 16.10. Where an employee chooses time off it shall be scheduled at any time mutually agreed to between the employee and the Employer. In such circumstances, the approved overtime does not have to be taken within a two-week period. If mutual agreement cannot be reached, the employee shall be paid at the overtime rate within 20 working days of the reconciliation date.

16.13 Except by mutual agreement, "on call" duty shall be equally divided among the qualified employees.

#### **ARTICLE 17 - VACATION:**

##### 17.01 Length of Vacation

(a) An employee shall be entitled to annual vacation with pay at the rate of one and one-quarter (1¼) days for each calendar month of service.

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

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

##### 17.02 New Employees

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

(b) An employee who commences employment after the fifteenth (15<sup>th</sup>) of the month shall be eligible to begin accumulating vacation credits the following month.

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

(b) When an employee has been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months or more, such employee shall be credited with seven and one half (7 ½) days of vacation credit unless otherwise equitably compensated.

17.04 Vacation Pay - 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.

17.05 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 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 Workers' Compensation Benefits;
- (e) for days on which the employee is on Union business as provided for in this Agreement, except for extended leave; and
- (f) for Statutory Holidays or days taken in lieu thereof.

17.06 Holiday during Vacation - If one of the holidays referred to in Article 18 (Holidays) falls on or is observed during an employee's vacation period, he shall be granted an additional day's vacation.

17.07 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.

17.08 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 the Employer's permission to do so, in writing, not later than November 15<sup>th</sup>, of the year in which the employee ordinarily would take the vacation sought to be carried forward. Carry over entitlement shall not be greater than one (1) year accumulation.

17.09 No Vacation Shall Accumulate - 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.

17.10 Authorized by Employer - Vacation shall be taken at a time authorized by the Employer.

17.11 Preference in Vacation

(a) Unless mutually agreed vacation shall be given within each classification by region and department with preference given to the employee with the greatest seniority.

(b) Employees wishing to exercise vacation preference under this article shall indicate such preference in writing on or before April 1<sup>st</sup>. The Employer shall provide a written decision on this request, based on operational requirements, by April 30<sup>th</sup>. Following April 1<sup>st</sup>, where operational requirements permit, any requests for leave will be responded on a first come, first serve basis.

#### **ARTICLE 18 - HOLIDAYS:**

18.01 (a) List of Holidays - The following shall be the list of recognized holidays for the purpose of this Agreement:

- (i) New Year's Day;
- (ii) Family Day
- (iii) Good Friday;
- (iv) Easter Monday;
- (v) The day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
- (vi) Canada Day;
- (vii) New Brunswick Day;
- (viii) Labour Day;
- (ix) The day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving;
- (x) Remembrance Day;
- (xi) Christmas Day;
- (xii) Boxing Day;
- (xiii) any other day duly proclaimed as a provincial or national holiday.

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

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

18.02 Employees Not Working on Holidays - Subject to 18.04 all employees not required to work on a holiday as listed in 18.01 shall receive one (1) day's paid leave for that day.

18.03 Employees Working on Holidays - When an employee is required to work on a holiday, he shall receive his holiday pay and be paid at the overtime rate for the hours worked in accordance with Article 16.

18.04 Holidays on Rest Days - When a day designated as a paid holiday under Article 18.01 falls on an employee's day of rest, the holiday shall be moved to the employee's first working day following his day(s) of rest and this day shall be his holiday for the purposes of this Agreement.

18.05 A casual employee employed for a period of less than six (6) continuous months is entitled to the eight (8) public holidays which are New Year's Day, Family Day, Good Friday, Canada Day, New Brunswick Day, Labour Day, Remembrance Day and Christmas Day, and includes any day substituted for one of those days under the *Employment Standards Act*. Such employee is required to work no fewer than ninety (90) days during the previous twelve calendar months immediately preceding a public holiday before being paid for one of the eight (8) public holidays listed above, in accordance with the *Employment Standards Act*.

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

19.01 (a) Definition of Sick Leave - An employee is eligible to be absent on sick leave without loss of pay when he is unable to perform his duties because of sickness, exposure to a contagious disease or an accident for which compensation is not payable under the *Workers' Compensation Act*.

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

### 19.02 Amount of Sick Leave

(a) 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.

(b) When an employee has been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months or more, such employee shall be credited with seven and one-half (7 ½) days sick leave credit unless otherwise equitably compensated.

### 19.03 New Employees

(a) An employee appointed before the sixteenth (16<sup>th</sup>) of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits from that month.

(b) An employee appointed after the fifteenth (15<sup>th</sup>) of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits from the first day of the month following the date of his employment.

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 Workers' Compensation Benefits;
- (e) Statutory Holidays or days taken in lieu thereof; and
- (f) for days on which the employee is on union business as provided for in this Agreement, except for extended leave.

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 11, exceeds one-half (½) 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 of Sickness - 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 notify his immediate supervisor or designated Official as soon as possible, as specified by the Employer.

19.07 Deduction of Sick Leave –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 shall be deducted in one-quarter (¼) day increments. Absence on sick leave for less than one-quarter (¼) day may be deducted as one-quarter (¼) day; absence for more than one-quarter (¼) day but less than one-half (½) day may be deducted as one-half (½) day; absence of more than one-half (½) day but less than three-quarter (¾) day; may be deducted as three-quarter (¾) day; absence of more than three-quarter (¾) day but less than one (1) full day may be deducted as one (1) full day.

19.08 The Employer has the right to investigate and require satisfactory medical evidence from a qualified medical practitioner for any absence for which sick leave is claimed provided that such evidence is requested before the employee returns to work.

19.09 Advancement of Sick Leave - An employee who has contributed to the Superannuation Fund for not less than eighteen (18) months and who has exhausted his/her sick leave entitlements shall be granted upon application up to fifteen (15) days of advanced sick leave credits. Of the days of sick leave credits granted, those credits actually used shall be paid back at the rate of one half (½) day per month of credits earned upon return to employment. All advanced credits must be repaid in accordance with this Article before an employee can be granted another advance of days. An employee who has been granted advanced sick leave credits shall, upon ceasing to be an employee, compensate the Employer for advanced sick leave granted which has not been paid back in accordance with this Article, calculated at the employee's daily rate of compensation at the time the employee ceased to be an employee.

19.10 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.

19.11 An employee hospitalized, or sick at home for four consecutive days or more, during his vacation period, will qualify for the use of sick leave credits upon production of a Doctor's certificate. The Employer shall be notified during the illness in accordance with Article 19.06.

#### **ARTICLE 20 - APPOINTMENT OF STEWARDS AND TIME OFF FOR UNION BUSINESS:**

20.01 Time Off for Stewards - A steward must obtain permission of his immediate supervisor before leaving his regular place of work for a reasonable period of time with pay to investigate a complaint or grievance and attempt to settle it. The steward shall make mutually satisfactory arrangements with the supervisor in charge of the regional office he wishes to enter should his investigation involve his leaving his regular working place. Such permission shall not be unreasonably withheld. On return to work, the steward will report to his immediate supervisor. The provisions of this clause are applicable only to those employees who have been identified as Stewards and Executive Members in accordance with the provisions of Clause 8.08 of this Agreement.

20.02 Recognition of Accredited Union Representative - The Employer agrees to recognize an accredited representative of the Union who shall be granted access to the Employer's premises for the purpose of assisting in the servicing of grievances provided that the Employer representative's permission is first obtained. Such permission shall not be unreasonably withheld.

20.03 Time Off for Grievances - Employees who have filed a grievance in accordance with the grievance procedure, Article 8, shall be granted time off work with pay when a grievance hearing or an adjudication hearing is held.

20.04 Time Off for Negotiations - Employees who are members of the Union Negotiating Committee shall be allowed time off to perform duties required of that committee. However, employees will submit notification for such leave to their immediate supervisor as soon as the employees have become aware of the appropriate dates. The Employer shall maintain the full salary and benefits of an employee on leave of absence under this clause and the

Union shall then reimburse the Employer within ten (10) days of billing, provided the Employer submits such billing within 30 days of the signing of this Agreement.

20.05 Meetings in Joint Consultation - The Employer will grant time off work with pay to a reasonable number of employees who are meeting with the Employer in joint consultation in accordance with Article 7.

20.06 Convention and Education Seminars - At the written request of the Secretary of the Union, the Employer shall grant leave of absence without pay to not more than twenty (20) employees designated by the Union for the purpose of attending Union conventions, Council meetings and Education Seminars, such absence not to exceed in the aggregate one hundred (100) working days in any calendar year, provided the Union has requested such leave of absence at least fourteen (14) calendar days prior to the proposed leave and that only five (5) employees are absent any time from the same Health district or Social Services area. The Employer will maintain the salary and benefits of the employee during such leave of absence. The Union agrees to reimburse the Employer for the employee's compensation for such leave including salary, benefits, and Employer's share of such benefits.

20.07 Names of Stewards - The Union agrees to notify the Employer in writing of the names of the accredited representatives, stewards, members of the Negotiating and Joint Consultation Committees. The Employer shall advise the Union in writing of its representatives that will deal with the stewards and members appointed to the above committees. Both parties agree to comply with the above prior to the end of June and to advise the other as soon as possible of substitutions to the said lists.

20.08 Leave for Full Time Union Duties – A regular employee who is elected or selected for a full time position with the Union, or anybody with which the Union is affiliated, shall be granted leave of absence without pay by the Employer, without loss of seniority, for a period of one (1) year. On request, such leave may be renewed each year during his term of office. Where the regular employee elects to continue group life insurance and/or Blue Cross protection during the leave, payments of full premiums will be required.

#### **ARTICLE 21 - LEAVE OF ABSENCE:**

##### 21.01 Bereavement Leave

(a) Upon application an employee shall be granted seven (7) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary and benefits, one of which shall be the day of the funeral in the event of the death of the employee's mother, father, person in loco parentis, spouse, son, daughter, stepchild, grandchild, brother, or sister. Additional bereavement leave may be granted under Article 21.01(d).

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 year and has been represented as the employee's partner.

(b) Upon application, an employee shall be granted five (5) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary and benefits, one of which shall be the day of the funeral, in the event of the death of the employee's mother-in-law, father-in-law, brother/sister-in-law, son/daughter-in-law, grandparents, spouse's grandparents, or other relatives living in the employee's household. Additional bereavement leave may be granted under Article 21.01(d).

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

(d) An employee may be granted a maximum of an additional three (3) days bereavement, without loss of salary and benefits, at the discretion of the Employer for the purpose of travel to attend the funeral of any relative set out in this article.

21.02 Pallbearer – One (1) day’s leave at the employee’s regular rate of pay shall be granted to an employee to attend a funeral as a pallbearer.

21.03 Jury Duty or Witness - the Employer shall grant leave of absence from work, with pay, to every employee who is required:

- (a) to serve on a jury; or
- (b) to attend as a witness called or subpoenaed in any proceeding held:
  - (i) in or under the authority of a court of justice, or board of adjudication, or before a Grand Jury;
  - (ii) before a court, judge or coroner, adjudicator or adjudication board;
  - (iii) before a Legislative Council, Legislative Assembly or any Committee thereof that is authorized by law to compel the attendance of witnesses before it;
  - (iv) before an Arbitrator or Umpire or a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

Such employee shall be paid the difference between his regular pay and the amount received as a Juror or as a witness excluding travelling, meals, and other expenses upon presentation of a certificate of attendance for jury and witness duty. If an employee is required to report on any day for jury duty but is not required to serve for the entire day, such employee shall then report to work.

21.04 Maternity Leave/Adoption

(a) Notification - No later than fifteen (15) weeks prior to the anticipated date of delivery, an employee shall forward to her immediate supervisor a written request for maternity leave accompanied by a medical certificate. This leave may commence prior to the anticipated date of delivery but shall commence no later than the date of delivery. If an employee does not intend to return to work after maternity leave Article 14.02(b) will apply.

(b) Duration of Leave - Maternity leave shall not exceed seventeen (17) weeks including the waiting period.

(c) Notwithstanding (b) above, the Employer may, where no other suitable work is available, direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time where the employee cannot produce a current medical certificate stating that her condition does not prevent her from performing her normal work function.

(d) Return to Work - An employee returning from maternity leave and/or child care leave shall give the employer written notice of the fact at least ten (10) working days prior to returning to work. Written approval of a qualified medical practitioner shall be provided upon request. Such employee shall be placed in his/her previously held classification at his/her work location (city, town, or village).

(e) Seniority continues to accrue during the leave at the same rate as if the employee would have worked.

(f) During the seventeen (17) weeks of the maternity leave, the employee may, if permissible under the relevant group insurance plan, continue participation. When the employee requests to continue contributions to the group insurance plans, the Employer shall also continue the required contributions during the period of the maternity leave to a maximum of seventeen (17) weeks provided the employee submits post-dated cheques for her share of the premiums for the entire period prior to commencing maternity leave.

(g) Supplementary Employment Benefit - An employee with one year’s seniority who agrees to return to work for a period of at least six (6) months and who provides the Employer with proof that she has applied for and is

eligible to receive employment insurance benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be eligible to be paid a maternity/adoption leave allowance in accordance with the Supplementary Employment Benefit Plan for a period not to exceed fifteen (15) continuous weeks immediately following the minimum waiting period for employment insurance benefit eligibility.

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

(h) In respect of the period of maternity leave, maternity leave allowance payments made according to the Supplementary Employment Benefit Plan will consist of the following:

- (i) where an employee is subject to a waiting period of two (2) weeks before receiving Employment Insurance maternity benefits, an allowance of seventy-five per cent (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; and
- (ii) payments equivalent to the difference between the EI benefits the employee is eligible to receive and seventy-five per cent (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 earned during this period.

(i) 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.

(j) Adoption/Child Care Leave - The employer shall upon request grant an employee: who is the birth parent of a newborn or unborn child or who is adopting or has adopted a child, a leave of absence without pay of sixty-two (62) consecutive weeks or shorter period as per the employee's request. When both parents are employees, both employees may share the leave. Total leave taken by both employees shall not exceed sixty-two (62) weeks. The combined maternity leave of 17 weeks and child care leave of sixty-two (62) weeks taken by one or both employees shall not exceed seventy-eight (78) weeks. The Employer shall not dismiss, suspend, or layoff an employee during child care leave or for reasons arising from the leave alone. Seniority continues to accrue during the leave at the same rate as if the employee would have worked.

(k) Paternity Leave - An employee shall be entitled to two (2) days leave of absence with pay and one day without pay for the birth of a child. Such leave shall be taken within a reasonable time surrounding the birth.

21.05 Examination 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.

#### 21.06 General Leave

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

(b) The Employer will grant leave of absence with pay to any employee for medical or dental appointments when such leave is requested at the time the appointment is made and when it is not possible to arrange such appointments outside the hours of work. Where such leave is granted the employee shall substantiate

his/her absence with an appointment certificate from his/her doctor or dentist upon request by the Employer. Any request for such a certificate will be made at the time the leave is requested.

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

(d) When the employer requires from the employee a Statement of Fitness for Work form or any form which replaces it that has the same purpose, the cost shall be paid by the employer.

21.07 Citizenship Leave - An employee shall be allowed the necessary time off with pay to process his Canadian citizenship application.

21.08 Educational Leave

(a) Regular and term employees shall be granted educational leave without pay upon application on a first come first served basis, subject to the following conditions:

1. That the employee applies in writing to his/her supervisor with copies to the Human Resource Services of his/her Department and the Secretary of the Union.
2. That a qualified replacement for the employee seeking leave can be found;
3. That the total leave time in the bargaining unit does not exceed thirty-six months (36 months) in any twelve (12) month period beginning on September 1<sup>st</sup> of each year.
4. That each request be for a minimum period of sixty (60) consecutive working days;
5. That the employee has at least two (2) years seniority;
6. The primary purpose for which the leave may be used is either to advance the career opportunity of the employee within the government service or in order to benefit the Employer by having a better qualified employee.

(b) On returning, an employee shall be placed in a position within the bargaining unit and if such a position is not in the same region, an employee must be given first priority when a position becomes vacant in his/her former region.

(c) In addition to the provision above, employees may apply for the benefits as covered in Schedule "B" of this Agreement.

21.09 Secondment

(a) For the purpose of this Article, a secondment is when:

- (i) an employee covered by this Agreement accepts a temporary opportunity outside the bargaining unit; or
- (ii) an employee not covered by this Agreement accepts a temporary opportunity into the bargaining unit.

(b) Prior to an employee being seconded to a position, the Employer, the Union and if applicable, the Union of the host bargaining unit, shall enter into a Letter of Agreement, as outlined under 21.09 (c).

- (c) Such Letter of Agreement should detail 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.
- (d) When a secondment is for a period of up to one (1) year, "Schedule D" will apply.
- (e) Any requests by the Employer to extend the original secondment beyond the one (1) year period will require the parties to enter into a Letter of Agreement as outlined under 21.09 (b).
- (f) All Secondment Agreements whether under (c) or (d) shall be sent to the Recording Secretary of the local.
- (g) The secondment agreement shall specifically refer to article 12.07, which indicates that any employee leaving the Bargaining Unit will lose all seniority twelve (12) months after leaving the bargaining unit.

#### 21.10 Volunteer Day

An employee shall be granted one (1) day's leave with pay per calendar year to work as a volunteer for a non-profit organization or for community involvement with the non-profit sector. An advance notice of at least five (5) working days and a confirmation of involvement from the organization/sector are required. The leave shall be scheduled at times convenient both to the employee and to the Employer.

#### 21.11 Compassionate Care Leave

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

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

### **ARTICLE 22 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES:**

22.01 (a) Wages - The wages for employees shall be in accordance with the rates set out in the attached Schedule "A" which forms part of this Agreement. The steps in the salary range shall represent one year satisfactory service between each step for increment.

- (b) (i) Child Protection Worker/Supervisor Premium

A Social Worker 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection, Family Enhancement, Child Protection Investigator, Centralized Intake, After Hours Emergency Social Services, Family Group Conference Coordinator, or Clinical Specialists in Child Welfare shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay in accordance with Schedule A.

The payment of this premium is not to be considered a promotion to a higher classification.

- (ii) Discontinuance of Premium

The Premium paid to an employee shall be discontinued:

- (1) effective the day the employee is permanently reassigned to a position outside of the unit,
- (2) when the Child Protection function provided by the unit is discontinued.

The termination of this premium, in accordance with this agreement, does not constitute a layoff, a demotion or a disciplinary action.

- (iii) Notwithstanding Article 22.01(b) (i) and (ii), a Social Worker 2, 3 or Social Worker Supervisor who is occasionally assigned to this work shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay in accordance with Schedule A for the duration of the occasional assignment.

22.02 Equal Pay for Equal Work - The principle of equal pay for equal work shall apply, regardless of sex.

22.03 Pay Days - The Employer agrees to maintain a bi-weekly pay period. When the regular pay day falls on a holiday, the pay day shall be the last banking day prior to such holiday.

22.04 Subject to documented assessment and performance review undertaken pursuant to the Performance Management System, an employee on anniversary date, upon satisfactory performance, shall move to the next step on the pay scale.

22.05 Injured on Duty - 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.

22.06 (a) 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 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 when granted will 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. At the request of the employee payment of this allowance shall be:

- (i) a lump sum payment at the time of termination or retirement, or
- (ii) held over to the next two (2) taxation years, or any other year, following termination of employment.

(b) When an employee has a permanent disability and requests to retire, or when the Employer requires an employee to retire due to a permanent disability, or an employee terminates his/her employment due to permanent disability and in the absence of mutual agreement, a Board of Doctors, whose decision shall be final and binding on the parties to this Agreement, shall be composed as follows: one doctor appointed by the Local, one doctor appointed by the Employer and one doctor selected by the two so appointed, who shall be the Chairman. If the decision of the Board is that the employee has a permanent disability the said employee shall receive pay for any accumulative severance leave entitled to under this Article. The expenses of this Board shall be paid for in the same manner as if it were an Adjudication Board. If the permanent disability of an employee has been established under the *Workers' Compensation Act* or the *Canada Pension Act*, a further Board decision under this Article shall not be required.

(c) Employees taking early retirement as provided for under the provisions of Article 23.02 of this agreement and the Public Service Superannuation Plan shall be entitled to their retirement allowance.

(d) Pre-Retirement Leave – Effective date of signing of the Collective Agreement, at the option of the employee, retirement allowance may be taken in the form of pre-retirement leave in accordance with Schedule 'C'.

22.07 Travel Regulations - The New Brunswick Travel Regulations as amended from time to time shall apply to employees in the bargaining unit. The Union may, on request, make a presentation to the Employer on the matter of Travel Regulations.

22.08 (a) Acting Pay - When an employee is temporarily assigned to perform the principal duties of a higher paying position for a minimum of two (2) consecutive work days, such employee shall have his current rate of pay increased by 4.8% during such temporary period.

(b) Notwithstanding Article 22.08 (a), when a Social Worker 2 or a Social Worker 3 is temporarily assigned to perform the principal duties of a Social Worker Supervisor position in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit, such employee shall have his current rate of pay increased by 4.8% during such temporary period.

22.09 Notice of Dismissal - Where the Employer intends to dismiss an employee, the employee shall be given not less than one (1) month's notice and where less than one (1) month's notice is given, the employee shall continue to receive his pay for one (1) month after such notice is given.

22.10 Responsibility Allowance - An employee who is in charge of an office and whose classification specification does not provide for assigned responsibility and/or duties such as listed below will be paid an allowance of two (2) steps of his rate of pay. These responsibilities and/or duties could include or be similar to:

- (a) liaison between their services and other services of the government;
- (b) ensure an effective working relationship between employees and/or persons in the office;
- (c) responsibility for landlord-tenant relationship;
- (d) function as team leader in terms of receiving and distributing cases;
- (e) hiring of casual or temporary staff or supervision of support staff;
- (f) administrative duties, i.e. prepare monthly report, purchasing of supplies.

#### **ARTICLE 23 - RETIREMENT AND PENSION PLAN:**

23.01 An employee may retire at age sixty-five or later.

23.02 An employee may retire earlier than age sixty-five if he/she retires on account of disability or is granted under the *Public Service Superannuation Act*:

- (i) an annual allowance (an actuarially reduced pension);
- (ii) an immediate pension.

23.03 Superannuation Benefits - All benefits provided by the *Public Service Superannuation Act* shall apply to retiring employees covered by the provisions of that Act to the extent provided by that Act.

23.04 An employee desiring to participate in an Employer approved pre-retirement counselling program shall be granted leave of absence with pay and shall be reimbursed for reasonable expenses to attend such a program within the Province of New Brunswick for a maximum of two (2) sessions throughout the employee's career.

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

#### **ARTICLE 24 - EMPLOYEE BENEFITS:**

24.01 Participating in Present Plan - All employees of the bargaining unit shall participate in the Province of New Brunswick Group Life Insurance Program. The insurance coverage for each employee shall be in accordance

with the present schedule and the Employer/Employee contributions shall be in accordance with the present rates. The introduction of a new plan or changes in the present plan shall be subject to negotiations between the parties.

24.02 (a) The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of the Health Plan for all participating employees. Employee enrolment 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 Dental Plan as agreed between the parties, for all participating employees. Employee enrolment 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 Group Plan applicable or equivalent coverage as administered by the Employer for retired employees.

24.03 Casual employees who meet the eligibility criteria for the insured benefit programs are entitled to 24.01 and 24.02. As well, employees who have been terminated and subsequently re-hired within 6 months of termination, who meet the eligibility criteria, are eligible for the reinstatement of their coverage immediately upon return to work.

#### 24.04 Long Term Disability

(a) The Employer shall make available to eligible employees of the Province of New Brunswick the "Long Term Disability (LTD) Plan for Employees of the Province of New Brunswick". Eligibility shall be governed by the rules of the Plan. Premiums will be paid by the employee through payroll deduction.

(b) A regular or term employee who is deemed disabled and qualifies for benefits under the LTD Plan may be granted appropriate leaves to reconcile absence from work during his/her period of total disability up to 28 months. Such leave shall not be unreasonably withheld. Such leave of absence shall expire if the employee receives a permanent disability pension or accepts alternate employment. The Employer agrees to meet with the employee during the period of absence to discuss alternate employment opportunities within the civil service.

(c) All part-time employees shall be covered the same as full-time employees based on their income and hours of work.

### **ARTICLE 25 - PORTABILITY**

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

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

- (i) the number of regular hours of continuous employment in the public service for the purpose of retirement allowance entitlement;
- (ii) vacation rate entitlement;
- (iii) the transfer of accumulated pension credits provided that a reciprocal agreement between the applicable pension plans exists;

(iii) sick leave credits accumulated from his previous Employer up to a maximum of 240 days.

25.03 If an employee accepts employment into a management and non-union position or into a bargaining unit that has discontinued the retirement allowance in Parts I, II, or III, the options for the employee with respect to their retirement allowance entitlements shall be in accordance with the "Discontinuance of Retirement Allowance Benefit-Understanding the Options" booklet, Treasury Board.

#### **ARTICLE 26 - CLASSIFICATION:**

26.01 Present Classification - The classifications covered by this Agreement shall be those listed in Schedule "A" of this Agreement.

26.02 If a new classification comes into being during the life of this agreement, or there is a significant change in the level of duties, responsibilities, or qualification requirements of an existing classification, the rate of pay shall be subject to negotiation between the Employer and the Union. The Employer may set an interim wage rate for such classification.

Within thirty (30) days of notification of such new wage rate, the Union shall either accept the rate established by the Employer or indicate its desire to negotiate a new rate. Should the Union fail to indicate its intention within the thirty (30) day limit the rate established by the Employer will remain in effect for the term of this agreement. Should the Union request negotiations of a wage rate and fail to reach agreement, the parties shall submit such wage rate only to binding arbitration under the *Public Service Labour Relations Act*.

The new wage rate shall become retroactive to the time the position was filled by an employee and all other conditions and terms of this agreement shall apply during this retroactive period and thereafter during the life of this agreement.

26.03 Appeal of classification: A regular or term employee who feels that his/her position has been unfairly or incorrectly classified or reclassified, shall have the right to appeal such classification or reclassification as per the classification appeal process and related procedures as amended from time to time.

26.04 Classification Specifications - Within 30 days of the signing of this agreement the Employer shall provide to the Union copies of the classification specifications concerning classifications covered by this labour agreement. Where not indicated in the classification specification, the Employer will furnish to the Union for information purposes only, the criteria required to promote within classifications and any changes thereto. It is understood that the criteria is formulated unilaterally by the Employer.

#### **ARTICLE 27 - PROFESSIONAL DEVELOPMENT:**

27.01 Professional Activity

(a) If and when the Employer allows leave of absence with pay to participate in professional development activities, attend workshops, conferences, seminars, professional association meetings and to write examinations and receive degree or diploma, it shall be distributed equitably among the regular and term employees within the respective departments.

(b) Based on operational requirements and at the discretion of the Employer, the Employer may grant leave of absence with or without pay to allow temporary or casual employees to participate in professional development activities, attend workshops, conferences, seminars, professional association meetings and to write examinations and receive degree or diploma.

**ARTICLE 28 - JOB SECURITY:**

28.01 The Union recognizes the right of the Employer to contract out work and services, but no regular or term employee will suffer a reduction of hours of work, be laid off, or a reduction of salary as a result of the Employer contracting out his work or service.

**ARTICLE 29 - TECHNOLOGICAL CHANGE:**

29.01 Definition

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

29.02 Introduction

The Employer agrees to introduce technological change in a manner which, as much as possible, will minimize the disruptive effects on employees and services to the public.

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.

29.03 Notice

The Employer will give the Union written notice of technological change at least four (4) months prior to the date the change is to be implemented. During this period the parties will meet to discuss the steps to be taken to assist employees who could be affected.

29.04 Training

If as a result of a change in technology the Employer requires an employee to undertake additional training, the training will be provided to the employee. Such training shall be given during the hours of work whenever possible. Any training due to technological change shall be at the Employer's expense without loss of pay to the employee. Time spent on such training shall be considered hours worked.

29.05 Transfer And Layoff

If an employee's position is rendered redundant as a result of technological change, the provisions of Article 14 (Layoff and Recall) shall apply. An employee laid off under Article 14 shall have his/her name placed on an eligibility list in accordance with Section 26(3) and 26(4) of the *Civil Service Act*. If an employee is unable to adapt to technological change every effort shall be made to relocate that employee to an equivalent position for which he/she is qualified.

29.06 Effects Of Technological Change

The Employer agrees to address and review the effects of technological change through the forum of local and provincial labour management committees as presented through the respective agenda.

**ARTICLE 30 - GENERAL:**

30.01 Copies of Collective Agreement

(a) The Agreement shall be posted electronically in both Official Languages on the Government of New Brunswick Internet site.

(b) 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.

(c) The original signed Collective Agreement drafted by the Employer and signed by the Parties to this Collective Agreement is official.

30.02 Health and Safety - Both parties recognize that the *Occupational Health and Safety Act* applies to this Agreement. Where it is determined that local representation from this unit should be included on a Health and Safety Committee, the Union shall have the opportunity to appoint such a representative(s).

### **ARTICLE 31 - RETROACTIVITY:**

31.01 Wages under this agreement are effective from August 16, 2017. Retroactive pay shall apply to all paid hours including regular overtime, on call, telephone work and callback by an employee in the Bargaining Unit.

31.02 Persons not eligible for retroactive payment are as follows:

- (1) Those who left their employment before completing six (6) months of service.
- (2) Those persons who become employed on or after August 16, 2017, and who voluntarily left their employment prior to the date of signing of this agreement.
- (3) Those persons who have been discharged for matters of discipline.
- (4) Those persons who have left their employment without giving proper notice as defined in this agreement.
- (5) Persons who are not employees as defined in clause 1.01 of this agreement.

31.03 Any person who has a claim for retroactive pay hereunder and who is not employed on the date of signing of this agreement shall make claim by notice in writing to the Institution, agency or department where he formerly worked within forty-five (45) calendar days from the signing of this agreement. Failure to make such claim within the forty-five (45) day period will result in forfeiture of any entitlement to retroactive pay. It shall be the sole responsibility of the former employee to make the claim for retroactive pay.

### **ARTICLE 32 - DURATION AND TERMINATION:**

32.01 Duration and Termination - This agreement constitutes the entire agreement between the parties and shall be in effect for a term beginning on the day of signing and ending on August 15, 2022, and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either party request 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.

32.02 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*.

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

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Ernie Steeves

Shauna Morton

Bruce Fitch

Gary Burris

Thomas Johansen

Tracy Hookey

\_\_\_\_\_

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

SCHEDULE A								
REHABILITATION & THERAPY GROUP								
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER								
BIWEEKLY RATES OF PAY								
EFFECTIVE AUGUST 16/2017								
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>GROUP A</b>	2159	2240	2344	2402	2460	2520	2581	2668
Human Rights Officer 2								
Psychometrist 2								
Resident in Psychology								
<b>GROUP B</b>	2197	2276	2384	2443	2500	2561	2626	2711
Correctional Programmer 2								
Human Resource								
Development Officer 2								
Recreation & Culture								
Program Officer 2								
Recreation Leader								
<b>GROUP C</b>	2225	2305	2416	2476	2531	2596	2662	2747
Social Worker 2								
Probation & Parole								
Officer 2								
<b>GROUP D</b>	2341	2398	2460	2520	2581	2642	2703	2797
Human Rights								
Officer 3								
<b>GROUP E</b>	2413	2473	2531	2596	2662	2721	2780	2883
Social Worker 3								
<b>GROUP F</b>	2400	2461	2523	2590	2653	2713	2779	2881
Probation &								
Parole Officer 3								
<b>GROUP G</b>	2516	2591	2651	2714	2784	2855	2915	3016
Clinical Psychologist								
Human Resource								
Development Manager								
Recreation & Culture								
Program Officer 3								
<b>GROUP H</b>	2551	2623	2687	2753	2823	2895	2955	3058
Social Worker								
Supervisor								
Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all eight (8) steps in Group F.								
Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all eight (8) steps in Group G.								
Any level Social Worker who is regularly and continuously assigned to Child Protection according to Article 22.01 B shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.								
Progression through the pay range for classifications is based on performance.								
University Graduate, no related experience Step 1.								
After 1 year, may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range.								

SCHEDULE A								
REHABILITATION & THERAPY GROUP								
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER								
BIWEEKLY RATES OF PAY								
EFFECTIVE AUGUST 16/2018								
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>GROUP A</b>	2220	2303	2409	2468	2527	2589	2651	2739
Human Rights Officer 2								
Psychometrist 2								
Resident in Psychology								
<b>GROUP B</b>	2259	2340	2450	2510	2568	2630	2697	2783
Correctional Programmer 2								
Human Resource								
Development Officer 2								
Recreation & Culture								
Program Officer 2								
Recreation Leader								
<b>GROUP C</b>	2288	2369	2482	2544	2600	2666	2733	2820
Social Worker 2								
Probation & Parole								
Officer 2								
<b>GROUP D</b>	2406	2464	2527	2589	2651	2713	2775	2871
Human Rights								
Officer 3								
<b>GROUP E</b>	2479	2541	2600	2666	2733	2794	2854	2959
Social Worker 3								
<b>GROUP F</b>	2466	2528	2592	2660	2724	2785	2853	2957
Probation &								
Parole Officer 3								
<b>GROUP G</b>	2584	2661	2722	2786	2858	2930	2991	3094
Clinical Psychologist								
Human Resource								
Development Manager								
Recreation & Culture								
Program Officer 3								
<b>GROUP H</b>	2620	2694	2759	2826	2898	2971	3032	3137
Social Worker								
Supervisor								
Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all eight (8) steps in Group F.								
Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all eight (8) steps in Group G.								
Any level Social Worker who is regularly and continuously assigned to Child Protection according to Article 22.01 B shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.								
Progression through the pay range for classifications is based on performance.								
University Graduate, no related experience Step 1.								
After 1 year, may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range.								

SCHEDULE A								
REHABILITATION & THERAPY GROUP								
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER								
BIWEEKLY RATES OF PAY								
EFFECTIVE AUGUST 16/2019								
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>GROUP A</b>	2283	2367	2475	2535	2596	2659	2722	2812
Human Rights Officer 2								
Psychometrist 2								
Resident in Psychology								
<b>GROUP B</b>	2322	2405	2517	2578	2637	2701	2769	2857
Correctional Programmer 2								
Human Resource								
Development Officer 2								
Recreation & Culture								
Program Officer 2								
Recreation Leader								
<b>GROUP C</b>	2352	2435	2550	2613	2670	2737	2806	2895
Social Worker 2								
Probation & Parole								
Officer 2								
<b>GROUP D</b>	2472	2531	2596	2659	2722	2785	2849	2947
Human Rights								
Officer 3								
<b>GROUP E</b>	2547	2610	2670	2737	2806	2868	2929	3036
Social Worker 3								
<b>GROUP F</b>	2533	2597	2662	2731	2797	2859	2928	3034
Probation &								
Parole Officer 3								
<b>GROUP G</b>	2654	2732	2795	2860	2933	3007	3069	3174
Clinical Psychologist								
Human Resource								
Development Manager								
Recreation & Culture								
Program Officer 3								
<b>GROUP H</b>	2691	2766	2832	2901	2974	3049	3111	3218
Social Worker								
Supervisor								
Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all eight (8) steps in Group F.								
Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all eight (8) steps in Group G.								
Any level Social Worker who is regularly and continuously assigned to Child Protection according to Article 22.01 B shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.								
Progression through the pay range for classifications is based on performance.								
University Graduate, no related experience Step 1.								
After 1 year, may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range.								

SCHEDULE A								
REHABILITATION & THERAPY GROUP								
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER								
BIWEEKLY RATES OF PAY								
EFFECTIVE AUGUST 16/2020								
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>GROUP A</b>	2347	2432	2543	2604	2666	2730	2795	2886
Human Rights Officer 2								
Psychometrist 2								
Resident in Psychology								
<b>GROUP B</b>	2387	2471	2585	2648	2708	2773	2843	2932
Correctional Programmer 2								
Human Resource								
Development Officer 2								
Recreation & Culture								
Program Officer 2								
Recreation Leader								
<b>GROUP C</b>	2417	2502	2619	2683	2742	2810	2880	2971
Social Worker 2								
Probation & Parole								
Officer 2								
<b>GROUP D</b>	2540	2600	2666	2730	2795	2859	2924	3024
Human Rights								
Officer 3								
<b>GROUP E</b>	2616	2680	2742	2810	2880	2943	3006	3115
Social Worker 3								
<b>GROUP F</b>	2602	2667	2733	2804	2871	2934	3005	3113
Probation &								
Parole Officer 3								
<b>GROUP G</b>	2725	2805	2869	2935	3010	3085	3149	3256
Clinical Psychologist								
Human Resource								
Development Manager								
Recreation & Culture								
Program Officer 3								
<b>GROUP H</b>	2763	2839	2907	2977	3052	3128	3191	3300
Social Worker								
Supervisor								

Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all eight (8) steps in Group F.

Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all eight (8) steps in Group G.

Any level Social Worker who is regularly and continuously assigned to Child Protection according to Article 22.01 B shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for classification 33 is based on performance.

University Graduate, no related experience Step 1.

After 1 year, may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range.

SCHEDULE A								
REHABILITATION & THERAPY GROUP								
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER								
BIWEEKLY RATES OF PAY								
EFFECTIVE AUGUST 16/2021								
	1	2	3	4	5	6	7	8
<b>GROUP A</b>	2412	2499	2612	2674	2737	2803	2869	2962
Human Rights Officer 2								
Psychometrist 2								
Resident in Psychology								
<b>GROUP B</b>	2453	2539	2655	2719	2780	2847	2918	3009
Correctional Programmer 2								
Human Resource								
Development Officer 2								
Recreation & Culture								
Program Officer 2								
Recreation Leader								
<b>GROUP C</b>	2483	2570	2690	2755	2815	2884	2956	3049
Social Worker 2								
Probation & Parole								
Officer 2								
<b>GROUP D</b>	2609	2670	2737	2803	2869	2934	3001	3103
Human Rights								
Officer 3								
<b>GROUP E</b>	2686	2752	2815	2884	2956	3020	3084	3195
Social Worker 3								
<b>GROUP F</b>	2672	2738	2806	2878	2947	3011	3083	3193
Probation &								
Parole Officer 3								
<b>GROUP G</b>	2798	2879	2945	3012	3088	3165	3230	3339
Clinical Psychologist								
Human Resource								
Development Manager								
Recreation & Culture								
Program Officer 3								
<b>GROUP H</b>	2836	2914	2983	3055	3131	3209	3273	3384
Social Worker								
Supervisor								

Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all eight (8) steps in Group F.

Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all eight (8) steps in Group G.

Any level Social Worker who is regularly and continuously assigned to Child Protection according to Article 22.01 B shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for classifications is based on performance.

University Graduate, no related experience Step 1.

After 1 year, may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range.

## SCHEDULE B

### EDUCATIONAL LEAVE PROVISIONS

.01 An employee must have completed the probationary period before being considered for educational leave.

.02 (1) An employee on educational leave may be granted financial assistance which may include all or a portion of the following costs: employee salary, tuition, travel expenses, meals and lodging, books, registration or examination fees, and other related legitimate expenses.

(2) An employee who is granted Long Term or Special Educational Leave, must sign a non-interest bearing promissory note for the amount of financial assistance received excluding the costs of salary of a replacement employee, and a Return Service Agreement.

(3) The period of Return Service specified in a Return Service Agreement is to be for a minimum period of 12 months, or equal to the length of the educational leave granted if greater.

(4) Where an employee does not complete the Return Service Agreement, the promissory note is credited with an amount that bears the same ratio to the cost of the training as the completed service bears to the total Return Service Agreement. The remaining balance of the promissory note will be processed for collection unless waived.

(5) An employee who does not satisfactorily complete the course or training ceases to be entitled to financial assistance but must fulfill any financial and return service commitments on a pro-rata basis. This requirement may be waived where the failure to satisfactorily complete the course or training was due to a cause beyond the employee's control.

.03 (1) An employee on educational leave is eligible to accumulate sick and vacation leave credits. No carry over of vacation leave credits is permitted where educational leave is granted for a period of 12 months or more.

(2) A merit increase cannot be granted to an employee on long term or special educational leave but may be granted effective the first day of the month in which the employee returns to work.

.04 (1) In determining the amount of financial assistance to be paid by the Employer, the percentage figure derived from the attached points guide may be applied to all or any part of the items included in the total financial assistance requested. The points guide must be used to calculate the proportion of salary to be reimbursed while on long term or special educational leave.

(2) Where an employee on educational leave receives other financial assistance from the Province which need not be repaid, the benefits under this educational leave policy may be reduced accordingly.

.05 (1) Short Term Educational Leave may be granted for the purpose of taking professional, technical or skills training where the employee will be absent from work for a period of 30 working days or less.

(2) Expenses for transportation, board and lodging cannot exceed the maximum allowance permitted in the Travel Directive.

.06 (1) An employee may be granted a Tuition Refund upon successful completion of courses that do not require the employee to be absent from work, or require only brief absences.

(2) Where an employee is eligible for a Tuition Refund, the employee may also be granted:

- (a) leave of absence with pay for the purpose of writing examinations,
- (b) payment of the expenses of writing the examinations,
- (c) payment of travelling expenses in accordance with the Travel Regulations.

.07 (1) An employee may be granted Long Term Educational Leave for the purpose of taking professional, technical or skills training where the employee will be absent from work for a period in excess of 30 working days.

(2) Subject to .04 an employee may be granted financial assistance to help cover the cost of the following expenses:

- (a) Tuition, where the claim is supported by a receipt.
- (b) Travel expenses to and from the place of training once during the period of educational leave, in accordance with the Travel Regulations.
- (c) Books.
- (d) Other agreed expenses directly related to the proposed course or training.

.08 (1) An employee may be granted Special Educational Leave when selected by Government to attend École Nationale D'administration, École Nationale D'administration Publique, National Defence College or a similar institution.

(2) Subject to .04 an employee may be granted financial assistance to help cover the following expenses:

- (a) Tuition, where the claim is supported by a receipt.
- (b) Travel expenses to and from the place of training once during the period of educational leave, in accordance with the Travel Regulations.
- (c) Other agreed upon expenses directly related to the proposed course or training.

## POINTS GUIDE

The following table is intended for use as a guideline in determining the amount of financial assistance received by the employee. The application may be awarded 1, 2 or 3 points under each of the three columns. The points awarded under each column are added to the total number of points for the application. The maximum financial assistance received by the employee is determined by applying the appropriate percentage for the table to the total cost of the proposed training. For example if an application was awarded 2 under each of columns 1, 2 and 3 respectively, this would be a total of 6 points. Applying the percentage guide the employee would be eligible to receive a maximum of 60% of salary and all other expenses to which the department and/or Board of Management may wish to apply the formula. A copy of the completed points guide must be attached to each application for Educational Leave.

Where the application under consideration is for developmental purposes as a result of a career plan for the employee, the criteria in the Points Guide may be interpreted to refer to the proposed job or duties rather than the employee's present job.

Relationship Between Job Duties and Proposed Training	Main Beneficiary of Proposed Training	Need for Proposed Training
1. Useful but not related	Mostly employee	Employee needs to directly attain minimum education standards of present job
2. Generally related to duties of employee	Equally between employee and organization	Employee needs to keep up with new knowledge and techniques
3. Very specifically related to major portion of employee's duties	Mostly organization	New or potential duties or responsibilities require this training for efficient operation of program

Points	% of Salary
0 - 3	0%
4	40%
5	50%
6	60%
7	80%
8	90%
9	100%

**LETTER OF UNDERSTANDING**

**Between  
Board of Management  
And  
Canadian Union of Public Employees, Local 1418**

**Re: Pensionable Earnings  
Child Protection Worker / Supervisor  
Clinical Psychologist  
Probation and Parole Officer 3**

It is understood that the following are considered pensionable earnings:

1. the 4.8% Child Protection Worker/Supervisor Premium paid pursuant to Article 22.01(b)(i) to Social Workers 2, 3 or Social Worker Supervisors; and
2. the 7.8% market supplement paid to Clinical Psychologist as identified in Schedule A of the Collective Agreement.
3. the 4.8% paid to Probation and Parole Officer 3 as identified in Schedule A of the Collective Agreement.

Dated this 14th day of December 2021.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Ernie Steeves

Shauna Morton

Bruce Fitch

Gary Burris

Thomas Johansen

Tracy Hookey

\_\_\_\_\_

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTER OF INTENT  
Between  
Board of Management  
And  
Canadian Union of Public Employees, Local 1418**

**Re: Workload**

Whereas the parties recognize the importance of workload being reviewed; and

Whereas the parties are committed to regular Provincial Labour-Management Committee meetings;

The Parties therefore agree to:

1. establish workload as a standing agenda item at the Provincial Labour-Management Committee; and
2. work together at the Provincial Labour Management Committee to identify and understand workload-related issues and identify potential solutions.

Dated this 14th day of December, 2021.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Ernie Steeves

Shauna Morton

Bruce Fitch

Gary Burris

Thomas Johansen

Tracy Hookey

\_\_\_\_\_

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

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

1. Any retirement allowance days not used in the year in which they could have been may be carried over for use in any subsequent year.
2. Retirement allowance days not used at the date of retirement will be paid in cash.
3. In order to allow for orderly work scheduling, a request to use retirement allowance days should be submitted to the employee's supervisor twice as many working days in advance as the number of retirement allowance days being requested, e.g. a request to use 25 days should be submitted at least 50 days in advance.
4. A person must compensate the Province for retirement leave which was taken but which the person was not eligible to receive, and the amount of the compensation is to be calculated using the employee's rate of pay at termination.
5. Retirement allowance days may be taken in the calendar year in which the entitlement provision applies.

Dated this \_\_14th\_\_ day of December, 2021.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Ernie Steeves

Shauna Morton

Bruce Fitch

Gary Burris

Thomas Johansen

Tracy Hookey

\_\_\_\_\_

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **SCHEDULE D**

### **Re: SECONDMENTS OF UP TO ONE (1) YEAR (as per 21.09 (c))**

For the purposes of this agreement, a secondment is when a permanent employee accepts a temporary opportunity into the bargaining unit or outside the bargaining unit. This Schedule applies to secondments that are of a duration of up to one (1) year.

The terms and conditions applicable to such a secondment will be those pertaining to the position into which the employee is seconded. Where the terms and conditions under A or B, as applicable, have been met, the secondment will take place. In such case, the Employer will then provide the Union with a copy of the secondment agreement within 30 days after the beginning of the secondment, unless mutually agreed by the parties.

General exceptions related to pay, insured benefits and pensions may apply as per the specific provisions of such plans or applicable collective agreements. In addition, the parties to a secondment may negotiate alternative or additional terms where appropriate. In such case, the parties shall negotiate and outline these alternative and/or additional terms and conditions and sign the amended secondment agreement.

Where the parties attempt to negotiate alternative terms and/or conditions for the duration of a secondment and are unsuccessful, the secondment will proceed and the below outlined terms and conditions of employment outlined in A or B, as applicable, shall apply.

- A. **Secondment Outside the Bargaining Unit:** When an employee who occupies a permanent position is temporarily reassigned to a position/work outside the Rehabilitation and Therapy & Recreation and Culture Program Officer collective agreement, the following terms and conditions of employment shall apply:
- i. **Applicability of the Collective Agreement:** the collective agreement does not apply for the period of the secondment.
  - ii. **Union Dues** the employee will not pay union dues to this bargaining unit.
  - iii. **Seniority:** The employee shall not accumulate seniority in the bargaining unit during the secondment, but shall retain his or her previously accumulated seniority on returning to the regular bargaining unit following the secondment.
  - iv. **Return to Position:** At the end of the secondment, the employee shall return to his or her original position. Where the employee's original position is to be affected by layoff, the layoff and recall provisions of this collective agreement shall apply.
  - v. **Duration:** The Employer or the seconded employee may end the secondment prior to the identified termination date if written notice of (30) thirty calendar days is given to the affected parties. A copy of the notice shall be provided to the bargaining representative.
- B. **Secondment Into the Bargaining Unit:** When an employee from outside the Rehabilitation and Therapy & Recreation and Culture Program Officer collective agreement who occupies a permanent position is temporarily reassigned to the work of the Rehabilitation and Therapy & Recreation and Culture Program Officer, the following terms and conditions of employment shall apply:
- i. **Applicability of the Collective Agreement:** the collective agreement applies for the period of time the employee is seconded.
  - ii. **Pay:** Where an employee is seconded to a position in this bargaining unit which is considered a higher classification, the employee shall be paid at the step in the pay range that provides the minimum acting pay amount applicable to his or her regular position. If this amount is less than the minimum of the pay

range, the employee will be paid at the lowest step on the pay scale applicable to the position in which he or she is seconded.

Where an employee is seconded to a position in this bargaining unit which is considered a lower classification, he or she shall be placed at the step of the seconded position that is closest to his/her current rate of pay. The rate of pay of the seconded employee shall not exceed the maximum of the pay range of the seconded position.

- iii. Performance Review: performance reviews will be conducted by the supervisor of the position into which the employee is seconded. The parties may agree to change this where appropriate. The employee's review will apply toward determination of any merit increases to which the employee may be entitled in his or her regular position. The employee's anniversary date shall remain unchanged.
- iv. Union Dues: the employee will pay union dues to this bargaining unit and will have a right to representation by the union during the secondment.
- v. Grievance Procedure: the employee will have rights to the grievance procedure provided in this collective agreement. The grievance procedure will only apply to disputes relating to terms and conditions of the employee's secondment. The employee will have a right to representation by the union for these matters.
- vi. Seniority: the employee shall accumulate seniority in accordance with the collective agreement for the period of time they are seconded.
- vii. Travel Allowances and Other Expenses: Seconded employees' entitlement to reimbursement for expenses shall be determined by the Travel Policy (AD2801).
- viii. Duration: The Employer or the seconded employee may end the secondment prior to the identified termination date if written notice of (30) thirty calendar days is given to the affected parties. A copy of the notice shall be provided to the bargaining representative.

It is important to note that an employee leaving the bargaining unit for twelve (12) month will lose all seniority.

Dated this day of 14th December , 2021.

FOR THE EMPLOYER

Ernie Steeves

Bruce Fitch

Thomas Johansen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FOR THE UNION

Shauna Morton

Gary Burris

Tracy Hookey

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## **JOINT COMMITTEE ON WORKLOAD ISSUES**

**Between**

**Board of Management**

**And**

**Canadian Union of Public Employees, Local 1418**

### **TERMS OF REFERENCE**

#### **INTRODUCTION:**

The members of CUPE 1418 have identified workload as a concern, and the parties recognize that workload is an important issue in the workplace. Therefore, the parties have agreed to establish a joint workload committee to identify, analyze and address the members' concerns.

#### **PURPOSE:**

- The purpose of the committee will be to:
  - Identify, evaluate, and analyze current workload data and measurables available.
  - Discuss possible solutions to any workload challenges identified and make recommendations to senior management on how to correct the matter.
  - Establish a reporting mechanism in order for regions/front line staff to voice workload concerns on an as needed basis and a process to address these concerns.
- Meetings will be held to discuss any issues related to workload in the various Departments. All CUPE 1418 classifications and workload issues shall be within the scope of the committee. This committee is not intended to replace Labour Management meetings, meetings on regional issues, Child Welfare Committee meetings, or collective agreement negotiations.

#### **MEETINGS:**

Meetings will be held quarterly in a central location or in another location within the province if mutually agreed by the parties.

#### **MEMBERSHIP**

- Both the Union and the Employer shall choose their respective representatives for each meeting of the Committee, up to a maximum of eight (8) representatives each. Only representatives from those departments affected by agenda items are to attend the meeting.
- The Committee shall consist of equal representation of both parties. Either party may waive this requirement on an individual meeting basis.

#### **PROTOCOL:**

- The Union and the Employer shall each have a respective chairperson that is to attend all meetings of this committee, or send a designate in their place.
- Both the Employer and the Union representatives shall have the opportunity to put forth agenda items.
- The chairpersons shall exchange an agenda two weeks prior to the scheduled meeting.
- At each meeting, action items will be recorded in the attached template.
- Action items must be completed and/or updated before the next meeting, or on an otherwise agreed timeline as agreed by the Committee members.

- Following each meeting, draft minutes will initially be sent to all members to verify before being approved at the next meeting. Approved minutes will be circulated to the members of the Committee.

This Committee shall be in place for the term of the collective agreement. By mutual agreement, the parties may agree to terminate the Joint Committee prior to the expiry of the collective agreement if its existence is no longer necessary.

**JOINT INTERPRETATION**  
**THE COLLECTIVE AGREEMENT**  
**BETWEEN**  
**TREASURY BOARD**  
**AND**

**REHABILITATION AND THERAPY, RECREATION AND CULTURE: (CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1418)**

**ARTICLE 21- LEAVE OF ABSENCE**

**JOINT INTERPRETATION OF ARTICLE 21.01 (Bereavement Leave)**

As the parties wish to clarify the language contained in article 21.01 (c), the parties hereby agree to the following:

- (a) The intent of this article is that an employee will also be granted bereavement leave for the death of an employee spouse's niece or nephew.

**For the Employer**

**For the Union**

Ernie Steeves  
For the Employer

Shauna Morton  
For the Union

Bruce Fitch  
For the Employer

Gary Burris  
For the Union

Date December 14, 2021

Date December 14, 2021

**JOINT INTERPRETATION**  
**THE COLLECTIVE AGREEMENT**  
**BETWEEN**

**TREASURY BOARD**

**AND**

**REHABILITATION AND THERAPY, RECREATION AND CULTURE: (CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1418)**

**ARTICLE 23- RETIREMENT AND PENSION PLAN**

**JOINT INTERPRETATION OF ARTICLE 23.04**

**23.04 Pre-retirement counselling program**

- a) The intention of this article is that the employee may participate in the employer approved pre-retirement counselling program at any point in their career, up to the maximum amount of sessions. This could include one session at the beginning of their career and one session at the end of their career.

**For the Employer**

**For the Union**

Ernie Steeves  
For the Employer

Shauna Morton  
For the Union

Bruce Fitch  
For the Employer

Gary Burris  
For the Union

Date December 14, 2021

Date December 14, 2021

**JOINT INTERPRETATION**

**THE COLLECTIVE AGREEMENT**

**BETWEEN**

**TREASURY BOARD**

**AND**

**REHABILITATION AND THERAPY, RECREATION AND CULTURE: (CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1418)**

**ARTICLE 12- SENIORITY**

**JOINT INTERPRETATION OF ARTICLE 12.01 (Seniority Defined)**

As the parties wish to clarify the language contained in article 12.01, the parties hereby agree to the following:

- (a) The intent of this article is that employee seniority will be calculated as of the date the individual is hired as an employee into the CUPE 1418 bargaining unit and not calculated as of the date which they began in the public service, or another bargaining unit.
- (b) As per article 12.07, an employee will lose their seniority if they are outside of the bargaining unit for more than twelve (12) months.
- (c) As per 12.03, when an employee has been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months or more, such employee shall have his/her seniority dated back to the date of hiring into CUPE 1418.

**For the Employer**

**For the Union**

Ernie Steeves  
For the Employer

Shauna Morton  
For the Union

Bruce Fitch  
For the Employer

Gary Burriss  
For the Union

Date December 14, 2021

Date December 14, 2021

**JOINT INTERPRETATION**  
**THE COLLECTIVE AGREEMENT**  
**BETWEEN**

**TREASURY BOARD**

**AND**

REHABILITATION AND THERAPY, RECREATION AND CULTURE: (CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1418)

**ARTICLE 19- SICK LEAVE**

JOINT INTERPRETATION OF ARTICLE 19.09

19.09 Advancement of Sick Leave

- a) The intention of this article is to allow employees to take an advancement of sick leave in an amount of their choice up to 15 days. The amount of days requested by the employee shall be granted by the employer.

**For the Employer**

**For the Union**

Ernie Steeves  
For the Employer

Shauna Morton  
For the Union

Bruce Fitch  
For the Employer

Gary Burris  
For the Union

Date December 14, 2021

Date December 14, 2021

**CONVENTION**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DE GESTION**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 1418**

**Groupe :**

**RÉHABILITATION ET THÉRAPIE**

**ET**

**AGENTS DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS**

DATE D'EXPIRATION : le 15 août 2021

## Table des matières

Article	Page
<b>PRÉAMBULE</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 1 – DÉFINITIONS</b> .....	<b>1</b>
<b>ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 4 – AUCUNE DISCRIMINATION/AUCUN HARCELEMENT ET AUCUNE VIOLENCE</b> .....	<b>2</b>
<b>ARTICLE 5 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES</b> .....	<b>3</b>
<b>ARTICLE 6 – CORRESPONDANCE</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 7 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 8 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS</b> .....	<b>4</b>
<b>ARTICLE 9 – ARBITRAGE</b> .....	<b>6</b>
<b>ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT</b> .....	<b>7</b>
<b>ARTICLE 11 – MESURE DISCIPLINAIRE</b> .....	<b>7</b>
<b>ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ</b> .....	<b>8</b>
<b>ARTICLE 13 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS</b> .....	<b>9</b>
<b>ARTICLE 14 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL</b> .....	<b>10</b>
<b>ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL</b> .....	<b>11</b>
<b>ARTICLE 16 – SURTEMPS</b> .....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS</b> .....	<b>14</b>
<b>ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS</b> .....	<b>15</b>
<b>ARTICLE 19 – CONGÉS DE MALADIE</b> .....	<b>16</b>
<b>ARTICLE 20 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES</b> .....	<b>18</b>
<b>ARTICLE 21 – AUTRES CONGÉS</b> .....	<b>19</b>
<b>ARTICLE 22 – VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS</b> .....	<b>23</b>
<b>ARTICLE 23 – RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION</b> .....	<b>25</b>
<b>ARTICLE 24 – AVANTAGES DES EMPLOYÉS</b> .....	<b>26</b>
<b>ARTICLE 25 – TRANSFÉRABILITÉ</b> .....	<b>27</b>
<b>ARTICLE 26 – CLASSIFICATION</b> .....	<b>27</b>
<b>ARTICLE 27 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 28 – SÉCURITÉ D'EMPLOI</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</b> .....	<b>28</b>
<b>ARTICLE 30 – GÉNÉRALITÉS</b> .....	<b>29</b>
<b>ARTICLE 31 – RÉTROACTIVITÉ</b> .....	<b>29</b>
<b>ARTICLE 32 – DURÉE ET CESSATION</b> .....	<b>30</b>
<b>ANNEXE A</b> .....	<b>31</b>
<b>ANNEXE B – CONGÉS D'ÉTUDES</b> .....	<b>41</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE – GAINS OUVRANT DROIT A PENSION</b> .....	<b>44</b>
<b>LETTRE D'INTENTION – CHARGE DE TRAVAIL</b> .....	<b>45</b>
<b>LETTRE D'INTENTION – MISE EN ŒUVRE DE L'ÉTUDE CONJOINTE D'ÉVALUATION DES EMPLOIS</b> .....	<b>46</b>
<b>LETTRE D'INTENTION – COMITÉ CONJOINT SUR L'OBLIGATION D'ACCOMMODEMENT</b> .....	<b>47</b>
<b>ANNEXE C – RÉGIME DE CONGÉS DE PRÉRETRAITE</b> .....	<b>48</b>
<b>ANNEXE D – DÉTACHEMENTS D'UNE PÉRIODE MAXIMALE D'UN (1) AN</b> .....	<b>50</b>
<b>COMITÉ MIXTE SUR LES QUESTION DE CHARGE DE TRAVAIL (TERMES DE RÉFÉRENCE)</b> .....	<b>52</b>
<b>INTERPRÉTATION CONJOINT- DE L'ARTICLE 21.01 (CONGÉ DE DEUIL)</b> .....	<b>54</b>
<b>INTERPRÉTATION CONJOINT- DE L'ARTICLE 23.04</b> .....	<b>55</b>
<b>INTERPRÉTATION CONJOINT- DE L'ARTICLE 12.01 (DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ)</b> .....	<b>56</b>
<b>INTERPRÉTATION CONJOINT- DE L'ARTICLE 19.01 (CONGÉ DE MALADIE)</b> .....	<b>57</b>

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le \_14 \_décembre 2021

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK  
représentée par le Conseil de gestion, ci-après appelé l'Employeur, partie de première part;

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 1418,  
ci-après appelé le Syndicat, partie de seconde part.

## **PRÉAMBULE**

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

## **ARTICLE 1 – DÉFINITIONS**

1.01 A. Employé – Dans la convention, « employé » désigne un membre de l'unité de négociation mais ne comprend pas une personne qui n'est pas tenue ordinairement de travailler plus du tiers (1/3) de la période normale de travail des personnes qui font un travail similaire.

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

(i) Emploi régulier désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler sur une base continue.

(ii) Emploi à terme désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler pendant une période déterminée de plus de 6 mois consécutifs.

(iii) Emploi temporaire – Un emploi temporaire désigne un emploi dans le cadre duquel l'employé est embauché pour une période prévue d'au moins un an et de moins de trois ans, conformément à la *Loi sur la Fonction publique*.

(iv) « Employé(e) occasionnel(le) » désigne une personne employée :

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

ou

(b) à titre temporaire pour remplacer un(e) employé(e) absent(e); et

(c) qui ne détient pas un emploi permanent.

C. Tous les emplois susmentionnés peuvent être établis sur une base à temps plein ou à temps partiel.

(i) Emploi à temps plein désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler la pleine semaine normale de travail tel qu'il est défini au paragraphe 15.01.

(ii) Emploi à temps partiel désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler plus d'un tiers (1/3) de la pleine semaine normale de travail, mais moins que cette dernière, tel que défini au paragraphe 15.01.

1.02 Ministère – Dans la présente convention, « Ministère » désigne les ministères énumérés à l'annexe 1, Partie I, de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick.

1.03 *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.

1.04 *Loi d'interprétation* – Dans la présente convention, les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et qui 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*.

1.05 Genre – Partout dans la présente convention, les mots qui sont exprimés au masculin s'entendent également du féminin.

1.06 « Augmentation au mérite » désigne un redressement du salaire d'un employé fondé sur une évaluation du rendement documentée.

## **ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS**

2.01 Reconnaissance du Syndicat et unité de négociation – L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique et le seul agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéros 039 PS 1K(2) et 054 PS 1F(3). Sous réserve de l'alinéa 1.01a), tous les nouveaux employés ajoutés à la présente convention doivent, à titre de condition d'emploi, être visés par la convention collective et avoir droit aux conditions d'emploi convenues qui s'appliquent à leur type d'emploi.

2.02 Nulle autre convention – Nul employé ne doit être tenu ou permis de conclure, avec l'Employeur ou son représentant, une entente écrite ou verbale susceptible d'entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

2.03 Champ d'application de la convention – La présente convention s'applique, tout en les liants, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses représentants.

2.04 Lois à venir – Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés de la Fonction publique qui sont visés par la présente convention, rend nulle et non avenue l'une 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. Si de telles négociations ne permettent pas de parvenir à une entente, les parties doivent soumettre la question à l'arbitrage exécutoire en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

2.05 Si une loi quelconque s'appliquant à des employés de la Fonction publique entraîne des droits ou avantages supérieurs à ceux qui sont en vigueur en application de la présente convention, de tels droits ou avantages sont réputés faire partie de la convention et s'y appliquer.

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

## **ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION**

3.01 Droits de la direction - Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des droits, fonctions, pouvoirs et attributions que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

## **ARTICLE 4 – AUCUNE DISCRIMINATION, AUCUN HARCÈLEMENT ET AUCUNE VIOLENCE**

4.01 a) Les parties conviennent qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ni coercition ne doit être exercée envers les employés par l'une ou l'autre partie en raison de leur adhésion au Syndicat ou de leur race, de leur couleur, de leur religion, de leur origine nationale, de leur ascendance, de leur lieu d'origine, de leur âge, de leur

incapacité physique, de leur incapacité mentale, de leur état matrimonial, de leur situation de famille, de leur orientation sexuelle, de leur sexe, de leur identité ou de leur l'expression de genre, de leur condition sociale, de leurs convictions ou de leurs activités politiques ou tout autre motif mentionné dans la Loi sur les droits de la personne, telle que modifiée de temps à autre.

b) Les parties reconnaissent l'importance et les obligations d'accommoder les employés dans le lieu de travail. Lorsqu'une obligation d'accommodement existe, les parties participeront et collaboreront pleinement tout au long du processus.

4.02 a) La « violence » en milieu de travail désigne le recours potentiel ou réel à la force physique contre un employé ou tout commentaire ou comportement menaçant qui constitue un motif raisonnable pour l'employé de croire que la force physique sera utilisée à son égard, et comprend la violence sexuelle, la violence entre partenaires intimes et la violence conjugale.

b) Les parties reconnaissent que les employés ont le droit de travailler dans un milieu libre de harcèlement et de violence et que le harcèlement et la violence au travail ne seront pas tolérés.

c) Un employé a le droit de se faire accompagner par une personne de son choix pendant l'entrevue du processus relatif au harcèlement, conformément à la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

4.03 L'Employeur accepte de reconnaître que des employés sont parfois victimes de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, ce qui peut avoir une incidence sur leur assiduité ou leur rendement au travail. Donc, il convient qu'un employé victime de violence ou de mauvais traitements ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si l'absence ou le problème de rendement peut être lié à sa situation, soit la violence ou les mauvais traitements. L'Employeur doit accorder jusqu'à cinq (5) jours de congé payé quand un incident de violence conjugale survient qui touche un employé. Les absences prolongées, qui ne sont pas couvertes par les congés de maladie ou l'assurance-invalidité, seront accordées comme des absences autorisées non payées jusqu'à concurrence de dix (10) jours, qui peuvent être pris par intermittence ou dans une période continue, et de seize (16) semaines pendant une période continue par année civile.

## **ARTICLE 5 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**

5.01 Retenue des cotisations – L'Employeur doit retenir du salaire dû à chaque employé visé par la présente convention collective, un montant égal aux cotisations mensuelles réglementaires du Syndicat, à partir du mois qui suit le mois de son embauche.

5.02 Montant des cotisations syndicales – Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant quelconque en application du présent article, le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant de ses cotisations mensuelles réglementaires. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article, jusqu'à ce qu'il soit changé au moyen d'un autre avis envoyé par écrit à l'Employeur et signé par les représentants désignés du Syndicat, après quoi ce nouveau montant doit constituer le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. Il est entendu que normalement, il ne doit pas survenir plus d'un changement en une période de 12 mois.

5.03 Contribution au paiement des dépenses du Syndicat – Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat et les sommes ainsi retenues des personnes qui ne sont pas membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution au paiement des dépenses d'entretien du Syndicat.

5.04 Remise des retenues – Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat, accompagnées d'une liste des noms de tous les employés sur le salaire desquels les retenues ont été effectuées, avant le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

5.05 Non-responsabilité de l'Employeur – 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.

5.06 L'Employeur et le Syndicat doivent informer les nouveaux employés – Les parties conviennent de collaborer et d'informer les nouveaux employés des conditions d'emploi énoncées dans le présent article et la Direction convient de remettre à chaque nouvel employé un exemplaire de la convention collective, de même qu'une trousse de débutant dans laquelle les deux parties pourront mettre tout le matériel jugé nécessaire. L'Employeur convient également de fournir au Syndicat, une fois par mois, la liste des nouveaux employés.

5.07 En plus de la remise, l'Employeur fournira par voie électronique des données manipulables qui indiquent la date de fin de la période de paie pour la retenue et les renseignements suivants concernant tous les employés pour lesquels des retenues salariales ont été effectuées : leur nom, leur statut d'emploi (actif ou en congé) et leur cycle de travail (à temps plein, à temps partiel et poste occasionnel), leur classification, leur échelle salariale, leurs heures de travail et les cotisations retenues.

## **ARTICLE 6 – CORRESPONDANCE**

6.01 À moins de disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat doivent se faire par l'intermédiaire du directeur général des services des relations avec les employés, Conseil du trésor pour le compte de l'Employeur, et du secrétaire-trésorier du SCFP, section locale 1418 pour le compte du Syndicat. Chaque partie doit tenir l'autre partie au courant de son adresse.

## **ARTICLE 7 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS**

7.01 a) Établissement du Comité – Les parties à la présente convention conviennent d'établir un Comité provincial des relations Employeur-employés formé d'un nombre équitable de représentants du Syndicat et de la Direction. Une réunion aura lieu tous les six (6) mois, sauf si les parties en conviennent autrement.

b) De la même façon, des comités des relations employeur-employés seront établis pour traiter d'affaires dans les bureaux régionaux, lorsque l'une ou l'autre des parties demande la création d'un tel comité.

7.02 Véritable consultation – Les parties conviennent que les comités doivent servir d'organes de véritable consultation sur les changements envisagés quant aux conditions d'emploi ou de travail et sur toute autre question d'intérêt mutuel pour les parties.

7.03 Rôle consultatif – Les comités doivent se limiter à un rôle consultatif et ils n'ont pas le pouvoir d'apporter des retouches, corrections, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.

## **ARTICLE 8 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS**

8.01 Définition d'un grief – Un grief désigne un conflit ou une divergence d'opinions concernant l'un quelconque des points suivants:

a) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale qui s'y rattache;

b) une mesure disciplinaire en application de l'article 11 de la présente convention;

c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, 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 des conditions d'emploi autres que celles comprises 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.

8.02 Discussion – Si un employé ou un groupe d'employés estiment qu'ils ont été traités de façon injuste ou se considèrent lésés, ils seront tenus de discuter de la question avec leur surveillant avant d'avoir recours à la première étape de la procédure applicable aux griefs. Lorsqu'il semble qu'une décision ne peut être rendue à moins d'avoir recours à un niveau particulier de l'hierarchie, l'Employeur est tenu de faire participer d'autres membres du personnel aux discussions dans un effort pour régler le différend.

8.03 Procédure de règlement des griefs – Lorsqu'un employé prétend qu'il a un grief tel que décrit au paragraphe 8.01 ci-dessus, la procédure énoncée dans le tableau ci-dessous s'applique. Toutefois, dans les cas tels que ceux décrits à l'alinéa 8.01a), l'employé doit avoir le consentement écrit d'un délégué syndical ou d'un membre du comité exécutif du Syndicat, y compris les comités exécutifs régionaux.

8.04 Délais – Dans les délais fixés au tableau ci-dessous, l'employé peut présenter son grief écrit par signification à personne ou par poste recommandée à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur.

8.05 Modification des délais – L'employé et l'Employeur peuvent convenir de prolonger l'un des délais fixés, pourvu qu'une telle entente soit faite par écrit.

8.06 Représentant du Syndicat – S'il le désire, un employé peut obtenir l'aide d'un représentant du Syndicat lorsqu'il présente un grief à un palier quelconque, y compris pendant l'étape des discussions décrite au paragraphe 8.02.

8.07 Paliers dans la procédure applicable aux griefs – L'Employeur fournira au Syndicat les paliers relatifs à la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention. L'Employeur déterminera clairement le représentant de l'Employeur désigné à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs pour chaque ministère et pour chaque région.

8.08 Délégués d'atelier – Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit du nom des membres de son comité exécutif et des délégués d'atelier, puis indiquera les zones de travail que chaque délégué d'atelier, représentera normalement, dans un délai de trente (30) jours après la signature de la présente convention. Les changements ultérieurs seront également indiqués à l'Employeur dans les quatorze (14) jours suivant leur mise en place. Seuls les délégués d'atelier et les membres du comité exécutif désignés par le Syndicat peuvent se prévaloir des dispositions du paragraphe 20.01 de la présente convention.

8.09 Différend entre le Syndicat et l'Employeur

a) Lorsqu'il survient un différend entre l'Employeur et l'agent négociateur, le paragraphe 92 1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* s'applique.

b) Lorsque survient un différend de nature générale entre le Syndicat ou ses membres et l'Employeur concernant une plainte ou une prétendue violation de la présente convention et que, en raison de sa nature, il ne peut se prêter à un grief individuel, le Syndicat doit soumettre un grief par écrit au palier final de la procédure applicable aux griefs dans les vingt (20) jours complets ouvrables suivant la date à laquelle le Syndicat a pris connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

8.10 Résolution d'un grief – Lorsqu'une entente est conclue entre l'Employeur et le Syndicat à une étape quelconque de la procédure de règlement des griefs, une telle entente doit être formulée par écrit et elle est exécutoire et sans appel pour les deux parties et vise uniquement le grief présenté.

8.11 Omission d'étapes dans la procédure applicable aux griefs – Les griefs concernant la mise en disponibilité peuvent être présentés par l'employé lésé au dernier palier de la procédure applicable aux griefs. De tels griefs doivent être soumis dans les délais prescrits pour le premier palier.

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

### PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

PALIER	L'EMPLOYÉ PRÉSENTE LE GRIEF DANS UN DÉLAI DE	PRÉSENTER LE GRIEF	L'EMPLOYEUR RÉPOND DANS UN DÉLAI DE
PREMIER	<b>15 jours</b> après la naissance du prétendu grief ou la prise de connaissance par l'employé ou après l'échec de la discussion conformément au paragraphe 8.02	à la personne désignée par l'Employeur	<b>10 jours</b> à partir de la réception du grief écrit
DEUXIÈME (lorsqu'un tel palier a été établi)	<b>10 jours</b> à partir de la réception de la réponse du premier palier ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue	à la personne désignée par l'Employeur	<b>10 jours</b> à partir de la réception du grief écrit
DERNIER	<b>10 jours</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 prescrits à l'article 11	au sous-ministre	<b>15 jours</b> à partir de la réception du grief écrit
ARBITRAGE	<b>20 jours</b> à partir de la réception d'une réponse du dernier palier ou de la date où la réponse aurait dû être reçue	au Conseil de gestion	

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

### ARTICLE 9 – ARBITRAGE

9.01 Procédure applicable à l'arbitrage – Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et son Règlement régissant l'arbitrage s'appliquent aux griefs résultant de l'application de la présente convention.

9.02 Arbitrage – Lorsqu'un grief pouvant être soumis à l'arbitrage par l'employé est un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer le grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale ne signifie, de la façon prescrite :

- a) qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage, et
- b) qu'il consent à représenter l'employé dans la procédure relative à l'arbitrage.

9.03 Vice de forme – Sous réserve des dispositions d'une loi de l'Assemblée législative, aucun grief ne doit être rejeté pour défaut de formalité ou vice de forme et l'arbitre a le pouvoir de ne pas insister sur tout défaut de procédure afin de déterminer le véritable litige et de rendre une décision basée sur le bien-fondé de la cause.

9.04 Pouvoir et décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage – Dans tous les cas, y compris ceux découlant d'une mesure disciplinaire quelconque, de la perte d'une rémunération, d'avantages ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir d'ordonner le versement de la rémunération, de modifier la peine ou d'ordonner le

rétablissement d'un avantage ou d'un privilège, ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que le conseil ou l'arbitre peut le juger à propos afin de régler définitivement le litige entre les parties et il peut donner à sa décision un effet rétroactif. Une telle décision est finale et lie toutes les parties.

9.05 Un employé occasionnel comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu a le droit de présenter un grief à l'arbitrage au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de toutes clauses ou conditions qui lui sont accordées en vertu de la présente convention collective.

## **ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT**

10.01 Aucune grève – Le Syndicat convient par les présentes qu'il ne doit y avoir aucune grève, aucun débrayage, ni d'autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la présente convention, conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

10.02 Aucun lock-out – L'Employeur convient qu'il ne doit y avoir aucun lock-out pendant la durée de la présente convention.

## **ARTICLE 11 – MESURE DISCIPLINAIRE**

11.01 Mesure disciplinaire désigne toute mesure prise par l'Employeur à l'égard d'un employé qui entraîne :

- (i) une réprimande écrite
- (ii) une suspension
- (iii) un congédiement
- (iv) une pénalité financière.

11.02 a) Nul employé ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire à moins de raison valable.

b) La cessation d'emploi pour cause de rendement insatisfaisant pendant la période de stage ne constitue pas une mesure disciplinaire.

c) Nonobstant toute disposition dans le présent article, une mesure disciplinaire entraînant l'envoi d'une réprimande écrite ne peut être soumise à l'arbitrage.

11.03 Lorsqu'un employé est soumis à une mesure disciplinaire, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la prise d'une telle mesure disciplinaire, aviser l'employé par écrit en lui donnant les raisons motivant une telle mesure disciplinaire et il doit faire parvenir une copie de la lettre au secrétaire-trésorier de la section locale 1418 du SCFP.

11.04 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. Si l'employé est relevé de ses fonctions à la suite d'une plainte de harcèlement, la procédure applicable établie dans la Directive sur le harcèlement au travail (AD-2913) doit être suivie. À moins que l'enquête n'aboutisse à une mesure disciplinaire, l'incident ne doit pas être enregistré dans le dossier personnel de l'employé.

11.05 Lorsqu'un employé prétend qu'il a fait l'objet d'une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 11.02, il peut, dans un délai de dix (10) jours après la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans un délai de vingt (20) jours après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, la date qui survient la dernière devant être choisie, avoir recours à la procédure applicable aux griefs énoncée dans la présente convention. Aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 11.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, sauf s'il s'agit d'une réprimande, dans lequel cas il doit présenter son grief au premier palier.

11.06 Suspension ou congédiement injustes – Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une suspension sans salaire ou d'un congédiement en violation de l'article 11, 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 fait l'objet de la suspension ou du congédiement. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son salaire réglementaire pendant la période de la suspension ou du congédiement, lequel salaire 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 est juste et équitable de l'avis des parties intéressées, ou de l'avis de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage, si l'affaire est soumise à un arbitre ou à conseil d'arbitrage.

11.07 Dossiers de l'employé – Lorsqu'un employé est soumis à une mesure disciplinaire autre que la suspension ou le congédiement et qu'une note défavorable est ajoutée à son dossier, une telle note doit être préparée en deux exemplaires. Un exemplaire doit être parafé par l'employé à titre de reçu de l'Employeur seulement et ajouté au dossier personnel de l'employé, puis un exemplaire doit être donné ou envoyé à l'employé. Si l'employé répond, il doit le faire par écrit et cette réponse devra faire partie de son dossier.

11.08 a) Lorsqu'une mesure disciplinaire sera prise à l'égard d'un employé et enregistrée dans son dossier personnel, l'employé doit en être avisé à l'avance de sorte qu'il puisse communiquer avec son représentant syndical pour lui demander d'assister à l'entrevue.

b) Rien dans le présent article n'empêche l'Employeur de congédier un employé pour une raison valable sans préavis, avec versement de la rémunération tel que prévu au paragraphe 22.10.

11.09 Un rapport de mesure disciplinaire doit être retiré du dossier d'un employé après l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois de travail (à l'exclusion des périodes de congés, payés ou sans solde, pour toute raison de plus de quatre semaines consécutives) de la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise.

11.10 Sur demande, un employé doit obtenir la possibilité de lire et de photocopier les documents de son dossier personnel 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 syndical. L'Employeur convient de ne pas présenter, au cours d'une audience relative à l'arbitrage d'un cas de mesure disciplinaire, un tel document provenant du dossier personnel de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant quatorze (14) jours avant la date de l'audience.

11.11 Nonobstant toute disposition du présent article, étant donné la nature sporadique et temporaire de l'emploi des employés occasionnels embauchés pour une période de moins de six (6) mois continus, l'Employeur peut à tout moment mettre fin à l'emploi sans motif valable. La décision doit toutefois être raisonnable et non arbitraire. De plus, conformément à la *Loi sur la Fonction publique*, toute personne nommée à titre temporaire ou occasionnel cesse d'être employée à la fin de cet emploi.

## **ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ**

12.01 Définition de l'ancienneté – Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est la durée du service à compter de la dernière date d'embauche et elle doit servir à établir la préférence dans toutes les questions qui sont déterminées par la durée du service. À moins de disposition contraire, l'ancienneté est calculée au niveau de l'ensemble de l'unité de négociation.

12.02 Liste d'ancienneté – Une liste d'ancienneté à jour pour chaque ministère ou organisme doit être envoyée au secrétaire-trésorier du Syndicat conformément à l'article 6 (Correspondance) au cours du mois de janvier de chaque année, et des copies doivent être affichées sur les babillards appropriés. Sur la liste doivent figurer le point de départ de l'ancienneté, la classification et le lieu de travail des employés réguliers, à terme et temporaires. La transmission par courrier électronique de la liste doit être suivie par l'envoi d'une copie imprimée.

12.03 Calcul de l'ancienneté – Lorsqu'un employé a été employé sur une base temporaire ou occasionnelle pendant une période continue de six (6) mois ou plus, son ancienneté doit remonter à la date de son embauche. L'ancienneté des employés occasionnels correspond aux heures travaillées depuis le 17 juin 2010, abstraction faite des heures supplémentaires, à titre d'employé occasionnel dans un ministère ou un organisme. S'il y a eu une interruption de service de plus de douze (12) mois, l'ancienneté sera perdue, conformément à l'article 12.07.

12.04 Les employés à temps partiel doivent bénéficier des taux de traitement, des crédits relatifs à l'ancienneté, des conditions d'emploi et des avantages prévus dans la présente convention, pour chaque type d'emploi, sur une base proportionnelle selon leurs heures de travail.

12.05 Fonction publique

a) Dans le cas des employés réguliers et à terme mutés ou nommés à un poste en application de la *Loi sur la Fonction publique*, la période de stage doit être les six (6) mois continus d'emploi qui suivent immédiatement la date à laquelle l'employé se présente au travail. À l'expiration de cette période de six (6) mois, l'administrateur général peut prolonger le stage pour d'autres périodes de trois (3) mois, pourvu que lui-même ou son représentant désigné en avise l'employé par écrit au préalable. La période totale du stage ne doit pas dépasser douze (12) mois.

b) Dans le cas de tous les employés réguliers et à terme visés par la présente convention collective qui ne sont pas régis par la *Loi sur la Fonction publique*, la période de stage doit être les six (6) mois continus d'emploi qui suivent immédiatement la date à laquelle l'employé se présente au travail. À l'expiration de cette période de six (6) mois, l'agent exécutif en chef peut prolonger la période de stage pour d'autres périodes de trois (3) mois, pourvu que lui-même ou son représentant désigné en avise l'employé par écrit au préalable. La période totale du stage ne doit pas dépasser douze (12) mois.

12.06 a) Un employé conserve son ancienneté antérieure mais il n'en accumule pas pendant une période continue d'absence du travail par suite d'un congé non payé ou d'une suspension des fonctions qui dépasse la moitié (½) du nombre de jours ouvrables en un mois quelconque, sous réserve des dispositions du paragraphe 21.04. L'ancienneté des employés occasionnels serait toutefois appliquée en vertu de l'article 12.03.

- b) Un employé perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être employé,
- (i) s'il donne sa démission écrite ou prend sa retraite;
  - (ii) s'il est congédié et n'est pas réintégré;
  - (iii) s'il est mis en disponibilité pendant une période dépassant douze (12) mois consécutifs;
  - (iv) s'il est absent du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant immédiat en lui donnant une raison satisfaisante de son absence;
  - (v) s'il est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et omet de travailler dans un délai de quatorze (14) jours civils après l'avis envoyé par poste recommandée à l'adresse figurant au dossier de l'Employeur et ne se présente pas au travail au moment désigné tel que convenu dans la période de quatorze (14) jours civils susmentionnée, 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.

12.07 Lorsqu'un employé est exclu de l'unité de négociation par la Commission des relations de travail dans les services publics et qu'il revient par la suite à l'unité de négociation, son ancienneté sera calculée comme s'il n'avait jamais quitté l'unité de négociation.

Afin de pouvoir bénéficier de la présente disposition, un employé exclu doit compter de l'ancienneté établie au sein de l'unité de négociation immédiatement avant son exclusion et il doit être resté dans une classification figurant à l'annexe "A" pendant la durée du processus susmentionné.

Tout autre employé qui quitte l'unité de négociation perd toute son ancienneté douze (12) mois après son départ de l'unité de négociation.

12.08 Changement d'adresse – Il incombe à tous les employés d'aviser l'Employeur promptement de tout changement relatif à leur adresse. Si un employé néglige de le faire, l'Employeur ne pourra être tenu responsable s'il ne communique pas avec l'employé.

## **ARTICLE 13 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS**

13.01 Avancements – Lorsqu'un employé fait l'objet d'un avancement à une classification ayant un salaire plus élevé, il doit passer à l'échelon de l'échelle salariale applicable au nouveau poste qui augmentera son salaire réglementaire d'au moins deux (2) échelons ou passer au taux minimal applicable au nouveau poste, le taux le plus élevé devant être choisi.

13.02 Période d'essai – Un employé qui fait l'objet d'une mutation ou d'un avancement à une autre classification et qui n'est pas capable de remplir les fonctions de la nouvelle classification pendant sa période de probation doit retourner à son ancienne classification et à moins que d'autres arrangements ne soient pris d'un commun accord, il doit retourner à son ancien lieu de travail sans perte d'ancienneté.

13.03 Mutation à une classification moins élevée – Lorsqu'un employé est muté à une classification moins élevée à la demande de l'Employeur, il doit conserver son taux salarial jusqu'à ce que le taux salarial de la nouvelle classification soit équivalent à son taux.

Lorsqu'un employé demande d'être muté à une classification moins élevée, il doit être rémunéré au taux dans l'échelle en vigueur pour cette nouvelle classification, qui est le plus près de son taux actuel.

13.04 Si un poste à temps partiel devient vacant, les employés à temps plein doivent obtenir la préférence, à condition qu'ils possèdent les qualifications requises et qu'ils fassent une demande d'emploi.

13.05 Ministères ou établissements non régis par la *Loi sur la Fonction publique*.

a) Lorsqu'un concours doit avoir lieu pour combler un poste vacant au sein de l'unité de négociation, l'avis de concours doit être affiché sur le (les) tableau(x) d'affichage dans les bâtiments où les employés travaillent pendant un minimum de cinq (5) jours civils avant la date de fermeture du concours.

b) Un tel avis doit contenir les renseignements suivants :

- (i) description du poste,
- (ii) qualifications requises,
- (iii) lieu du poste,
- (iv) le taux ou l'échelle salariale applicable, tel que prévu dans la convention collective du SFCP, section locale 1418.

c) Tous les employés qui se présentent à un concours doivent être avisés du nom du candidat choisi.

13.06 Nonobstant toute autre disposition du présent article, étant donné la nature sporadique et temporaire de leur emploi, les employés occasionnels et temporaires ne sont pas admissibles aux dispositions sur les avancements et les mutations énoncées à l'article 13.

#### **ARTICLE 14 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL**

14.01 Procédure de mise en disponibilité et de rappel – Dans le cas d'une mise en disponibilité, les employés doivent être mis en disponibilité au sein de leur série de classes suivant l'ordre inverse de leur ancienneté dans cette classe. Les employés doivent être rappelés suivant l'ordre inverse de celui dans lequel ils ont été mis en disponibilité. Afin de pouvoir bénéficier du droit au rappel, l'employé doit posséder les qualifications requises pour remplir les fonctions du poste. Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi au sein d'autres classes, avant que de nouveaux employés ne soient embauchés, s'ils possèdent les qualifications requises pour accomplir le travail disponible. Aux fins du présent article, série de classes désigne tous les niveaux à l'intérieur d'une classe. Le déplacement d'employés (supplantation) par suite d'une mise en disponibilité est limité aux déplacements latéraux ou aux déplacements-rétrogradations.

14.02 Avis de mise en disponibilité et démission

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

b) Lorsqu'un employé démissionne, il doit donner à l'Employeur un (1) mois d'avis concernant cette démission.

14.03 Aucun nouvel employé - Il ne doit pas y avoir de nouveaux embauchages au sein de l'unité de négociation avant que soit offerte aux employés mis en disponibilité une possibilité d'emploi, pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises pour accomplir le travail disponible.

14.04 Maintien des avantages en matière d'assurance – L'Employeur consent à verser la contribution de l'Employeur à l'assurance collective, en faveur des employés qui sont mis en disponibilité, pendant les deux (2) mois qui suivent le mois de leur mise en disponibilité.

14.05 Avantages en matière de pension – Les employés qui sont mis en disponibilité conservent tous leurs droits à la pension qu'ils détenaient à la date de leur mise en disponibilité, jusqu'au moment où ils sont rappelés. Si ces employés demandent le remboursement de leurs contributions au régime de retraite, ils cessent d'être employés.

14.06 Avis au Syndicat – L'Employeur doit fournir au Syndicat une liste indiquant l'ancienneté par classification des employés mis en disponibilité.

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

14.08 Droits de rappel – Les employés mis en disponibilité conservent leur place dans la liste d'ancienneté et bénéficient de droits de rappel dans la période de douze (12) mois qui suit leur dernier jour d'emploi. Lorsqu'un employé choisit d'être mis en disponibilité au lieu de déplacer un employé comptant moins d'ancienneté, il renonce au droit de déplacement pendant la durée de cette mise en disponibilité mais il conserve les droits de rappel.

14.09 Nonobstant toute autre disposition du présent article, étant donné la nature sporadique et temporaire de leur emploi, les employés occasionnels et temporaires ne sont pas admissibles aux dispositions sur la mise en disponibilité et le rappel au travail énoncées à l'article 14.

## **ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL**

15.01 Les heures normales de travail sont de trente-six heures et quart (36 heures  $\frac{1}{4}$ ) par semaine et d'un commun accord, la moyenne de ces heures peut être calculée sur une période de deux semaines. Les jours normaux de travail sont du lundi au vendredi. Les heures travaillées en plus des trente-six heures et quart par semaine doivent être autorisées à l'avance par le surveillant immédiat de l'employé, ou par son représentant, à moins que l'autorisation ne vienne d'une directive ministérielle.

15.02 Souplesse dans les heures de travail – Les parties reconnaissent que les heures de travail ci-dessus doivent être souples, étant donné la nature du service fourni par les membres de l'unité de négociation.

15.03 a) Si la Direction a l'intention de modifier les horaires existants de travail, soit de son propre chef ou en réponse à une demande d'un employé régulier ou à terme, la question doit faire l'objet d'une consultation paritaire tel que prévu à l'article 7. Si, après consultation paritaire, la Direction décide de modifier les horaires existants de travail, le Syndicat et l'employé intéressé doivent obtenir un mois d'avis par écrit.

b) Si la direction souhaite modifier les horaires existants de travail d'un employé temporaire ou occasionnel, le Syndicat doit recevoir un avis écrit préalable de sept (7) jours civils.

15.04 À titre d'essai et sans que cela n'engage l'une ou l'autre des parties à un changement permanent dans les heures de travail existantes, les membres de l'unité de négociation et leur ministère peuvent établir conjointement un horaire prévoyant une semaine de travail réduite. Une telle entente doit être compatible avec l'intention du paragraphe 15.02 et doit être ratifiée par le Conseil de gestion et le Syndicat avant d'être appliquée.

15.05 Aucune garantie d'heures de travail – Les dispositions précédentes ne doivent pas être interprétées comme constituant une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine.

15.06 Jeux du Canada et Jeux de la francophonie internationale – Le présent paragraphe vise la classification des agents des programmes culturels et de loisirs seulement. Les deux parties reconnaissent les circonstances particulières entourant les Jeux du Canada et les Jeux de la francophonie internationale, et conviennent que les dispositions des articles 15 et 16 ne s'appliquent pas aux employés devant participer à ces Jeux. Toutefois, les employés devant participer à ces Jeux auront droit à deux (2) jours de congé pour chaque période de sept (7) jours au cours de laquelle ils auront participé aux Jeux.

Les heures de travail des travailleurs du SPC ont les suivantes :

15.07 Les heures normales de travail du Service de permanence centralisé (SPC) seront de 1 885 heures par année civile.

15.08 Parmi les 1 885 heures disponibles par année, 36 heures seront utilisées pour assurer la surveillance ou participer aux réunions du personnel et 40 heures seront désignées pour la formation. Une formation sera fournie au besoin par l'Employeur en fonction des besoins et toutes les heures qui ne sont pas consacrées à la formation devront faire l'objet d'un rapprochement d'ici la fin de l'année.

## **ARTICLE 16 – SURTEMPS**

### AGENTS DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS (16.01 – 16.04)

16.01 Définition - Toutes les heures travaillées en plus des heures normales de travail prévues au paragraphe 15.01, de même que toutes les heures travaillées pendant un jour férié, pendant les jours de congés réglementaires de l'employé ou pendant la période des congés annuels d'un employé doivent être considérées comme du surtemps.

16.02 Rémunération du surtemps

a) Le surtemps effectué du lundi au vendredi doit être rémunéré au moyen de congé d'une durée égale. Le surtemps effectué le vendredi soir (après 17 h), le samedi et le dimanche doit être rémunéré au moyen de congé équivalent à une fois et demie (1½) le temps supplémentaire.

b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, si un employé est tenu de travailler, pour effectuer les heures normales de travail précisées au paragraphe 15.01, le vendredi soir (après 17 h), le samedi ou le dimanche ou les deux, il doit obtenir un crédit supplémentaire équivalent à la moitié (½) de son temps de travail.

16.03 Autorisation du surtemps – Le surtemps doit être autorisé à l'avance par le surveillant immédiat de l'employé ou par son représentant, à moins de dispositions différentes prévues par une directive du service.

16.04 Réconciliation et accumulation du surtemps

a) La rémunération du surtemps doit être établie selon les horaires dont sont convenus l'employé et l'Employeur. Les horaires établis pour la réconciliation du surtemps doivent être appliqués entre le premier et le quinze du mois pour toutes les heures de travail supplémentaires effectuées au cours du mois précédent. Les préférences de l'employé ne doivent pas être refusées sans raison valable, mais si l'Employeur est dans l'impossibilité de donner satisfaction à l'employé, c'est à lui qu'il revient d'établir les horaires de congé.

b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, un employé ayant accumulé des crédits de surtemps peut conserver une période de cinq (5) jours de congés qu'il prendra à sa discrétion en une seule fois au cours de n'importe quelle année civile. Ce congé doit être autorisé par l'Employeur conformément au paragraphe 17.10.

#### AUTRES CLASSIFICATIONS (16.05 - 16.13)

16.05 Définition – Toutes les heures travaillées en plus des heures normales de travail prévues au paragraphe 15.01, de même que toutes les heures travaillées pendant un jour férié, pendant des jours de congés réglementaires de l'employé, ou pendant la période des congés annuels d'un employé doivent être considérées comme du surtemps.

16.06 a) Taux du surtemps – Le surtemps doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire ou au moyen de congé équivalant à une fois et demie (1½) le nombre d'heures travaillées, ou selon toute combinaison de salaire et de congé.

b) En ce qui concerne les employés occasionnels embauchés pour une période de moins de six (6) mois continus, les heures supplémentaires doivent être rémunérées à raison d'une heure et demie (1½) le nombre d'heures travaillées au moyen de congé qui sera pris à un moment convenu mutuellement par les parties. Si les parties sont incapables d'arriver à un accord mutuel, il revient à l'Employeur d'établir les horaires de congé.

16.07 Autorisation du surtemps - Dans la mesure du possible, le surtemps doit être autorisé à l'avance par le surveillant immédiat de l'employé ou par son représentant, à moins que l'autorisation ne vienne d'une directive ministérielle.

16.08 Période minimale applicable au rappel – Sauf dans la mesure prévue au paragraphe 16.10, un employé qui est tenu de travailler en dehors de ses heures réglementaires de travail doit recevoir une compensation pour un minimum de deux (2) heures au taux du surtemps.

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

16.10 Travail par téléphone – Lorsqu'un employé qui assure le service de permanence utilise son propre téléphone pour fournir les services requis dans le cadre de ce travail, il doit obtenir la rémunération de deux (2) heures au taux du surtemps. Une telle rémunération ne doit pas être réclamée plus d'une fois pour chaque période de huit heures où il assure le service de permanence, et elle ne doit pas non plus être réclamée lorsqu'une réclamation est soumise en application du paragraphe 16.08 pour le même service.

16.11 Nul employé ne doit recevoir une compensation pour plus de huit heures à raison d'une fois et demie (1½) pour toute période de huit heures en application des paragraphes 16.08 et 16.10.

16.12 Réconciliation du surtemps – Avant la fin de chaque deuxième période de paye, les employés doivent régler avec leur surveillant immédiat ou son représentant, les heures qui doivent être rémunérées et celles qui seront prises sous forme de congé conformément aux paragraphes 16.06, 16.08, 16.09 et 16.10. Lorsqu'un employé choisit le congé, celui-ci sera fixé d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur. Dans de telles circonstances, le surtemps accordé n'a pas besoin d'être utilisé dans un délai de deux semaines. À défaut d'un commun accord, l'employé doit être rémunéré au taux du surtemps dans un délai de 20 jours ouvrables après la date de réconciliation.

16.13 À moins d'un commun accord, le service de permanence doit être réparti également entre les employés qui possèdent les qualifications requises du travail.

## ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS

### 17.01 Durée des congés annuels

a) Un employé a le droit d'accumuler des congés annuels payés à raison d'un jour et quart ( $1\frac{1}{4}$ ) pour chaque mois civil de service.

b) Un employé qui a terminé quatre-vingt-seize (96) mois (8 années) de service ininterrompu a droit par la suite à des congés annuels payés à raison d'un jour et deux tiers ( $1\frac{2}{3}$ ) pour chaque mois civil complet de service.

c) Un employé qui compte deux cent quarante (240) mois (20 années) de service ininterrompu a droit par la suite à des congés annuels payés à raison de deux jours et un douzième ( $2\frac{1}{12}$ ) pour chaque mois civil complet de service

### 17.02 Nouveaux employés

a) Un employé qui commence à occuper un emploi avant le seizième (16<sup>e</sup>) jour du mois commence à accumuler des crédits de congés annuels pour ce mois-là.

b) Un employé qui commence à occuper un emploi après le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois commence à accumuler des crédits de congés annuels le mois suivant.

17.03 a) En plus du taux de rémunération, l'Employeur doit payer aux employés occasionnels embauchés pour une période de moins de six (6) mois ininterrompus une indemnité de congés annuels correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur salaire pour toutes les heures travaillées, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*;

b) Lorsqu'un employé a été employé sur une base temporaire ou à titre d'occasionnel pendant une période continue de six (6) mois ou plus, il doit recevoir sept jours et demi ( $7\frac{1}{2}$ ) de crédits de congés annuels, à moins qu'il ne reçoive une autre forme équitable de rétribution.

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

17.05 Calcul des congés annuels – En plus des jours de travail réglementaires d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, donner des crédits de congés annuels :

- a) pour les jours où l'employé est en congé annuel;
- 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 reçoit des indemnités pour accident du travail;
- e) pour les jours où l'employé est affecté aux affaires du Syndicat tel qu'il est prévu dans la présente convention, sauf dans le cas d'un congé prolongé; et
- f) pour les jours fériés ou pour les jours pris en remplacement de ces derniers.

17.06 Jour férié durant les congés annuels – Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 18 (Jours fériés) survient ou est célébré durant la période des congés annuels d'un employé, celui-ci doit obtenir un jour supplémentaire de congé annuel.

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

17.08 Accumulation des congés annuels – Les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre, sous réserve que les congés annuels auxquels un employé a droit peuvent être reportés à une année subséquente sur demande de l'employé, mais à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire faire reporter des congés annuels auxquels il a droit, doit demander par écrit à l'Employeur la permission de le faire, au plus tard le 15 novembre de l'année pendant laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter. Le nombre de congés reportés ne doit pas dépasser une (1) année de congés accumulés.

17.09 Aucune accumulation de congés annuels – 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 congé annuel ne doit s'accumuler.

17.10 Autorisation de l'Employeur – Les congés annuels doivent être pris à un moment autorisé par l'Employeur.

17.11 a) Préférence relative aux congés annuels – À moins d'un commun accord, la préférence relative aux congés annuels sera accordée à l'employé comptant le plus d'ancienneté au sein de chaque classification, par région et par ministère.

b) Un employé qui désire exercer la préférence relative aux congés annuels doit indiquer son choix par écrit au plus tard le 1<sup>er</sup> avril. L'Employeur doit informer l'employé par écrit de sa décision, en fonction des besoins opérationnels, au plus tard le 30 avril. Après le 1<sup>er</sup> avril, lorsque les besoins opérationnels le permettent, toutes les demandes de congé seront traitées selon le principe du « premier arrivé, premier servi ».

## **ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS**

18.01 a) Liste des jours fériés – Les jours suivants constituent la liste des jours fériés reconnus aux fins de la présente convention:

- (i) le jour de l'An;
- (ii) le jour de la Famille;
- (iii) le Vendredi saint;
- (iv) le lundi de Pâques;
- (v) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
- (vi) la fête du Canada;
- (vii) la fête du Nouveau-Brunswick;
- (viii) la fête du Travail;
- (ix) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce;
- (x) le jour du Souvenir;
- (xi) le jour de Noël;
- (xii) le lendemain de Noël;
- (xiii) tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.

b) Les employés sont en congé sans perte de traitement dans les situations suivantes pour le jour de Noël et le lendemain de Noël :

- (i) quand Noël survient un lundi, les 25 et 26 décembre;
- (ii) quand Noël survient un mardi, les 24, 25 et 26 décembre;
- (iii) quand Noël survient un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 ainsi que les 25 et 26 décembre;
- (iv) quand Noël survient un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

18.02 Employés qui ne travaillent pas pendant un jour férié – Sous réserve du paragraphe 18.04, tous les employés qui ne sont pas tenus de travailler pendant l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 doivent recevoir un congé payé d'une (1) journée ce jour-là.

18.03 Employés qui travaillent pendant un jour férié – Lorsqu'un employé est tenu de travailler pendant un jour férié, il doit recevoir la rémunération du jour férié et obtenir le taux du surtemps pour les heures passées au travail conformément à l'article 16.

18.04 Jour férié coïncidant avec un jour de repos – Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé en application du paragraphe 18.01 survient pendant le jour de repos d'un employé, le jour férié doit être reporté au premier jour ouvrable de l'employé qui suit son (ses) jour(s) de repos et ce jour doit constituer son jour férié, aux fins de la présente convention.

18.05 Un employé occasionnel embauché pour une période de moins de six (6) mois ininterrompus a droit à huit (8) jours fériés, à savoir le jour de l'An, le jour de la Famille; le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël, ou à tout jour qui y est substitué en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*. Un tel employé doit avoir travaillé au moins quatre-vingt-dix (90) jours au cours des douze mois civils qui précèdent immédiatement un jour férié avant d'être rémunéré pour l'un des huit (8) jours fériés énumérés ci-dessus, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

## **ARTICLE 19 – CONGÉS DE MALADIE**

19.01 a) Définition de congés de maladie – Un employé a le droit d'être absent en congés de maladie sans perte de salaire, lorsqu'il n'est pas en mesure de remplir ses fonctions par suite de maladie, parce qu'il a été exposé à une maladie contagieuse ou qu'il a été victime d'un accident pour lequel aucune indemnité n'est payable en application de la *Loi sur les accidents du travail*.

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

19.02 Nombre de congés de maladie

a) 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'au crédit maximal de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

b) Lorsqu'un employé a été employé sur une base temporaire ou à titre d'occasionnel pendant une période continue de six (6) mois ou plus, il doit recevoir sept jours et demi (7½) de crédits de congé de maladie, à moins qu'il n'obtienne une autre forme équitable de rétribution.

19.03 Nouveaux employés

a) Un employé nommé avant le seizième (16<sup>e</sup>) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter de ce mois-là.

b) Un employé nommé après le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois qui suit la date de son emploi.

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 congé annuel;
- 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 reçoit des indemnités pour accident de travail;
- e) les jours fériés ou les jours pris en remplacement de ces derniers; et
- f) les jours où l'employé est affecté aux affaires du Syndicat tel que prévu dans la présente convention, sauf dans le cas d'un congé prolongé.

19.05 Employés en congé ou suspendus – Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite d'un congé non payé ou d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 11, à dépasser la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie 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 immédiat ou le représentant désigné le plus tôt possible, tel que précisé par l'Employeur.

19.07 Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé chaque jour ouvrable où l'employé s'absente en congés de maladie. Les absences pour congé de maladie sont déduites par quart (1/4) de journée. Un congé de maladie de moins d'un quart (1/4) de journée peut être déduit comme un quart (1/4) de journée; un congé de maladie de plus d'un quart (1/4) de journée, mais de moins d'une demi-journée (1/2) peut être déduit comme une demi-journée (1/2); un congé de maladie de plus d'une demi-journée (1/2), mais de moins de trois quarts (3/4) de journée peut être déduit comme trois quarts (3/4) de journée; un congé de maladie de plus de trois quarts (3/4) de journée, mais de moins d'une (1) journée complète peut être déduit comme une (1) journée complète.

19.08 L'Employeur a le droit de mener une enquête et d'exiger une preuve médicale satisfaisante d'un médecin praticien compétent, relativement à toute absence pour laquelle un congé de maladie est réclamé, pourvu qu'une telle preuve soit demandée avant que l'employé ne retourne au travail.

19.09 Avance de congé de maladie – Un employé ou une employée qui a contribué à la caisse de retraite pendant au moins dix-huit (18) mois et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit, sur demande, obtenir une avance de crédits correspondant à une période maximale de quinze (15) jours de congés de maladie. Une fois que les crédits de congé de maladie sont accordés, l'employé ou l'employée devra rembourser les crédits utilisés à un taux d'une demi (1/2) journée par mois de crédits gagnés, à partir du moment où cette personne reprend son travail. Les avances de crédits doivent être remboursées conformément au présent article avant qu'un employé n'obtienne une autre série de jours. Un employé ou une employée qui a obtenu une avance de congés de maladie et qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur doit indemniser ce dernier de tout congé de ce genre qui lui aura été accordé, mais non

remboursé en vertu de cet article. Cette indemnité est calculée au taux salarial quotidien de l'employé ou de l'employée, au moment où cette personne cesse d'être un employé ou une employée.

19.10 Anciens combattants – Un congé spécial doit être accordé sans perte de traitement 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.

19.11 Un employé qui est hospitalisé ou malade à la maison pendant quatre jours consécutifs ou plus au cours de sa période de congés annuels peut utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat d'un médecin. L'Employeur doit être avisé pendant la maladie conformément au paragraphe 19.06.

## **ARTICLE 20 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES**

20.01 Temps libre pour délégués d'atelier – Un délégué d'atelier doit obtenir la permission de son surveillant immédiat avant de quitter son lieu normal de travail pendant une période raisonnable avec salaire afin de faire enquête sur des plaintes ou des griefs et pour essayer de les régler. Si son enquête l'oblige à quitter son lieu normal de travail, le délégué doit faire des arrangements satisfaisants de part et d'autre avec le surveillant responsable du bureau régional où il désire se rendre. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison valable. Dès son retour au travail, le délégué doit se présenter à son surveillant immédiat. Seuls les employés désignés comme délégués d'atelier et membres du comité exécutif conformément aux dispositions du paragraphe 8.08 de la présente convention peuvent se prévaloir des dispositions du présent paragraphe.

20.02 Reconnaissance des représentants accrédités du Syndicat – L'Employeur accepte de reconnaître un représentant accrédité du Syndicat, lequel doit avoir accès aux locaux de l'Employeur en vue d'aider à la signification de griefs, pourvu que la permission du représentant de l'Employeur soit obtenue au préalable. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison valable.

20.03 Temps libre relatif aux griefs – Les employés qui ont présenté un grief conformément à la procédure applicable aux griefs énoncés à l'article 8 doivent obtenir du temps libre payé lorsque l'audition du grief a lieu, y compris l'arbitrage.

20.04 Temps libre pour négociations – Les employés qui sont membres du Comité de négociation du Syndicat doivent obtenir un congé pour remplir les fonctions de ce comité. Toutefois, les employés doivent soumettre à leur surveillant immédiat un avis concernant un tel congé dès qu'ils connaissent les dates appropriées. L'Employeur doit maintenir le plein salaire et les avantages d'un employé qui a obtenu un congé en application de la présente disposition et le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les dix (10) jours qui suivent la facturation, pourvu que l'Employeur soumette la facture dans les 30 jours qui suivent la signature de la présente convention.

20.05 Réunions de consultation paritaire – L'Employeur accordera du temps libre payé à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent l'Employeur à des séances de consultation paritaire, conformément à l'article 7.

20.06 Congrès et séances d'étude – Sur demande écrite du secrétaire du Syndicat, l'Employeur doit accorder un congé non payé à vingt (20) employés au plus qui sont désignés par le Syndicat en vue d'assister à des congrès du Syndicat, à des réunions du conseil et à des séances d'études, ces absences ne devant pas dépasser dans l'ensemble cent (100) jours ouvrables en une année civile, pourvu que le Syndicat ait demandé un tel congé au moins quatorze (14) jours civils avant le congé envisagé et pourvu que pas plus de cinq (5) employés s'absentent en même temps du même district de la Santé ou de la même région des Services sociaux. L'Employeur maintiendra le salaire et les avantages de ces employés au cours de ce congé. Le Syndicat accepte de rembourser à l'Employeur la rémunération de ces employés pour ce congé, y compris le traitement, les avantages ainsi que la contribution de l'Employeur à ces avantages.

20.07 Noms des délégués d'atelier – Le Syndicat convient d'aviser l'Employeur par écrit du nom des représentants accrédités, des délégués d'atelier et des membres des comités de négociation et de consultation

paritaire. L'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit du nom de ses représentants qui feront affaire avec les délégués d'atelier et les membres nommés aux comités ci-dessus. Les deux parties conviennent de se conformer à la présente disposition avant la fin du mois de juin et d'aviser l'autre partie aussitôt que possible de tout changement apporté aux dites listes.

20.08 Congés pour travail à temps plein pour le Syndicat – L'Employeur doit accorder un congé non payé d'une (1) année, sans perte d'ancienneté à un employé régulier qui est élu ou choisi pour occuper un poste à temps plein au sein du Syndicat ou de tout organisme auquel le Syndicat est affilié. Sur demande, un tel congé peut être renouvelé chaque année durant le mandat de l'employé. Lorsque l'employé régulier choisit de continuer à contribuer au régime de l'assurance-vie collective ou au régime de la Croix Bleue, ou aux deux, pendant le congé, le paiement des primes au complet sera exigé.

## **ARTICLE 21 – AUTRES CONGÉS**

### 21.01 Congés de deuil

a) Sur demande, un employé ou une employée doit obtenir sept (7) jours civils consécutifs de congé sans perte de salaire et d'avantages, une de ces journées devant être celle des funérailles, lors du décès de sa mère, de son père, d'une personne tenant lieu de parents, de son conjoint, d'un fils, d'une fille, de son bel-enfant, de son petit-enfant, d'un frère ou d'une sœur. Un congé de deuil supplémentaire peut être accordé en vertu de l'alinéa 21.01 d).

Aux fins de clarification du présent article, conjoint désigne un époux ou une épouse, ou encore une personne qui demeure avec l'employé ou l'employée depuis au moins un an et qui est reconnue comme son partenaire.

b) Sur demande, un employé ou une employée doit obtenir cinq (5) jours civils consécutifs de congé sans perte de salaire et d'avantages, une de ces journées devant être celle des funérailles, lors du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un gendre, d'une bru, d'un des grands-parents, de l'un des grands-parents de son conjoint ou d'un autre parent vivant sous le même toit que l'employé ou l'employée. Un congé de deuil supplémentaire peut être accordé en vertu de l'alinéa 21.01 d).

c) Un employé ou une employée doit obtenir un congé de deuil dans l'éventualité du décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de salaire ou d'avantages, pour un maximum de deux (2) jours civils, une de ces journées devant être le jour des funérailles.

d) Un employé ou une employée peut obtenir, à la discrétion de l'Employeur, jusqu'à trois (3) jours supplémentaires de congé de deuil, sans perte de salaire ou d'avantages, dans le but de voyager pour assister aux funérailles d'un des parents mentionnés dans le présent article.

21.02 Porteur – Un employé doit obtenir un (1) jour de congé payé à son taux réglementaire afin d'assister à des funérailles à titre de porteur.

21.03 Fonction de juré ou de témoin – L'Employeur doit accorder un congé payé à un employé qui :

- a) est tenu de faire partie d'un jury; ou
- b) est sommé à comparaître comme témoin à une audience tenue :
  - (i) dans l'enceinte ou sur mandat d'un tribunal de justice ou d'un tribunal d'arbitrage, ou devant un grand jury;
  - (ii) devant un tribunal, un juge ou un coroner, un arbitre ou un tribunal d'arbitrage;

- (iii) devant un conseil législatif, l'Assemblée législative ou l'un de leurs comités qui sont autorisés de par la loi à exiger la comparution de témoins devant eux;
- (iv) devant un arbitre ou une personne ou un corps de personnes autorisés de par la loi à effectuer une enquête et à exiger la comparution de témoins devant eux.

Un tel employé doit recevoir la différence entre son salaire réglementaire et l'indemnité reçue à titre de juré ou de témoin, les frais de déplacement, de repas et autres dépenses n'étant pas compris, sur présentation d'un certificat de présence comme juré ou témoin. Si un employé est tenu de se présenter à une date quelconque pour faire partie d'un jury, mais qu'il n'est pas tenu de remplir ces fonctions pendant la journée entière, il doit ensuite se présenter au travail.

#### 21.04 Congé de maternité/adoption

a) Avis – Au plus tard quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement, une employée doit transmettre à son surveillant immédiat une demande écrite de congé de maternité, accompagnée d'un certificat médical. Ce congé peut commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais il doit commencer au plus tard à la date de l'accouchement. Si une employée n'a pas l'intention de retourner au travail après le congé de maternité, l'alinéa 14.02b) s'applique.

b) Durée du congé – Le congé de maternité ne doit pas dépasser dix-sept (17) semaines, y compris la période d'attente.

c) Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, l'Employeur peut, quand aucun autre travail convenable n'est disponible, ordonner à une employée enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment où l'employée ne peut produire un certificat médical courant indiquant que sa condition ne l'empêche pas de remplir ses fonctions normales.

d) Retour au travail – Les employés qui retournent au travail après un congé de maternité ou un congé pour soins d'enfants doivent en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le retour au travail. Une approbation écrite d'un médecin praticien compétent doit être fournie sur demande. Ces employés doivent être placés dans la classification d'emploi qu'ils ou elles occupaient auparavant à leur lieu de travail (cité, ville ou village).

e) L'employée accumule de l'ancienneté pendant son congé de maternité au même taux de crédit que si elle avait travaillé.

f) Durant les dix-sept (17) semaines du congé de maternité, l'employée peut continuer de verser ses cotisations si le régime d'assurance collectif le permet. Lorsqu'une employée demande de continuer de cotiser aux régimes d'assurance collectifs, l'Employeur doit continuer également de verser les cotisations exigées durant la période du congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines, à la condition que l'employée remette des chèques postdatés qui correspondent à sa part des primes pour la période complète précédant le début du congé de maternité.

g) Régime de prestations supplémentaires de chômage – 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 et qu'elle y est admissible en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, peut recevoir une indemnisation de congé de maternité ou d'adoption en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage 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.

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

h) En ce qui a trait à la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du régime de prestations supplémentaires de chômage consisteront en ce qui suit :

- (i) Lorsqu'une employée est soumise à une période d'attente de deux (2) semaines avant de recevoir les prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité correspondant à soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire pour chaque semaine de la période d'attente de deux (2) semaines, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période; et
- (ii) Des paiements équivalant à la différence entre les prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75) pour cent du taux salarial réglementaire, au moment du début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.

i) 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 maternité reçu.

j) Congé pour adoption ou soins d'enfants – L'Employeur accorde sur demande, aux employés qui sont les parents naturels d'un nouveau-né ou d'un enfant à naître ou qui adoptent un enfant, un congé sans salaire de soixante-deux (62) semaines ou moins selon la demande des employés. Si les parents sont tous deux des employés, ils peuvent se partager le congé. La période totale du congé pris par les deux employés ne doit pas excéder soixante-deux (62) semaines. La période totale du congé de maternité de 17 semaines et du congé pour soins d'enfants de soixante-deux (62) semaines, prise par l'un ou l'autre des parents ou les deux, ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines. L'Employeur ne doit pas renvoyer, suspendre ou mettre à pied les employés en congé pour soins d'enfants ou pour des motifs strictement reliés au congé. L'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de la même manière que si les employés étaient au travail.

k) Congé de paternité – Un employé a droit à deux (2) journées de congé payé et à une journée de congé non payé à l'occasion de la naissance d'un enfant. Un tel congé doit être pris dans un délai raisonnable de la naissance.

21.05 Congés d'examen – Si l'Employeur oblige un employé à écrire 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 salaire ni d'ancienneté en vue d'écrire cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent durant les heures de travail de l'employé.

#### 21.06 Congés généraux

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

b) L'Employeur accordera un congé à un employé pour des rendez-vous médical ou le dentiste lorsqu'un tel congé est demandé au moment où le rendez-vous est fixé et lorsqu'il n'est pas possible d'obtenir ces rendez-vous en dehors des heures de travail. Lorsqu'un tel congé est accordé, l'employé doit justifier son absence au moyen d'un certificat de rendez-vous médical ou de son dentiste, sur demande de l'Employeur. Toute demande relative à un tel certificat doit être faite lorsque le congé est demandé.

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

d) Lorsque l'Employeur demande à un employé de lui fournir un formulaire de déclaration d'aptitude au travail ou tout formulaire qui le remplace et qui a la même fin, le coût sera payé par l'Employeur.

21.07 Congés de citoyenneté – Un employé doit obtenir le temps libre nécessaire, avec rémunération, pour s'occuper de sa demande de citoyenneté canadienne.

21.08 Congés d'études

a) Sur demande, les employés réguliers et à terme doivent obtenir un congé d'études non payé suivant la règle voulant que les premiers arrivés soient les premiers servis, sous réserve des conditions suivantes :

1. L'employé doit présenter une demande écrite à son surveillant avec copies au Services des ressources humaines de son ministère et au secrétaire du Syndicat.
2. Il faut pouvoir trouver une personne compétente pour remplacer l'employé qui demande le congé.
3. La durée totale du congé au sein de l'unité de négociation ne doit pas dépasser trente-six (36) mois en une période de douze (12) mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre de chaque année.
4. Chaque demande doit être pour une période minimale de soixante (60) jours ouvrables consécutifs.
5. L'employé doit compter au moins deux (2) années d'ancienneté.
6. Le congé doit avoir comme but principal soit d'augmenter les possibilités d'avancement de l'employé dans sa carrière au sein du service gouvernemental, soit d'assurer à l'Employeur un employé plus compétent.

b) À son retour, l'employé doit obtenir un poste dans l'unité de négociation et si ce poste n'est pas dans la même région, l'employé doit avoir la préférence lorsqu'un poste devient vacant dans son ancienne région.

c) En plus de la disposition qui précède, les employés peuvent demander les avantages compris dans l'annexe « B » de la présente convention.

21.09 Détachement

a) Aux fins du présent article, il y a affectation provisoire quand :

- (i) un employé visé par la présente convention accepte d'occuper un poste temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation; ou
- (ii) un employé qui n'est pas visé par la présente convention accepte d'occuper un poste temporaire dans l'unité de négociation.

b) Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste, l'Employeur, le Syndicat et, s'il y a lieu, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil doivent conclure une lettre d'entente, tel qu'il est mentionné à l'alinéa 21.09 c).

c) Une telle lettre d'entente doit fournir les détails au sujet des incidences de la convention collective et les termes et conditions d'emploi pendant la période de détachement. Ces termes et conditions d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de rémunération, les heures supplémentaires et les autres primes, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage.

d) Lorsqu'un détachement est pour une période jusqu'à un (1) an, l'« ANNEXE D » s'appliquera.

- e) Chaque fois que l'Employeur souhaite prolonger le détachement initial au-delà de la période d'un (1) an, les parties devront conclure une lettre d'entente, tel qu'il est mentionné à l'alinéa 21.09 b).
- f) Toutes les ententes de détachement, qu'il s'agisse en vertu de l'alinéa c) ou d) seront envoyées au secrétaire de séance de la section locale.
- g) L'entente de détachement fera expressément référence au paragraphe 12.07 qui indique que tout employé qui quitte l'unité de négociation perdra toute son ancienneté douze (12) mois après son départ de l'unité de négociation.

#### 21.10 Journée de bénévolat

Un employé doit se faire accorder un (1) jour de congé payé par année civile pour travailler comme bénévole auprès d'un organisme sans but lucratif ou pour participer à des activités communautaires avec le secteur sans but lucratif. Un avis préalable d'au moins cinq (5) jours ouvrables et une confirmation de la participation de la part de l'organisme ou du secteur sont exigés. Le congé doit être prévu à un moment qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur.

#### 21.11 Congé de soignant

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

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

### ARTICLE 22 – VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS

22.01 a) Salaires – Les salaires des employés doivent être établis conformément aux taux fixés à l'annexe « A » ci-jointe qui fait partie de la présente convention. Aux fins d'augmentation d'échelon salarial, les échelons du barème salarial représentent une année de rendement satisfaisant.

- b) i) Prime versée aux travailleurs sociaux et aux superviseurs de la protection de l'enfance

Les travailleurs sociaux 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance, services d'appui à la famille, enquêteur de la protection de l'enfance, accueil centralisé, service de permanence centralisée, coordonnateur de la concertation familiale ou spécialistes cliniques en bien-être à l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine conformément à l'annexe A.

Le versement de cette prime ne constitue aucunement une promotion à une classification supérieure.

- ii) Cessation de la prime

La prime versée aux travailleurs sociaux et aux superviseurs cesse dans les circonstances suivantes :

- 1) le jour où l'employé est réaffecté de façon permanente à un poste à l'extérieur de l'unité;
- 2) lorsque cessent les fonctions de protection de l'enfance exécutées par l'unité.

La cessation de la prime, selon la présente entente, ne constitue ni une mise à pied, ni une rétrogradation ni une mesure disciplinaire.

- iii) Nonobstant les sous-alinéas 22.01*b*(i) et (ii), un travailleur social 2, 3 ou un surveillant en travail social qui est affecté à l'occasion à ce travail doit recevoir une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine conformément à l'annexe « A » pendant la durée de l'affectation occasionnelle.

22.02 À travail égal, salaire égal - Le principe du salaire égal pour un travail égal doit s'appliquer sans égard au sexe.

22.03 Jours de paye – L'Employeur convient de maintenir une période de paye à la quinzaine. Lorsque le jour réglementaire de paye coïncide avec un jour férié, le jour de paye doit être le dernier jour d'ouverture des banques avant ce jour férié.

22.04 Sous réserve d'une évaluation documentée et de l'examen du rendement effectué conformément au système de gestion du rendement, un employé ou une employée qui obtient un rendement satisfaisant doit, le jour d'anniversaire, passer à l'échelon suivant sur l'échelle salariale.

22.05 Blessure au travail - Un employé qui touche des indemnités pour blessures au travail en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*, doit recevoir la différence entre l'indemnité versée par la Commission des accidents du travail et tout autre revenu (c.-à-d. les prestations d'invalidité en vertu du Régime de pensions du Canada) et son salaire net s'il avait continué de travailler. L'indemnité couvre uniquement la période d'incapacité totale temporaire de l'employé.

22.06 a) Allocation de retraite – Lorsqu'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 salarial de l'employé. Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date à laquelle il a été mis en disponibilité. À la demande de l'employé, l'allocation doit être :

- (i) versée en une somme globale au moment de la cessation ou de la retraite, ou
- (ii) retenue pendant les deux (2) années suivantes d'imposition ou jusqu'à toute autre année après la cessation d'emploi.

b) Lorsqu'un employé souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou lorsque l'Employeur oblige un employé à prendre sa retraite, pour cause d'incapacité permanente, ou lorsqu'un employé cesse de travailler pour cause d'incapacité permanente, et à défaut d'un commun accord, un conseil de médecins, dont la décision est finale et obligatoire pour les parties à la présente convention, doit être formé comme suit : un médecin nommé par la section locale, un médecin nommé par l'Employeur et un médecin nommé par les deux médecins ainsi choisis qui doit être le président. Si le conseil décide que l'employé souffre d'une incapacité permanente, l'employé doit être rétribué pour tout congé de fin d'emploi accumulé auquel il a droit en application du présent article. Les dépenses du conseil doivent être acquittées tout comme s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente de l'employé a été établie en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur le régime de pensions du Canada*, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une autre décision de la part du conseil prévue au présent article.

c) Un employé qui prend une retraite anticipée conformément aux dispositions du paragraphe 23.02 de la présente convention et du Régime de pension de retraite dans les services publics a droit à son allocation de retraite.

d) Congé de retraite – À compter de la date de signature de la convention collective, au choix de l'employé, une allocation de retraite peut être prise sous la forme d'un congé de préretraite conformément à l'annexe « C ».

22.07 Règlements sur les voyages – Les Règlements sur les voyages du Nouveau-Brunswick, modifiés de temps à autre, s'appliquent aux employés de l'unité de négociation. Le Syndicat peut, sur demande, faire une présentation à l'Employeur sur la question des Règlements sur les voyages.

22.08 a) Paye de suppléance – Lorsqu'un employé est chargé de remplir temporairement les fonctions principales d'un poste dont la rémunération est plus élevée, pendant un minimum de deux (2) jours de travail consécutifs, le taux de traitement actuel de cet employé doit être augmenté de 4,8 % durant cette période temporaire.

b) Nonobstant l'alinéa 22.08a), lorsqu'un travailleur social 2 ou un travailleur social 3 est chargé de remplir temporairement les fonctions principales d'un poste de surveillant en travail social dans l'Unité d'accueil et d'évaluation ou l'Unité de la protection de l'enfance, le taux de traitement actuel de cet employé doit être augmenté de 4,8 % durant cette période temporaire.

22.09 Avis de renvoi – Lorsque l'Employeur a l'intention de renvoyer un employé, cet employé doit obtenir au moins un (1) mois d'avis et lorsque moins d'un (1) mois d'avis est donné, l'employé doit continuer de recevoir son salaire pendant un (1) mois après que l'avis est donné.

22.10 Allocation de responsabilité – Un employé qui est chargé d'un bureau et dont la description de classification ne prévoit pas de responsabilités assignées ou des fonctions telles celles énumérées ci-dessous, ou les deux, devra recevoir une allocation équivalant à deux (2) échelons de son taux salarial. Ces responsabilités ou fonctions, ou les deux, pourraient rassembler ou comprendre les suivantes :

- a) assurer la liaison entre leurs services et d'autres services gouvernementaux;
- b) assurer des relations de travail efficaces entre les employés et les autres personnes dans le bureau;
- c) assumer la responsabilité concernant les relations entre propriétaires et locataires;
- d) agir en tant que chef d'équipe ce qui a trait à la réception et à la répartition des cas;
- e) se charger d'embaucher le personnel temporaire ou occasionnel ou de superviser le personnel de soutien;
- f) s'occuper de tâches administratives, telles que la préparation de rapports mensuels et l'achat de fournitures.

## **ARTICLE 23 – RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION**

23.01 Un employé peut prendre sa retraite à l'âge de soixante-cinq ans ou plus.

23.02 Un employé ou une employée peut prendre sa retraite avant l'âge de soixante-cinq ans pour des motifs d'invalidité ou si il ou elle obtient, en vertu de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*:

- (i) une allocation annuelle (pension réduite selon les calculs actuariels);
- (ii) une pension immédiate.

23.03 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.

23.04 Un employé ou une employée qui désire participer à un programme de préparation à la retraite approuvé par l'Employeur doit obtenir un congé payé et recevoir un remboursement pour les dépenses raisonnables encourues pour suivre un tel programme à l'intérieur de la province du Nouveau-Brunswick pour un maximum de deux (2) séances au cours de sa carrière.

23.05 Les employés à temps partiel peuvent choisir de participer au régime de pensions des employés à temps partiel dont les cotisations égales de l'Employeur et de l'employé ou de l'employée peuvent atteindre jusqu'à 4,5 %.

## **ARTICLE 24 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS**

24.01 Participation au régime actuel – Tous les employés de l'unité de négociation doivent participer au régime d'assurance-vie collective du gouvernement du Nouveau-Brunswick. La garantie pour chaque employé doit être établie conformément au tableau actuel des montants d'assurance et les primes de l'Employeur et de l'employé doivent être conformes aux taux actuels. L'introduction d'un nouveau régime ou les changements envisagés dans le régime actuel doivent faire l'objet de négociations entre les parties.

24.02 a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux en faveur de tous les employés participants. L'adhésion de l'employé à ce régime est facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût des primes du régime lorsque l'employé l'y autorise.

b) L'Employeur doit acquitter cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires de base en faveur de tous les employés tel qu'il a été convenu entre les parties. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime lorsque l'employé l'y autorise.

c) Couverture au moment de la retraite – Un employé peut, au moment de sa retraite, choisir de transférer sa couverture de soins de santé au Régime d'assurance collective applicable ou sa couverture équivalente gérée par l'Employeur pour les employés à la retraite.

24.03 Les employés occasionnels qui répondent aux critères d'admissibilité des régimes d'avantages sociaux ont droit aux avantages énumérés aux paragraphes 24.01 et 24.02. En outre, les employés dont l'emploi a pris fin, qui sont ensuite réembauchés dans les six (6) mois suivant la cessation d'emploi et remplissent les critères d'admissibilité ont droit au rétablissement de leur couverture immédiatement à leur retour au travail.

24.04 Invalidité de longue durée

(a) L'Employeur doit offrir aux employés admissibles du gouvernement du Nouveau-Brunswick le « régime d'invalidité de longue durée des employés de la province du Nouveau-Brunswick ». Les critères d'admissibilité sont prescrits par les règles du régime. Les primes seront payées par l'employé par la voie de retenues à la source.

b) Un employé régulier ou à terme réputé invalide et admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance-invalidité de longue durée peut recevoir un congé approprié pour concorder avec son absence du travail pendant sa période totale d'invalidité pouvant aller jusqu'à vingt-huit (28) mois. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison valable. Il prend fin si l'employé reçoit une pension d'invalidité permanente ou accepte un autre emploi. L'Employeur accepte de rencontrer l'employé pendant sa période d'absence pour discuter d'autres possibilités d'emploi dans les services publics.

(c) Tous les employés à temps partiel sont couverts par le régime au même titre que les employés à temps plein en fonction de leur salaire et du nombre d'heures travaillées.

## **ARTICLE 25 – TRANSFÉRABILITÉ**

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

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

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

25.03 Si un employé accepte d'occuper un poste de gestion ou d'employé non syndiqué ou dans une unité de négociation qui a abandonné l'allocation de retraite dans les parties I, II ou III, les options qui lui sont offertes concernant son droit à l'allocation de retraite doivent être conformes à la brochure du Conseil du Trésor intitulée « Cessation de l'allocation de retraite : Comprendre les options ».

## **ARTICLE 26 – CLASSIFICATION**

26.01 Classifications actuelles – Les classifications visées par la présente convention sont celles énumérées à l'annexe « A » de la présente convention.

26.02 Si une nouvelle classification est créée pendant la durée de la présente convention, ou qu'il survient un changement important quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualifications requises d'une classification existante, la rémunération doit être sujet à la négociation entre l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut fixer un taux salarial provisoire pour cette classification.

Dans un délai de trente (30) jours après avoir été avisé du nouveau taux, le Syndicat doit soit accepter le taux établi par l'Employeur ou indiquer qu'il désire négocier un nouveau taux. Si le Syndicat omet d'indiquer son intention dans le délai de trente (30) jours, le taux fixé par l'Employeur demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention. Si le Syndicat demande la négociation d'un taux salarial et que les parties ne peuvent parvenir à une entente, le taux salarial seulement devra être soumis à l'arbitrage exécutoire en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

Le nouveau taux salarial doit être rétroactif à la date à laquelle le poste a été comblé par un employé et toutes les autres modalités de la présente convention doivent s'appliquer durant cette période de rétroactivité et par la suite pendant la durée de la présente convention.

26.03 Appel en matière de classification – Un employé régulier ou à terme ou une employée qui estime que son poste a été classé ou reclassé de façon injuste ou incorrecte a le droit de faire appel concernant une telle

classification ou reclassification, conformément au processus d'appel en matière de classification et des autres procédures connexes, modifiées de temps à autre.

26.04 Descriptions de classifications – Dans un délai de 30 jours après la signature de la présente convention, l'Employeur doit fournir au Syndicat les copies des descriptions des classifications pour les classifications visées par le présent contrat de travail. Lorsqu'ils ne sont pas indiqués dans la description des classifications, l'Employeur doit fournir au Syndicat, pour fins de renseignement seulement, les critères établis pour l'avancement au sein des classifications et tout changement y relatif. Il est entendu que les critères sont établis de façon unilatérale par l'Employeur.

## **ARTICLE 27 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL**

27.01 Activité professionnelle

a) Si, et lorsque l'Employeur accorde des congés payés pour participer à des activités de perfectionnement professionnel, assister à des ateliers, conférences, colloques ou à des réunions d'une association professionnelle et pour écrire des examens et recevoir un grade ou un diplôme, de tels congés devront être répartis équitablement entre les employés réguliers et à terme au sein des ministères respectifs.

b) D'après les besoins opérationnels et à sa discrétion, l'Employeur peut accorder un congé payé ou non aux employés temporaires ou occasionnels pour leur permettre de participer aux activités de perfectionnement professionnel, aux ateliers, aux conférences, aux séminaires et aux réunions d'associations professionnelles, de passer des examens et de recevoir un grade universitaire ou un diplôme.

## **ARTICLE 28 – SÉCURITÉ D'EMPLOI**

28.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur de donner des contrats de travaux et de services à l'extérieur, mais nul employé régulier ou à terme ne doit subir une réduction de ses heures de travail ou de salaire, ou être mis en disponibilité à la suite de contrats de travaux ou de services donnés à l'extérieur.

## **ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

29.01 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 qui a pour effet de modifier les états de service ou les conditions de travail des employés.

29.02 Introduction

L'Employeur convient d'introduire tout changement technologique de façon à minimiser le plus possible les effets perturbateurs sur les employés et les services au public.

Lorsqu'un changement technologique doit être apporté, l'Employeur cherchera des moyens de minimiser les effets contraires sur les employés qui pourraient découler d'un tel changement.

29.03 Avis

L'Employeur doit aviser le Syndicat, par écrit, de son intention d'apporter un changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date prévue du changement technologique. Les parties se rencontreront pendant cette période dans le but de discuter des mesures à prendre pour aider les employés qui pourraient être visés.

#### 29.04 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 salaire pour l'employé. Les heures consacrées à la formation sont réputées être des heures travaillées.

#### 29.05 Mutation et mise en disponibilité

Si le poste d'un employé devient superflu à la suite d'un changement technologique, les dispositions de l'article 14 (Mise en disponibilité et rappel) s'appliquent. Le nom d'un employé mis en disponibilité en vertu de l'article 14 doit être inscrit sur une liste d'admissibilité conformément aux paragraphes 26(3) et 26(4) de la *Loi sur la Fonction publique*. Si un employé ne peut s'adapter à un changement technologique, tous les efforts possibles doivent être faits pour réaffecter cet employé à un poste équivalent pour lequel il possède les compétences.

#### 29.06 Impact des changements technologiques

L'Employeur accepte d'aborder et d'étudier la question des répercussions des changements technologiques par l'entremise des comités Employeur-employés locaux et principaux inscrits à leur ordre du jour respectif.

### **ARTICLE 30 – GÉNÉRALITÉS**

#### 30.01 Exemplaires de la convention

a) La convention doit être affichée électroniquement dans les deux langues officielles sur le site Internet du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

b) La traduction de la convention collective bilingue sera fournie par le Bureau de traduction du Nouveau-Brunswick aux fins d'approbation par les parties à la présente convention.

c) La convention collective originale signée que l'Employeur a préparée et que les parties à la présente convention collective ont signée est officielle.

30.02 Santé et sécurité – Les deux parties reconnaissent que la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* s'applique à la présente convention. Si l'on juge que la présente unité devrait compter une représentation locale au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité, le Syndicat doit avoir l'occasion de nommer ce (ces) représentant(s).

### **ARTICLE 31 – RÉTROACTIVITÉ**

31.01 Les taux salariaux prévus dans la présente convention entrent en vigueur le 16 août 2013. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les heures réglementaires, le surtemps, le service de permanence, le travail par téléphone, le rappel effectués par un employé de l'unité de négociation.

31.02 Les personnes qui n'ont pas droit au salaire rétroactif sont les suivantes :

- (1) celles qui ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé six (6) mois de service;
- (2) celles qui ont été embauchées le 16 août 2013 ou après et qui ont quitté volontairement leur emploi avant la date de la signature de la présente convention;
- (3) celles qui ont été congédiées pour des raisons de discipline;
- (4) celles qui ont quitté leur emploi sans donner l'avis approprié tel que défini dans la présente convention;

(5) celles qui ne sont pas des employés aux termes du paragraphe 1.01 de la présente convention.

31.03 Toute personne ayant droit au salaire rétroactif prévu par les présentes et qui n'est pas un employé à la date de la signature de la présente convention, doit réclamer sa rétroactivité en envoyant un avis écrit à l'établissement, à l'organisme ou au ministère où elle travaillait auparavant, dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après la signature de la présente convention. Le défaut de réclamer sa rétroactivité dans les quarante-cinq (45) jours entraînera la perte de tout droit au salaire rétroactif. Il incombe exclusivement à l'ancien employé de réclamer un salaire rétroactif.

## ARTICLE 32 – DURÉE ET CESSATION

32.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pour une période commençant le jour de la signature de la présente convention et se terminant le 15 août 2022, et doit être renouvelée automatiquement 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.

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

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

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Bruce Fitch

Thomas Johansen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR

Shauna Morton

Gary Burris

Tracy Hookey

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANNEXE A**

**RÉHABILITATION ET THÉRAPIE  
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS  
TAUX À LA QUINZAINE  
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2017**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>
<b>GROUPE A</b>	2159	2240	2344	2402	2460	2520	2581	2668
Agent ou agente des droits de la personne 2 Psychométricien ou psychométricienne 2 Résident(e) en psychologie								
<b>GROUPE B</b>	2197	2276	2384	2443	2500	2561	2626	2711
Concepteur(trice) de programmes correctionnels 2 Agent ou agente de développement des ressources humaines 2 Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 2 Moniteur ou monitrice de loisirs								
<b>GROUPE C</b>	2225	2305	2416	2476	2531	2596	2662	2747
Travailleur social ou travailleuse sociale 2 Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 2								
<b>GROUPE D</b>	2341	2398	2460	2520	2581	2642	2703	2797
Agent ou agente de développement des ressources humaines 3								
<b>GROUPE E</b>	2413	2473	2531	2596	2662	2721	2780	2883
Travailleur social ou travailleuse sociale 3								
<b>GROUPE F</b>	2400	2461	2523	2590	2653	2713	2779	2881

Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 3									
<b>GROUPE G</b>	2516	2591	2651	2714	2784	2855	2915	3016	
Psychologue clinicien ou clinicienne									
Gestionnaire de développement des ressources humaines									
Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 3									
<b>GROUPE H</b>	2551	2623	2687	2753	2823	2895	2955	3058	
Travailleur social surveillant ou travailleuse sociale surveillante									

Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe 3.

Seul les employés de la classification Psychologue-clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8 % au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe G.

Tous les travailleurs sociaux qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance selon l'article 22.01 (b) recevront une prime équivalant à 4.8% du taux de rémunération à la quinzaine

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement

Diplôme universitaire, aucune expérience connexe - échelon 1

Après 1 an, peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'à maximum de l'échelle salariale

**ANNEXE A**

**RÉHABILITATION ET THÉRAPIE  
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS  
TAUX À LA QUINZAINE  
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2018**

**1            2            3            4            5            6            7            8**

<b>GROUPE A</b>	2220	2303	2409	2468	2527	2589	2651	2739
Agent ou agente des droits de la personne 2 Psychométricien ou psychométricienne 2 Résident(e) en psychologie								
<b>GROUPE B</b>	2259	2340	2450	2510	2568	2630	2697	2783
Concepteur(trice) de programmes correctionnels 2 Agent ou agente de développement des ressources humaines 2 Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 2 Moniteur ou monitrice de loisirs								
<b>GROUPE C</b>	2288	2369	2482	2544	2600	2666	2733	2820
Travailleur social ou travailleuse sociale 2 Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 2								
<b>GROUPE D</b>	2406	2464	2527	2589	2651	2713	2775	2871
Agent ou agente de développement des ressources humaines 3								
<b>GROUPE E</b>	2479	2541	2600	2666	2733	2794	2854	2959
Travailleur social ou travailleuse sociale 3								
<b>GROUPE F</b>	2466	2528	2592	2660	2724	2785	2853	2957

Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 3									
<b>GROUPE G</b>	2584	2661	2722	2786	2858	2930	2991	3094	
Psychologue clinicien ou clinicienne									
Gestionnaire de développement des ressources humaines									
Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 3									
<b>GROUPE H</b>	2620	2694	2759	2826	2898	2971	3032	3137	
Travailleur social surveillant ou travailleuse sociale surveillante									

Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe 3.

Seul les employés de la classification Psychologue-clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8 % au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe G.

Tous les travailleurs sociaux qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance selon l'article 22.01 (b) recevront une prime équivalant à 4.8% du taux de rémunération à la quinzaine

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement

Diplôme universitaire, aucune expérience connexe - échelon 1

Après 1 an, peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'à maximum de l'échelle salariale

**ANNEXE A**

**RÉHABILITATION ET THÉRAPIE  
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS  
TAUX À LA QUINZAINE  
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2019**

**1      2      3      4      5      6      7      8**

<b>GROUPE A</b>	2283	2367	2475	2535	2596	2659	2722	2812
Agent ou agente des droits de la personne 2 Psychométricien ou psychométricienne 2 Résident(e) en psychologie								
<b>GROUPE B</b>	2322	2405	2517	2578	2637	2701	2769	2857
Concepteur(trice) de programmes correctionnels 2 Agent ou agente de développement des ressources humaines 2 Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 2 Moniteur ou monitrice de loisirs								
<b>GROUPE C</b>	2352	2435	2550	2613	2670	2737	2806	2895
Travailleur social ou travailleuse sociale 2 Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 2								
<b>GROUPE D</b>	2472	2531	2596	2659	2722	2785	2849	2947
Agent ou agente de développement des ressources humaines 3								
<b>GROUPE E</b>	2547	2610	2670	2737	2806	2868	2929	3036
Travailleur social ou travailleuse sociale 3								
<b>GROUPE F</b>	2533	2597	2662	2731	2797	2859	2928	3034

Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 3								
<b>GROUPE G</b>	2654	2732	2795	2860	2933	3007	3069	3174
Psychologue clinicien ou clinicienne								
Gestionnaire de développement des ressources humaines								
Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 3								
<b>GROUPE H</b>	2691	2766	2832	2901	2974	3049	3111	3218
Travailleur social surveillant ou travailleuse sociale surveillante								

Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe 3.

Seul les employés de la classification Psychologue-clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8 % au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe G.

Tous les travailleurs sociaux qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance selon l'article 22.01 (b) recevront une prime équivalant à 4.8% du taux de rémunération à la quinzaine

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement

Diplôme universitaire, aucune expérience connexe - échelon 1

Après 1 an, peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'à maximum de l'échelle salariale

**ANNEXE A**

**RÉHABILITATION ET THÉRAPIE  
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS**

**TAUX À LA QUINZAINE  
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2020**

**1            2            3            4            5            6            7            8**

<b>GROUPE A</b>	2347	2432	2543	2604	2666	2730	2795	2886
Agent ou agente des droits de la personne 2 Psychométricien ou psychométricienne 2 Résident(e) en psychologie								
<b>GROUPE B</b>	2387	2471	2585	2648	2708	2773	2843	2932
Concepteur(trice) de programmes correctionnels 2 Agent ou agente de développement des ressources humaines 2 Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 2 Moniteur ou monitrice de loisirs								
<b>GROUPE C</b>	2417	2502	2619	2683	2742	2810	2880	2971
Travailleur social ou travailleuse sociale 2 Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 2								
<b>GROUPE D</b>	2540	2600	2666	2730	2795	2859	2924	3024
Agent ou agente de développement des ressources humaines 3								
<b>GROUPE E</b>	2616	2680	2742	2810	2880	2943	3006	3115
Travailleur social ou travailleuse sociale 3								
<b>GROUPE F</b>	2602	2667	2733	2804	2871	2934	3005	3113

Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 3									
<b>GROUPE G</b>	2725	2805	2869	2935	3010	3085	3149	3256	
Psychologue clinicien ou clinicienne									
Gestionnaire de développement des ressources humaines									
Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 3									
<b>GROUPE H</b>	2763	2839	2907	2977	3052	3128	3191	3300	
Travailleur social surveillant ou travailleuse sociale surveillante									

Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe 3.

Seul les employés de la classification Psychologue-clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8 % au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe G.

Tous les travailleurs sociaux qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance selon l'article 22.01 (b) recevront une prime équivalant à 4.8% du taux de rémunération à la quinzaine

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement

Diplôme universitaire, aucune expérience connexe - échelon 1

Après 1 an, peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'à maximum de l'échelle salariale

**ANNEXE A**

**RÉHABILITATION ET THÉRAPIE  
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS  
TAUX À LA QUINZAINE  
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2021**

**1      2      3      4      5      6      7      8**

<b>GROUP A</b>	2412	2499	2612	2674	2737	2803	2869	2962
Agent ou agente des droits de la personne 2 Psychométricien ou psychométricienne 2 Résident(e) en psychologie								
<b>GROUP B</b>	2453	2539	2655	2719	2780	2847	2918	3009
Concepteur(trice) de programmes correctionnels 2 Agent ou agente de développement des ressources humaines 2 Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 2 Moniteur ou monitrice de loisirs								
<b>GROUP C</b>	2483	2570	2690	2755	2815	2884	2956	3049
Travailleur social ou travailleuse sociale 2 Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 2								
<b>GROUP D</b>	2609	2670	2737	2803	2869	2934	3001	3103
Agent ou agente de développement des ressources humaines 3								
<b>GROUP E</b>	2686	2752	2815	2884	2956	3020	3084	3195
Travailleur social ou travailleuse sociale 3								
<b>GROUP F</b>	2672	2738	2806	2878	2947	3011	3083	3193

Agent ou agente de probation et de libération conditionnelle 3								
<b>GROUP G</b>	2798	2879	2945	3012	3088	3165	3230	3339
Psychologue clinicien ou clinicienne								
Gestionnaire de développement des ressources humaines								
Agent ou agente des programmes de loisirs et culturels 3								
<b>GROUP H</b>	2836	2914	2983	3055	3131	3209	3273	3384
Travailleur social surveillant ou travailleuse sociale surveillante								

Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe 3.

Seul les employés de la classification Psychologue-clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8 % au-dessus des taux des huit (8) échelons du groupe G.

Tous les travailleurs sociaux qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance selon l'article 22.01 (b) recevront une prime équivalant à 4.8% du taux de rémunération à la quinzaine

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement

Diplôme universitaire, aucune expérience connexe - échelon 1

Après 1 an, peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'à maximum de l'échelle salariale

**ANNEXE B**  
**CONGÉS D'ÉTUDES**

.01 Un employé doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.

.02 (1) Une aide financière peut être accordée à un employé en congé d'études. Cette aide financière peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé, les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription ou d'examen et toutes autres dépenses connexes justifiées.

(2) Un employé qui se voit accorder un congé d'études à long terme ou spécial doit signer un billet à ordre sans intérêt pour le montant de l'aide financière reçue, le traitement d'un employé substitut non compris, ainsi qu'un engagement de service compensatoire.

(3) La période de service compensatoire définie dans l'engagement de service compensatoire doit être d'au moins 12 mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études accordé si cette période est plus longue.

(4) Lorsqu'un employé ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui équivaut par rapport au coût de la formation ce à quoi la période de service terminée équivaut par rapport au total de la période de service compensatoire prévue dans l'engagement. Le solde du billet à ordre sera recouvré à moins qu'il ne soit radié.

(5) Un employé qui ne termine pas le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais doit respecter l'engagement financier et l'engagement de service compensatoire sur une base proportionnelle. Cette exigence peut être annulée lorsque le défaut de terminer le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'est pas imputable à l'employé.

.03 (1) Un employé en congés d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit de remettre à plus tard les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de 12 mois ou plus.

(2) Un employé en congés d'études à long terme ou spécial ne peut obtenir une augmentation au mérite, mais il peut la recevoir à compter du premier jour du mois où il retourne au travail.

.04 (1) Pour déterminer le montant d'aide financière à verser par l'Employeur, le pourcentage obtenu du système de points ci-joint peut être appliqué à la totalité ou à une partie des articles inclus dans le total de l'aide financière demandée. Le système de points doit servir à calculer la partie du traitement à rembourser lorsque l'employé est en congé d'études à long terme ou spécial.

(2) Lorsqu'un employé en congés d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il n'est pas tenu de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique de congés d'études peuvent être réduites en conséquence.

.05 (1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un employé de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, s'il sera absent du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.

(2) Les frais de transport, repas et logement ne peuvent pas dépasser l'indemnité maximale prescrite dans les directives sur les voyages.

.06 (1) Un employé peut obtenir un remboursement des frais de scolarité après avoir terminé avec succès des cours qui ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou qui n'exigent que de brèves absences.

(2) Lorsqu'un employé a droit au remboursement des frais de scolarité, il peut également obtenir :

- a) un congé payé pour écrire des examens;
- b) le remboursement des dépenses occasionnées par les examens;
- c) le remboursement des frais de voyage conformément aux règlements sur les voyages.

.07 (1) On peut accorder un congé d'études à long terme à un employé pour lui permettre de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, s'il sera absent du travail pour une période dépassant 30 jours ouvrables.

(2) Sous réserve du paragraphe .04, on peut accorder à l'employé une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

- a) les frais de scolarité, si la réclamation est appuyée d'un reçu;
- b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études, conformément aux règlements sur les voyages;
- c) les manuels;
- d) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposé.

.08 (1) On peut accorder un congé d'études spécial à un employé lorsque celui-ci est choisi par le Gouvernement pour fréquenter l'École nationale d'administration, l'École nationale d'administration publique, le Collège de la Défense nationale ou un établissement semblable.

(2) Sous réserve du paragraphe .04, on peut accorder à l'employé une aide financière pour l'aider à payer les dépenses suivantes :

- a) les frais de scolarité, si la réclamation est appuyée d'un reçu;
- b) les frais d'un voyage aller et retour au lieu de formation pendant la période du congé d'études, conformément aux règlements sur les voyages;
- c) les autres dépenses autorisées et rattachées directement au cours ou à la formation proposé.

## SYSTÈME DE POINTS

Le tableau suivant doit servir de guide pour déterminer le montant d'aide financière reçu par l'employé. On peut accorder 1, 2 ou 3 points dans chacune des trois colonnes de la demande de congé. Les points accordés dans chaque colonne sont additionnés pour donner le nombre total de points applicables à la demande. On calcule l'aide financière maximale reçue par l'employé en appliquant le pourcentage approprié du tableau au coût total de la formation proposée. Par exemple, si une demande avait reçu 2, dans chacune des colonnes 1, 2 et 3 respectivement, ceci donnerait un total de 6 points. Si le système de pourcentage est utilisé, l'employé aura droit à un maximum de 60 % du traitement et de toutes les autres dépenses auxquelles le ministère ou le Conseil de gestion, ou les deux, pourraient vouloir appliquer la formule. Un exemplaire de la formule de points remplie doit être annexé à chaque demande de congé d'études.

Lorsqu'une demande présentée vise le perfectionnement de l'employé selon un projet de carrière, les critères du système de points peuvent être interprétés comme se rapportant à l'emploi ou aux fonctions proposés plutôt qu'à l'emploi actuel de l'employé.

Rapport entre les fonctions de l'emploi et la formation proposée	Principal bénéficiaire de la formation proposée	Nécessité de la formation proposée
1. Utile sans avoir un rapport direct	Surtout l'employé	L'employé doit répondre aux normes minimales d'éducation de l'emploi actuel
2. Généralement rattachée aux fonctions de l'employé	L'employé et l'organisation sont bénéficiaires à part égale	L'employé doit se tenir au courant des nouvelles connaissances et techniques
3. Très particulièrement rattachée à la plupart des fonctions de l'employé	L'organisation surtout	Des fonctions ou responsabilités nouvelles ou éventuelles exigent cette formation pour le bon fonctionnement du programme

Points	% du salaire
0 - 3	0%
4	40%
5	50%
6	60%
7	80%
8	90%
9	100%

**LETTRE D'ENTENTE**  
**entre**  
**le Conseil de gestion**  
**et**  
**le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418**

**Objet : les gains ouvrant droit à pension**  
**Travailleur social et superviseur de la protection de l'enfance**  
**Psychologue-clinicien**  
**Agents de probation et de libération conditionnelle 3**

Il est entendu que sont réputés être des gains ouvrant droit à pension

1. la prime de 4,8 % à l'intention des travailleurs sociaux et des superviseurs de la protection de l'enfance qui est versée conformément au sous-alinéa 22.01 b) i) aux travailleurs sociaux 2, 3 ou aux travailleurs sociaux superviseurs;
2. le rajustement en fonction du marché de (7,8%) versé aux psychologues-cliniciens selon ce qui est indiqué à l'annexe A de la convention collective.
3. le 4,8% à l'intention des agents de probation et de libération conditionnelle 3 selon ce qui est indiqué à l'annexe A de la convention collective.

Fait à Fredericton le 14 décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Bruce Fitch

Thomas Johansen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Shauna Morton

Gary Burris

Tracy Hookey

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**  
**entre**  
**le Conseil de gestion**  
**et**  
**le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418**

**Objet : Charge de travail**

Attendu que les parties reconnaissent l'importance d'examiner la charge de travail; et

Attendu que les parties s'engagent à participer régulièrement aux réunions du Comité provincial des relations Employeur-employés;

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

1. ajouter la charge de travail aux points permanents à l'ordre du jour des réunions du Comité provincial des relations Employeur-employés;
2. collaborer lors des travaux du Comité provincial des relations Employeur-employés pour déterminer et comprendre les enjeux relatifs à la charge de travail et identifier les solutions potentielles.

Fait à Fredericton le \_\_14\_\_ décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Bruce Fitch

Thomas Johansen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Shauna Morton

Gary Burris

Tracy Hookey

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**LETTRE D'INTENTION**  
**entre**  
**le Conseil de gestion**  
**et**  
**le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418**

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

Attendu que les parties ont complété une étude conjointe sur l'évaluation des emplois à l'aide d'une méthode d'évaluation non sexiste des emplois afin d'examiner les relativités internes de toutes les classifications regroupées dans les groupes 1 et 2 des classes souples;

Attendu que les parties ont préalablement convenu que les résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois formeront la base des négociations de la présente convention collective;

Attendu que les parties se sont entendues sur les résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois et les ont acceptés;

Les parties conviennent donc que les résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois seront mis en œuvre de la façon suivante :

- a) Les résultats de l'étude conjointe sur l'évaluation des emplois seront mis en œuvre à compter de la date de la signature; et
- b) À partir de la date de signature, les employés seront placés à l'échelon dont la valeur se rapproche le plus du taux de rémunération en vigueur de l'employé, sans y être inférieure, à la date de la journée précédent la date de la signature.

Fait à Fredericton le \_14\_décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Shauna Morton

Bruce Fitch

Gary Burris

Thomas Johansen

Tracy Hookey

\_\_\_\_\_

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**\_LETTRE D'INTENTION**  
**entre**  
**le Conseil de gestion**  
**et**  
**le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418**

**Objet : Comité conjoint sur l'obligation d'accommodement**

Les parties conviennent que, 90 jours après la signature de la convention collective, un comité conjoint sera mis en place, composé d'un nombre équivalent de représentants du Syndicat et de l'Employeur. Le but de ce comité sera d'élaborer une approche conjointe qui décrira les obligations des parties, définira le processus que celles-ci devront suivre et établira un plan visant à fournir les nouveaux outils aux employés respectifs concernés par ce processus.

Fait à Fredericton le \_14\_\_\_ décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Bruce Fitch

Thomas Johansen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Shauna Morton

Gary Burris

Tracy Hookey

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANNEXE C**  
**RÉGIME DE CONGÉS DE PRÉRETRAITE**  
**LE NOMBRE DE JOURS DE CRÉDITS D'ALLOCATION DE RETRAITE**  
**QUI PEUT ÊTRE UTILISÉ SOUS LA FORME DE CONGÉS AVANT LA RETRAITE**  
**AU LIEU D'ACCEPTER UN VERSEMENT À LA DATE DE LA RETRAITE**  
**(CHOIX À L'OPTION DE L'EMPLOYÉ)**

<b>DROITS À L'ALLOCATION DE RETRAITE EN JOURS</b>	<b>NOMBRE D'ANNÉES AVANT LA RETRAITE</b>				
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
25	2	3	4	6	10
30	2	4	5	7	12
35	3	4	6	8	14
40	3	5	6	10	16
45	4	5	7	11	18
50	4	6	8	12	20
55	4	7	9	13	22
60	5	7	10	14	24
65	5	8	10	16	26
70	6	8	11	17	28
75	6	9	12	18	30
80	6	10	13	19	32
85	7	10	14	20	34
90	7	11	14	22	36
95	8	11	15	23	38
100	8	12	16	24	40
105	8	13	17	25	42
110	9	13	18	26	44
115	9	14	18	28	46
120	10	14	19	29	48
125	10	15	20	30	50

1. Les jours correspondant à l'allocation de retraite qui n'ont pas été utilisés durant l'année au cours de laquelle ils auraient pu l'être peuvent être reportés afin d'être utilisés au cours d'une année subséquente.
2. Les jours correspondant à l'allocation de retraite qui n'ont pas été utilisés à la date de la retraite donneront lieu au versement d'une somme globale.
3. Afin de prévoir l'établissement ordonné de l'horaire de travail, une demande portant sur l'utilisation des jours correspondant à l'allocation de retraite doit être soumise au surveillant de l'employé à l'avance, soit un nombre de jours correspondant au double des jours ouvrables visés par la demande d'utilisation de jours correspondant à l'allocation de retraite, par exemple une demande visant à utiliser 25 jours doit être soumise au moins 50 jours à l'avance.
4. Une personne doit indemniser la province pour les congés de préretraite qu'elle a pris, mais auxquels elle n'était pas admissible, et le montant de l'indemnisation sera calculé à l'aide du taux de rémunération de l'employé à la date de cessation.
5. Les jours correspondant à l'allocation de retraite peuvent être pris dans l'année civile durant laquelle la disposition relative au droit s'applique.

Fait à Fredericton le \_14\_\_\_\_ décembre 2021

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Bruce Fitch

Thomas Johansen

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR LE SYNDICAT

Shauna Morton

Gary Burris

Tracy Hookey

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANNEXE D

### **Objet : DÉTACHEMENTS D'UNE PÉRIODE MAXIMALE D'UN (1) AN (conformément à l'alinéa 21.09 c)**

Aux fins de la présente convention, on parle de détachement lorsqu'un employé permanent accepte une occasion temporaire, qu'elle soit ou non au sein de l'unité de négociation. La présente annexe s'applique aux détachements qui durent jusqu'à un (1) an.

Les conditions qui s'appliquent à un tel détachement sont celles qui s'appliquent au poste auquel l'employé est détaché. Lorsque les conditions énoncées dans la partie A ou B (selon le cas) ont été respectées, le détachement se fera. Dans ce cas, l'Employeur fournira ensuite au Syndicat une copie de l'entente de détachement dans les 30 jours suivant le début du détachement, sauf si les parties en conviennent autrement.

Les exceptions générales relatives au salaire, aux avantages sociaux et aux pensions s'appliquent conformément aux dispositions particulières des régimes ou conventions collectives applicables. En outre, les parties à un détachement peuvent négocier d'autres conditions ou des conditions supplémentaires, s'il y a lieu. Dans ce cas, les parties doivent négocier et décrire ces autres conditions ou conditions supplémentaires et signer l'entente de détachement modifiée.

Lorsque les parties essaient de négocier d'autres conditions ou des conditions supplémentaires concernant la durée d'un détachement et qu'elles n'y parviennent pas, le détachement se fera, et les conditions d'emploi mentionnées ci-dessous dans la partie A ou B s'appliqueront, selon le cas.

- A. Détachement en dehors de l'unité de négociation : Lorsqu'un employé qui occupe un poste permanent est temporairement réaffecté à un poste ou à un emploi en dehors de la convention collective du groupe Réhabilitation et thérapie et agent des programmes culturels et de loisirs, les conditions d'emploi suivantes s'appliqueront :
- i. Applicabilité de la convention collective : La convention collective ne s'applique pas pendant la période du détachement.
  - ii. Cotisations syndicales : L'employé ne paiera aucune cotisation syndicale à la présente unité de négociation.
  - iii. Ancienneté : L'employé n'accumulera pas d'ancienneté dans l'unité de négociation durant le détachement, mais conservera toute l'ancienneté accumulée précédemment à son retour à l'unité de négociation habituelle au terme du détachement.
  - iv. Retour au poste : À la fin du détachement, l'employé reprendra son poste initial. Lorsque le poste initial de l'employé doit faire l'objet d'une mise en disponibilité, les dispositions relatives à la mise en disponibilité et au rappel de la présente convention collective s'appliqueront.
  - v. Durée : L'Employeur ou l'employé détaché peuvent mettre fin au détachement avant la date de fin prévue à condition qu'un avis écrit préalable de trente (30) jours civils soit donné aux parties touchées. Une copie de l'avis doit être fournie au représentant de l'unité de négociation.
- B. Détachement au sein de l'unité de négociation : Lorsqu'un employé qui n'est pas visé par la convention collective du groupe Réhabilitation et thérapie et agent des programmes culturels et de loisirs et qui occupe un poste permanent est temporairement réaffecté à un poste du groupe Réhabilitation et thérapie et agent des programmes culturels et de loisirs, les conditions d'emploi suivantes s'appliqueront :
- i. Applicabilité de la convention collective : La convention collective s'applique pendant la période du détachement de l'employé.

- ii. Salaire : Lorsqu'il est détaché à un poste de cette unité de négociation, qui est réputé être dans une classe supérieure, l'employé doit être rémunéré à l'échelon du salaire qui fournit le montant minimal de la rémunération d'intérim applicable à son poste permanent. Si ce montant est inférieur au minimum de l'échelon salarial, l'employé sera rémunéré à l'échelon le plus bas de l'échelle salariale applicable au poste auquel il est détaché.

Lorsqu'il est détaché à un poste d'une unité de négociation qui est réputé être dans une classe inférieure, l'employé doit être placé à l'échelon salarial du détachement qui est le plus proche de son taux de rémunération actuel. Le taux de rémunération de l'employé détaché ne doit pas dépasser l'échelon salarial maximal du poste auquel il a été détaché.

- iii. Évaluations du rendement : L'évaluation du rendement sera réalisée par le superviseur du poste auquel l'employé est détaché. Les parties peuvent s'entendre sur un changement au besoin. L'évaluation de l'employé sert à déterminer les augmentations au mérite auquel l'employé peut avoir le droit dans son poste habituel. La date anniversaire de l'employé reste inchangée.
- iv. Cotisations syndicales : L'employé paiera les cotisations syndicales à cette unité de négociation et aura le droit d'être représenté par le syndicat pendant le détachement.
- v. Procédure applicable aux griefs : L'employé aura le droit de recourir à la procédure applicable aux griefs de la présente convention collective. La procédure applicable aux griefs ne s'applique qu'aux différends relatifs aux conditions générales du détachement de l'employé. L'employé aura le droit d'être représenté par le Syndicat pendant le détachement.
- vi. Ancienneté : L'employé accumulera de l'ancienneté conformément à la présente convention collective pendant la période de son détachement.
- vii. Indemnités de déplacement et autres dépenses : Le droit des employés détachés à se faire rembourser leurs dépenses sera déterminé par la Directive sur les déplacements (AD2801).
- viii. Durée : L'Employeur ou l'employé détaché peuvent mettre fin au détachement avant la date de fin prévue à condition qu'un avis écrit préalable de trente (30) jours civils soit donné aux parties touchées. Une copie de l'avis doit être fournie au représentant de l'unité de négociation.

Il est important de noter qu'un employé qui quitte l'unité de négociation pendant douze (12) mois perdra toute son ancienneté.

Fait à Fredericton le \_14 \_\_\_\_ décembre 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Ernie Steeves

Shauna Morton

Bruce Fitch

Gary Burris

Thomas Johansen

Tracy Hookey

\_\_\_\_\_

Martine Levesque

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## COMITÉ MIXTE SUR LES QUESTIONS DE CHARGE DE TRAVAIL

Entre

le conseil de gestion

et

le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418

### TERMES DE RÉFÉRENCE

#### INTRODUCTION :

Les membres de la section locale 1418 du SCFP ont identifié la charge de travail comme une préoccupation, et les parties reconnaissent que la charge de travail est une question importante dans le milieu de travail. Par conséquent, les parties ont convenu d'établir un comité conjoint sur la charge de travail afin d'identifier, d'analyser et de traiter les préoccupations des membres.

#### OBJECTIF :

- L'objectif du comité sera le suivant

- Identifier, évaluer et analyser les données actuelles sur la charge de travail et les éléments mesurables disponibles.
- Discuter des solutions possibles à tout problème de charge de travail identifié et faire des recommandations à la haute direction sur la façon de corriger la situation.
- Établir un mécanisme de rapport permettant aux régions et au personnel de première ligne d'exprimer leurs préoccupations concernant la charge de travail, selon les besoins, ainsi qu'un processus permettant de répondre à ces préoccupations.

- Des réunions seront organisées pour discuter de tout problème lié à la charge de travail dans les différents services. Toutes les classifications du SCFP 1418 et les questions relatives à la charge de travail sont du ressort du comité. Ce comité ne vise pas à remplacer les réunions patronales-syndicales, les réunions sur les questions régionales, les réunions du comité de protection de l'enfance ou les négociations de la convention collective.

#### RÉUNIONS :

Les réunions auront lieu tous les trimestres dans un endroit central ou dans un autre endroit de la province si les parties en conviennent mutuellement.

#### ADHÉSION :

- Le Syndicat et l'Employeur choisiront leurs représentants respectifs pour chaque réunion du Comité, jusqu'à un maximum de huit (8) représentants chacun. Seuls les représentants des ministères touchés par les points à l'ordre du jour doivent assister à la réunion.

- Le comité doit être composé d'une représentation égale des deux parties. L'une ou l'autre des parties peut renoncer à cette exigence pour chaque réunion.

#### PROTOCOLE :

- Le Syndicat et l'Employeur ont chacun un président qui doit assister à toutes les réunions de ce comité, ou envoyer une personne désignée à leur place.

- Les représentants de l'employeur et du syndicat ont la possibilité de proposer des points à l'ordre du jour.

- Les présidents échangent un ordre du jour deux semaines avant la réunion prévue.

- À chaque réunion, les points d'action seront enregistrés dans le modèle ci-joint.

- Les points d'action doivent être achevés et/ou mis à jour avant la réunion suivante, ou selon un autre calendrier convenu par les membres du Comité.

- Après chaque réunion, un projet de procès-verbal sera initialement envoyé à tous les membres pour vérification avant d'être approuvé lors de la réunion suivante. Les procès-verbaux approuvés seront distribués aux membres du Comité.

Ce comité est en place pour la durée de la convention collective. D'un commun accord, les parties peuvent convenir de mettre fin au comité mixte avant l'expiration de la convention collective si son existence n'est plus nécessaire.

**INTERPRÉTATION CONJOINTE**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**RÉADAPTATION ET THÉRAPIE, LOISIRS ET CULTURE : (SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1418)**

**ARTICLE 21- CONGÉ D'ABSENCE**

**INTERPRÉTATION CONJOINTE DE L'ARTICLE 21.01 (Congé de deuil)**

**Comme les parties souhaitent clarifier le libellé de l'alinéa 21.01 (c), les parties conviennent de ce qui suit :**

- (a) **Le présent article a pour objet d'accorder à l'employé un congé de deuil pour le décès de la nièce ou du neveu de son conjoint.**

Ernie Steeves  
**Pour l'employeur**

Shauna Morton  
**Pour le syndicat**

Bruce Fitch  
**Pour l'Employeur**

Gary Burris  
**Pour le Syndicat**

Thomas Johansen  
**Pour l'Employeur**

Tracy Hookey  
**Pour le Syndicat**

Martine Levesque  
**Pour le Syndicat**

14 décembre 2021  
**Date**

14 décembre 2021  
**Date**

**INTERPRÉTATION CONJOINTE**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**RÉADAPTATION ET THÉRAPIE, LOISIRS ET CULTURE : (SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1418)**

**ARTICLE 23- RÉGIME DE RETRAITE ET DE PENSION**

**INTERPRÉTATION CONJOINTE DE L'ARTICLE 23.04**

**23.04 Programme de counselling de préretraite**

a) L'intention de cet article est que l'employé puisse participer au programme de counselling de préretraite approuvé par l'employeur à n'importe quel moment de sa carrière, jusqu'à concurrence du nombre maximal de séances. Cela pourrait inclure une séance au début de sa carrière et une séance à la fin de sa carrière.

Ernie Steeves  
**Pour l'employeur**

Shauna Morton  
**Pour le syndicat**

Bruce Fitch  
**Pour l'Employeur**

Gary Burris  
**Pour le Syndicat**

Thomas Johansen  
**Pour l'Employeur**

Tracy Hookey  
**Pour le Syndicat**

Martine Levesque  
**Pour le Syndicat**

14 décembre 2021  
**Date**

14 décembre 2021  
**Date**

**INTERPRÉTATION CONJOINTE**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**RÉADAPTATION ET THÉRAPIE, LOISIRS ET CULTURE : (SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1418)**

**ARTICLE 12- ANCIENNETÉ**

**INTERPRÉTATION CONJOINTE DE L'ARTICLE 12.01 (Définition de l'ancienneté)**

Comme les parties souhaitent clarifier le libellé de l'article 12.01, les parties conviennent de ce qui suit :

(a) L'intention de cet article est que l'ancienneté des employés soit calculée à partir de la date à laquelle la personne est embauchée comme employé dans l'unité de négociation du SCFP 1418 et non à partir de la date à laquelle elle a commencé dans la fonction publique ou dans une autre unité de négociation.

(b) Conformément à l'article 12.07, un employé perdra son ancienneté s'il est à l'extérieur de l'unité de négociation pendant plus de douze (12) mois.

(c) Conformément à l'article 12.03, lorsqu'un employé a été employé sur une base occasionnelle ou temporaire pendant une période continue de six (6) mois ou plus, cet employé verra son ancienneté remonter à la date d'embauche au sein du SCFP 1418.

Ernie Steeves  
**Pour l'employeur**

Bruce Fitch  
**Pour l'Employeur**

Thomas Johansen  
**Pour l'Employeur**

Shauna Morton  
**Pour le syndicat**

Gary Burris  
**Pour le Syndicat**

Tracy Hookey  
**Pour le Syndicat**

Martine Levesque  
**Pour le Syndicat**

14 décembre 2021  
**Date**

14 décembre 2021  
**Date**

**INTERPRÉTATION CONJOINTE**  
**DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**RÉADAPTATION ET THÉRAPIE, LOISIRS ET CULTURE : (SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1418)**

**ARTICLE 19- CONGÉ DE MALADIE**

**INTERPRÉTATION CONJOINTE DE L'ARTICLE 19.09**

**19.09 Avancement des congés de maladie**

**a) L'intention de cet article est de permettre aux employés de prendre une avance de congé de maladie d'un montant de leur choix jusqu'à 15 jours. Le nombre de jours demandés par l'employé sera accordé par l'employeur.**

Ernie Steeves  
**Pour l'employeur**

Shauna Morton  
**Pour le syndicat**

Bruce Fitch  
**Pour l'Employeur**

Gary Burris  
**Pour le Syndicat**

Thomas Johansen  
**Pour l'Employeur**

Tracy Hookey  
**Pour le Syndicat**

Martine Levesque  
**Pour le Syndicat**

14 décembre 2021  
**Date**

14 décembre 2021  
**Date**

