AGREEMENT

Between

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

And

TREASURY BOARD

AS REPRESENTED BY THE
HOSPITAL BOARDS OF THE HOSPITALS
LISTED UNDER PART III
FIRST SCHEDULE OF THE
PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT

GROUP: CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION
INSTITUTIONAL SERVICES
PATIENT SERVICES

Expires: June 30, 2019

TABLE OF CONTENTS

Article Page

ARTICLE 1 - PREAMBLE: **1**
ARTICLE 2 - DEFINITIONS: **1**
ARTICLE 3 - RECOGNITION: **3**
ARTICLE 4 - PRECEDENCE OF LEGISLATION: **3**
ARTICLE 5 - APPLICATION OF AGREEMENT: **3**
ARTICLE 6 - PART-TIME, CASUAL AND TEMPORARY EMPLOYEES: **3**
ARTICLE 7 - CONTINUANCE OF OPERATIONS: **5**
ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OR COERCION: **5**
ARTICLE 9 - MANAGEMENT RIGHTS: **5**
ARTICLE 10 - BULLETIN BOARD: **5**
ARTICLE 11 - COPIES OF AGREEMENT: **6**
ARTICLE 12 - CONTRACTING OUT: **6**
ARTICLE 13 - MERGER AND AMALGAMATION: **6**
ARTICLE 14 - SAFETY AND HEALTH: **7**
ARTICLE 15 - CHECK-OFF: **8**
ARTICLE 16 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE: **8**
ARTICLE 17- GRIEVANCE AND ADJUDICATION PROCEDURE: **9**
ARTICLE 18 - DISCIPLINARY ACTION: **11**
ARTICLE 19 - RESIGNATION: **12**
ARTICLE 20 - LAYOFF AND RECALL: **12**
ARTICLE 21 - PORTABILITY: **13**
ARTICLE 22 - HOURS OF WORK: **14**
ARTICLE 23 - OVERTIME: **15**
ARTICLE 24 - STANDBY AND CALL BACK: **16**
ARTICLE 25 - HOLIDAYS: **17**
ARTICLE 26 - VACATIONS: **18**
ARTICLE 27 - SICK LEAVE: **20**
ARTICLE 28 - MATERNITY LEAVE: **21**
ARTICLE 29 - LEAVE OF ABSENCE: **23**
ARTICLE 30 - TEMPORARY ASSIGNMENT: **26**
ARTICLE 31 - VACANT POSITIONS: **26**
ARTICLE 32 - SENIORITY: **28**
ARTICLE 33 - RETIREMENT: **28**
ARTICLE 34 - RETIREMENT ALLOWANCE: **28**
ARTICLE 35 - PENSIONS: **29**
ARTICLE 36 - BLUE CROSS-BLUE SHIELD: **29**
ARTICLE 37 - GROUP LIFE INSURANCE: **30**
ARTICLE 38 - UNIFORMS: **30**
ARTICLE 39 - PAY ADMINISTRATION: **30**
ARTICLE 40 - CLASSIFICATION MAINTENANCE: **32**
ARTICLE 41 - PRESENT AND GREATER BENEFITS: **33**
ARTICLE 42 - TECHNOLOGICAL CHANGE: **33**
ARTICLE 43 - INJURED ON DUTY: **34**
ARTICLE 44 – RETROACTIVITY: **35**
ARTICLE 45 - DURATION AND TERMINATION: **35**
ARTICLE 46 - WAGE SETTLEMENT NOTATION: **35**
APPENDIX A - JOB CODES SORTED BY PAY BAND **35**
APPENDIX A-1 - JOB CODES SORTED BY CLASSIFICATION **45**
APPENDIX B - HOURLY RATES **53**
APPENDIX B-1 - ALL INCLUSIVE HOURLY RATES **54**

APPENDIX C - APPLICABILITY OF COLLECTIVE AGREEMENT TO CASUAL EMPLOYEES 55
APPENDIX D - MODIFIED HOURS OF WORK 58
APPENDIX E - ELEVEN AND ONE-QUARTER (11¼) HOUR SHIFTS 59
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING -MOBILITY OF EMPLOYEES AMONG RHA A, RHA B AND EM/ANB INC. 63
MEMORANDUM OF AGREEMENT - MATERNITY LEAVE 65
LETTER OF AGREEMENT - IMPLEMENTATION OF JOINT JOB EVALUATION STUDY 66
LETTER OF AGREEMENT TRANSFER AGREEMENTS 67
LETTER OF INTENT - EXTRA MURAL VEHICLES 68
LETTER OF INTENT - NEW GOVERNANCE MODEL IN PART III 69
LETTER OF UNDERSTANDING - RETIREE HEALTH BENEFIT PLAN 70
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING - ACCOMMODATION OF EMPLOYEES WITHIN PART III 71
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING - ARTICLE 14.08 - WORKING ALONE 72
LETTER OF INTENT - MENTAL HEALTH IN THE WORKPLACE 73

THIS AGREEMENT made and entered into this 28th day of November, 2017.

BETWEEN: THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES and its Council of Hospital Unions, hereinafter called the "Union",

AND: TREASURY BOARD, as represented by the Boards of the Hospitals and other Institutions listed under Part III, First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*.

ARTICLE 1 - PREAMBLE:

1.01 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 2 - DEFINITIONS:

2.01 (a) "Employer" shall mean Board of Management as represented by the Hospital Boards of the Hospitals listed under Part III of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*.

(b) "Hospital" shall mean any institution listed under Part III, First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*.

(c) "Union" shall mean the Canadian Union of Public Employees, New Brunswick Council of Hospital Unions.

(d) "Local" shall mean a hospital employee's organization chartered by the Canadian Union of Public Employees and affiliated to the New Brunswick Council of Hospital Unions.

(e) "Employee" shall mean a person who is in the bargaining unit because of meeting the definition of an employee in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*.

(f) "Bargaining Unit" shall mean the employees covered by:

(i) the Certification No.011 HO 5a covering Institutional Services;

(ii) the Certification No. 023 HO 5b covering Patient Services; and

(iii) the Certification No. 010 HO 4a covering Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation Group.

(g) "Day" - In all cases in this Agreement where the term "calendar day" is not used "workday" will apply.

(h) "Singular and Plural" - A word in the singular includes the plural and a word in the plural includes the singular.

(i) "Gender" - Throughout this Agreement words importing the masculine or feminine gender shall apply interchangeably.

(j) "Leave of Absence" shall mean the period an employee is absent from work with the approval of the Employer.

(k) "Regular Hours" shall mean any hours for which an employee

(i) is paid the straight time rate in accordance with Appendix B;

(ii) is paid the all-inclusive rate in accordance with Appendix B-1;

(iii) receives compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* as provided in Article 43.02 (a); or

(iv) is granted leave of absence pursuant to Article 29.05.

(l) "Unit" shall mean a nursing unit

(m) "Station" shall mean an Ambulance New Brunswick Station

(n) "Ambulance New Brunswick Administrative Area" shall mean an assigned group of Ambulance New Brunswick stations within a designated geographical area.

2.02 Employees shall be subdivided into the following categories:

(a) "Full-time employee" - A person who normally works the number of hours provided for in the present agreement and who is hired for an indeterminate period.

(b) "Part-time employee" - A person who normally works on a regular basis a lesser number of hours than provided for in the present agreement, but more than fifty (50) hours within two (2) consecutive pay periods and is hired for an indeterminate period.

(c) "Temporary employee" - A person hired for a fixed period of six (6) months or more in accordance with Article 30.01 and may be required to work on a full-time or part-time basis.

(d) "Casual employee" – A person who is not a "temporary employee" and who is employed on a temporary basis:

(i) to respond to a temporary increase in workload, or
(ii) to replace an absent employee.

A casual employee shall have no guaranteed hours of employment.

2.03 Probationary Period:

(a) All casual and temporary employees shall undergo a probationary period of 650 working hours for the purpose of assessing abilities, skills and performance. Notwithstanding Articles 17 and 18, discharge of a probationary casual employee shall not be subject to the grievance and adjudication procedure.

(b) All full-time and part-time employees shall, from date of hire, undergo a probationary period of 650 working hours unless an extension is mutually agreed to by the Hospital and the Local.

(c) If a casual or temporary employee is awarded a full-time or part-time position in the same classification and department where they are presently employed they are not required to serve an additional probationary period but shall undergo a trial period in accordance with 31.04.

(d) During their probationary period, full-time and part-time employees shall benefit from all of the provisions of this Collective Agreement with the exception of the grievance and adjudication procedures in the case of termination of employment.

ARTICLE 3 - RECOGNITION:

3.01 The employer recognizes the Union as the exclusive bargaining agent for all employees in the bargaining units listed below and to whom the following New Brunswick Certification Orders apply:

(a) 011 HO 5a (Institutional Services)

(b) 023 HO 5b (Patient Services)

(c) 010 HO 4a (Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation).

ARTICLE 4 - PRECEDENCE OF LEGISLATION:

4.01 In the event that any law passed by the Legislature of the Province applying to employees covered by this Agreement renders null and void any provision of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement. Either party may request the negotiation of a new provision by giving written notice to the other party within sixty (60) days of the law being proclaimed. Such negotiations shall be conducted in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*.

ARTICLE 5 - APPLICATION OF AGREEMENT:

5.01 This Agreement applies to and is binding on the Union, the Local, the Employees, the Employer and its agents and supersedes any other verbal or written agreement.

5.02 No employee shall be required or permitted to make any written or verbal agreement with the employer or its representatives which may conflict with the terms of this collective agreement.

ARTICLE 6 - PART-TIME, CASUAL AND TEMPORARY EMPLOYEES:

Part-time Employees:

6.01 Part-time employees shall be paid in accordance with Appendix "B" " subject to the following provisions:

(a) Part-time employees who are presently paid the all-inclusive rate in Appendix "B-1" may elect at any time to be paid the regular rates in accordance with Appendix "B". Once such an employee elects to be paid the regular rates in Appendix “B” he cannot later revert back to the all-inclusive rate under Appendix "B-1".

(b) All employees hired into part-time positions through job postings shall be paid in accordance with the regular rate in Appendix "B".

6.02 For part-time employees paid the all-inclusive rate in Appendix “B-1”, vacation leave, sick leave and statutory holidays shall only apply without pay.

6.03 Part-time employees paid the regular rate in Appendix "B" shall accumulate vacation, statutory holidays and sick time for all hours worked on a pro-rated basis. Statutory holidays shall accumulate at the rate of .042 x regular hours on a bi-weekly basis. When an employee is not scheduled to work on a holiday, as listed in Article 25.01, when he would otherwise have been scheduled to work, he is to be paid from his accumulated statutory holiday hours. The employee may use his accumulated statutory holiday hours as other time off if agreed to by the Hospital.

6.04 A part-time employee who has completed his probationary period and receives a full-time position as per Article 31 shall not have to complete any further trial period if the position is in the same classification and department.

6.05 Overtime for part-time employees shall apply as per Article 23- Overtime.

6.06 Any work performed on a casual basis as per Article 6.09 (a) by a part-time employee or a temporary part-time employee shall be compensated at his regular rate of pay for the classification of the work being performed.

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

Casual Employees:

6.08 (a) A casual employee shall be paid eighty percent (80%) of the minimum regular rate of pay contained in Appendix "B" for the classification of the work being performed (plus four percent (4%) in lieu of vacation leave and three percent (3%) in lieu of public holidays as defined in the *Employment Standards Act*. If prior to November 28th, 2017, a casual employee is being paid more than eighty percent (80%) of the minimum regular rate of pay contained in Appendix B, he/she shall continue to be paid at that rate of pay as long as the casual employee continues to work within that classification. Where an employee is paid more than eighty percent (80%) of the minimum regular rate of pay, this rate is deemed to include four percent (4%) in lieu of vacation leave and three percent (3%) in lieu of public holidays as defined in the *Employment Standards Act*.

(b) Effective July 1, 2017:

(i) Upon completion of 1957.5 hours, or multiples thereof, a casual employee shall be entitled to the step increments as described in Article 39.07 to the extent provided in Appendix B and B-1.

(ii) Employees shall be paid a minimum of 80% of the step they are placed at.

6.09 (a) Casual employment shall be offered as equitably as possible in the following order:

(i) among those part-time and temporary part-time employees who are available and who are employed for that type of work in that unit or department;

(ii) then, if necessary, among those casual employees who are available and who are employed for that type of work in that unit or department;

(iii) then, if necessary, among those qualified part-time, temporary part-time and casual employees from outside the unit or department who are available and trained for that type of work.

6.09 (b) (i) There is no obligation to offer casual employment to part-time employees if it might interfere with their regular employment as part-time employees.

(ii) Casual employment worked by part-time employees will not affect their normal rate of pay or benefits for hours worked as part-time employees such as the payment of overtime.

(iii) There is an obligation on part-time and casual employees who want to be considered for casual employment to submit their names to the department and to make themselves available for work whenever possible and reasonable.

(iv) Equitable offers shall include acceptances, no answers, refusals and periods when an employee is unavailable.

6.09 (c) Upon request, the employees and/or Local will be provided with documentation of the equitable offers for the previous three (3) months. The information shall be provided to the Local within fifteen (15) days from the time of the request.

6.09 (d) If the equitable offers of casual employment to part-time employees as outlined in 6.09 (a) creates a problem, the hospital experiencing the problem may refer it to the Local Labour/Management Committee for a suitable resolution.

6.09 (e) A Hospital upon request from the Local shall provide a list to the Local on a quarterly basis of all persons employed by the Hospital on a casual basis together with a list of their hours worked for the previous three (3) month period. The information shall be provided to the Local within fifteen (15) days from the time of the request.

6.09 (f) Disputes arising between the parties under this Article are to be settled pursuant to article 17.10.

6.09 (g) If a casual employee has reported for duty and is notified of a death in their immediate family as defined in Article 29 he shall be paid for the remainder of his scheduled hours that day.

6.09 (h) If there is a reduction in the number of casual employees in a department, unit or Ambulance New Brunswick Administrative area, those affected casuals shall be recalled by seniority for a twelve (12) month period in that department, unit or Ambulance New Brunswick Administrative area before new casuals are hired.

Refer to Appendix C page 55 for a full listing of articles that apply to casual employees.

Temporary Employees:

6.10 After a continuous period of employment of six (6) months, all temporary employees shall be paid in accordance with the rates contained in Appendix "B-1" (all inclusive).

6.11 All temporary or part-time employees paid the all inclusive rate in accordance with Appendix "B-1" are paid a premium pay in lieu of vacation, sick leave, and statutory holidays. Therefore, Article 26 – Vacations, Article 27 – Sick Leave, and Article 25 – Holidays do not apply except as provided for in Article 25.06.

ARTICLE 7 - CONTINUANCE OF OPERATIONS:

7.01 There shall be no strikes or lockouts during the term of this Agreement.

ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OR COERCION:

8.01 The Parties agree that there shall be no discrimination, restriction or coercion exercised or practiced with respect to the Union, the Local, the employees, the Employer and its agents for any reason.

8.02 The Employer and the Union agree that Harassment, as defined in the Board of Management Workplace Harassment Policy, and other forms of abuse are reprehensible. Both parties are committed to maintaining an environment free from such harassment or abuse.

ARTICLE 9 - MANAGEMENT RIGHTS:

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

ARTICLE 10 - BULLETIN BOARD:

10.01 Suitable space on the bulletin board(s) shall be made available for the posting of notices by the Union and the Local in the Hospital. The Hospital will discuss any concerns about posted notices with the local union.

ARTICLE 11 - COPIES OF AGREEMENT:

11.01 This agreement shall be printed in both English and French and shall be official in both languages. However, if a discrepancy of interpretation arises between the English and French versions, the language in which the collective agreement was negotiated shall prevail.

11.02 The printing of the bilingual agreement shall be the responsibility of the Employer. The cost of printing will be shared equally between the Employer and Union.

11.03 Sufficient copies of the Agreement shall be delivered to each Hospital and the Employer shall distribute the copies as follows:

(a) Each employee shall be provided with a copy of the agreement on the first pay day following delivery, provided that the delivery is made at least 24 hours prior to the pay day. Each new employee will be given a copy of the current collective agreement and advised of the name of the Local Union representatives.

(b) The Local will be given the names of all newly hired employees on a monthly basis. This will include the following information for each employee: mailing address, telephone number (if available), active status (fulltime, part-time, casual, temporary), full-time equivalent, classification job code, department and facility (location codes).

(c) In the event delivery of the copies of the agreement is made within the 24 hour period specified in subparagraph (a), the Employer may provide each employee with a copy in accordance with subparagraph (a); otherwise the Employer shall provide each employee with a copy of the agreement on the first pay day immediately following thereafter.

(d) Fifty (50) copies of the original signed bilingual agreement shall be delivered to the Union within one (1) week of the signing of the collective agreement.

11.04 The tendering and printing of the bilingual collective agreement will be completed as follows:

(a) it will be printed in both official languages and contained in one document subdivided between the English and French versions on alternate pages;

(b) the size of the agreement will be approximately four inches by six and one-half inches;

(c) both the Union and the Province of New Brunswick symbol will be contained on the front cover;

(d) in accordance with Article 11.02, the printing company will invoice the parties showing the complete cost of printing and each party's share of the costs;

(e) 10,000 copies shall be printed.

ARTICLE 12 - CONTRACTING OUT:

12.01 No employee as described in Article 2.02 shall be laid off or suffer a reduction in pay or have his hours of work reduced as a result of the Employer contracting out, subcontracting, transferring, leasing or assigning any work or services of the bargaining unit, except in emergency situations.

ARTICLE 13 - MERGER AND AMALGAMATION:

13.01 Except in cases of emergency should the Hospital merge, amalgamate or combine any of its operations or functions with another Hospital, or should any Hospital take over any of the operations or functions of another

Hospital, the Hospital agrees to give the Local notice in writing ninety (90) calendar days prior to implementation of any such plan.

13.02 Discussion will commence between the parties within ten (10) calendar days of such notice and every reasonable effort will be made to provide continuous employment for employees affected in the bargaining unit. Any employee affected by such take over shall be offered alternate employment, if available, with their present Employer or the other Hospital, and in the latter case, seniority of employees in the amalgamated Hospitals or service shall be considered as one list. If alternate employment is not available for some employees, the layoff shall be in accordance with Article 20. However, no employee with four (4) years or over seniority shall be laid off.

13.03 No new employees will be hired in the Hospital until the present employees have been given an opportunity to apply for any position for which they are qualified.

ARTICLE 14 - SAFETY AND HEALTH:

14.01 It is mutually agreed that the Hospital and the Local shall cooperate to the fullest extent possible towards the prevention of accidents and the promotion of safety and health, therefore, a safety committee shall be established in each hospital in accordance with the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*. Committee members will not suffer any loss of pay while performing committee business. Furthermore, such committee shall:

(a) have representation from the Local.

(b) be involved in the establishment and enforcement of policies involving safety practices.

(c) keep the employees informed of all policies involving safety practices.

(d) maintain an appropriate bulletin board for the exclusive use of the safety committee.

(e) carry out safety inspections and investigate reported unsafe conditions.

(f) post minutes of all safety committee meetings on bulletin board.

14.02 The Hospital shall continue to make reasonable provisions for the safety and health of its employees during their hours of employment. Protective devices and other equipment deemed necessary to protect employees properly from injury shall be supplied by the Hospital. It is further agreed that a Local safety representative may accompany the New Brunswick Occupational Safety Officer on his inspection tour. Such arrangement will be the responsibility of the Officer.

14.03 The Hospital recognizes its responsibility to ensure that employees are properly trained and instructed to work on any job or operate any piece of equipment. Employees shall be provided the opportunity to complete any required online training during working hours.

14.04 The Hospital, the Local and the employees shall comply with all applicable federal, provincial and municipal health and safety legislation and regulations.

14.05 A hospital shall not discharge or discipline or threaten to discharge or discipline any employee by reason that the employee has sought the enforcement of the *Occupational Safety Act*, the regulations or an order or has acted in compliance with the *Occupational Safety Act*, the regulations or an order.

14.06 No employee shall suffer a reduction in salary when absent from work because of a quarantine ordered by a Medical Officer of Health.

14.07 If an outbreak affecting employees is declared in a facility by Infection Control and as a result, an employee is told not to report to work, deduction from sick leave credits shall be made in accordance with Article

27. If the employee has used all his accumulated sick leave, other available banked time or unpaid sick leave shall be granted. However, this will not be counted as hours or an incident in the Hospital's Attendance Management Program.

14.08 In accordance with the *Occupational Health & Safety Act*, the Hospital shall establish a code of practice to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety of an employee who works alone at any time at a place of employment from risks arising out of, or in connection with, the work assigned.

ARTICLE 15 - CHECK-OFF:

15.01 The Hospital shall deduct an amount equal to the monthly membership dues from the pay of all employees in the bargaining unit.

15.02 (a) The Local will notify the Hospital in writing of the exact amount of dues to be deducted.

(b) By mutual agreement between the Local and the Hospital, union dues may be deducted twice (2) monthly or bi-weekly.

15.03 The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the Secretary-Treasurer of the Union not later than the 15th day of the month following the month in which the deductions were made.

15.04 The Hospital shall keep the Union informed of the names of the employees from whom deductions are being made and the amount deducted from each employee. The Hospital shall also include the following information for each employee: active status (fulltime, part-time, casual, temporary), full-time equivalent, classification job code, department and facility (location codes).

15.05 The Union agrees to indemnify and save the Hospital harmless against any claim or liability arising out of the application of the Article.

15.06 Employees who are members or who become members of a Local, shall maintain this membership in accordance with the constitution and bylaws of the Union as a condition of continuing employment.

15.07 The Hospital shall indicate on each employee's T-4 slip the amount of dues paid by the employee during the previous year.

15.08 Upon request, but no more than twice per calendar year, the Hospital shall provide the Local a list of all employees including mailing address and phone number (if available).

ARTICLE 16 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE:

16.01 The parties to this Agreement recognize the benefits which can be derived from a Labour-Management committee and encourage the establishment of such a committee in the Hospital. It is agreed that where such committee is established it shall consist of an equal number of representatives from the Local and Hospital and it shall prescribe its terms of reference. The Committee shall meet on the request of either party for the purpose of discussing matters of mutual concern. Such meetings will take place at a mutually agreed time. The Committee may make recommendations to the Union and to the Employer. Employees attending committee meetings shall suffer no loss of pay for the purpose of attending such meetings. This Committee does not have the power to alter, amend, add to or modify this collective agreement.

16.02 (a) A Provincial Labour/Management Committee shall be made up of the Employer's Negotiating Committee with additional Hospital representatives and the Union's Negotiating Committee. The Committee shall discuss matters of interpretation and application of the Collective Agreement and other matters of mutual concern. This Committee does not have the power to alter, amend, add to or modify this collective agreement. .

(b) The Provincial Labour Management Committee shall meet at least three (3) times throughout the year. The first meeting shall occur within ninety (90) days of the signing of the collective agreement and thereafter at the request of either party.

(c) Employees attending Provincial Labour/Management Committee meetings shall be granted leave in accordance with Article 29.05.

16.03 Any Hospital policies and subsequent changes, which affect the working conditions of employees, shall be made available to the employees and an electronic copy shall be provided to the union.

ARTICLE 17- GRIEVANCE AND ADJUDICATION PROCEDURE:

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

(a) the interpretation or application in respect to him of a provision of this Collective Agreement or a related arbitral award;

(b) disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty;

(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.

17.02 On a without prejudice basis, a pre-grievance discussion shall be held prior to the implementation of the grievance procedure if an employee or a group of employees feel they have been treated unjustly or consider themselves aggrieved. The employee/employee representative will present the supervisor with notification in writing of the need for discussion with information sufficient to ensure the issue(s) are understood by the supervisor. Within ten (10) days of the receipt of notification the supervisor will arrange and hold the discussion meeting. Both parties will ensure the personnel best able to resolve the dispute are present. If resolution can not be achieved within five (5) days of the meeting the formal grievance procedure may be initiated in accordance with 17.03.

17.03 Where an employee alleges that he has a grievance as outlined under 17.01 above, the following procedure shall apply. However, in cases as outlined in 17.01(a) the employee must have the written consent of a steward or a member of the Local Executive.

17.04 Within the time limits as prescribed 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.

17.05 The employee and the Employer may agree to the extension of any of the time limits providing that such agreement is in writing. Failure to comply with the prescribed time limits shall mean that the grievance has been abandoned.

17.06 If a grievance is one which aggrieves more than one employee, a single grievance may be presented, providing the grievance is signed by the employees who feel aggrieved.

17.07 The employee has the right to be assisted by a shop steward when presenting a grievance at any level including the discussion step as outlined in Article 17.02.

Should the Hospital wish to discuss the grievance after it is presented, the hospital shall notify the employee to arrange for a meeting and the employee may exercise his right to be accompanied at such a meeting by either a shop steward or a member of the local union executive, if either is available.

17.08 The Hospital will post the levels of grievance within thirty (30) days of the signing of this Agreement and provide a copy to the Local.

17.09 (a) The Local will inform the Hospital 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 also be given to the hospital.

(b) Within thirty (30) days of the signing of this agreement, the President of the Local Executive shall be advised in writing of each Human Resources Advisor's portfolio. Subsequent changes will also be given to the President of the Local Executive.

17.10 Where a dispute between the Employer and the Bargaining Agent arises, the Hospital and the Union are encouraged to attempt to settle the dispute where the dispute exists at the Local level. The Hospital and the Local will keep each other informed of the names of their representatives with whom the matter is to be discussed. Failing agreement Section 92 of the *Public Service Labour Relations Act* shall apply.

17.11 Where an employee has presented a grievance up to and including the final level in the grievance procedure with respect to:

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

(b) disciplinary action resulting in discharge, suspension, or a financial penalty;

and the employee's grievance has not been dealt with to satisfaction, the employee may refer the grievance to Adjudication in accordance with the provisions of the *Public Service Labour Relations Act* and Regulations.

17.12 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.

GRIEVANCE PROCEDURE

LEVEL	EMPLOYEE'S TIME TO PRESENT GRIEVANCE	PRESENT GRIEVANCE TO	EMPLOYER'S TIME TO ANSWER GRIEVANCE
INITIAL	20 days after the alleged grievance has arisen or has come to his attention inclusive of the pre grievance discussion phase	Employer designate	10 days from receipt of written grievance
FINAL	10 days from receipt of reply from previous level OR date reply should have been	Employer designate	10 days from receipt of written grievance

	received OR in case of suspension or discharge as prescribed in Article 18	
ADJUDICATION	20 days from receipt of reply from final level or date reply should have been received	G-1 Form to Labour and Employment Board with copy to Board of Management

In the calculation of time limits, Saturdays, Sundays and Designated Holidays are excluded.

17.13 Prior to an adjudication being scheduled and no later than 40 days from receipt at Treasury Board, the Employer and the Union will consider mediation to resolve the grievance.

17.14 **Power and Decision of Adjudicator or Adjudication Board**

In any case, including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefit, or privilege, the Adjudicator or Board of Adjudication shall have full power to direct 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 may determine appropriate to finally settle the issue between the parties, and may give retroactive effect to its decision. Such decision shall be final and binding on all parties.

ARTICLE 18 - DISCIPLINARY ACTION:

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

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

18.02 No employee who has completed his probationary period shall be disciplined except for just cause.

18.03 (a) Where the Employer intends to meet with an employee for the purpose of discussing possible disciplinary action as part of Article 18.03 (b), the employee shall be advised within a reasonable time frame in order that he may invite a union representative to attend the meeting. Where possible, the employee shall be provided the topic(s) of discussion in advance.

(b) When an employee is disciplined, the employee has the right to receive such discipline in the presence of either a shop steward or a member of the local union executive. At that time, the employee will be advised of the reasons for such disciplinary action. The Hospital shall, within seven (7) calendar days thereafter, give written particulars of such disciplinary action to the employee involved. A copy shall be given to the Local.

18.04 (a) Where an employee alleges that he has been disciplined by suspension, discharge or financial penalty in violation of Article 18.02, he may within ten (10) days of the date he was notified in writing or within twenty (20) days of the date of the disciplinary action, whichever is later, invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this Agreement. For the purposes of a grievance alleging violation of Article 18.02, and resulting in suspension, discharge or financial penalty he shall lodge his grievance at the final level of the grievance procedure.

(b) Written reprimand is not adjudicable however the employee may submit a grievance questioning any written reprimand in violation of Article 18.02. Such grievance if submitted will be lodged at the First Level of the Grievance Procedure and may be processed to the final level of the grievance procedure.

18.05 Where it is determined that an employee has been disciplined in violation of Article 18.02 that employee shall be immediately reinstated in his former position without loss of seniority or any other benefit which would

have accrued to him if he had not been disciplined. One of the benefits which he shall not lose is his regular pay during the disciplinary period and it shall be paid to him at the end of the next complete pay period following his reinstatement.

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

18.07 When a formal assessment of an employee is done, the employee concerned must be given an opportunity to sign the forms to indicate that its contents have been read and understood. The employee's signature will signify that he has read and understood the assessment and will not be evidence that he agrees or disagrees with the assessment. Upon request, a copy of this assessment shall be given to the employee. Formal assessments are not disciplinary in nature.

18.08 The Employer agrees not to introduce as evidence in a hearing, relating to disciplinary action any document from the file of an employee, the existence of which the employee was not aware six (6) working days prior to the time of said hearing and in the case of an adjudication hearing prior to the date on which the G-1 form was filed.

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

18.10 Upon request an employee shall be given an opportunity to read and make a copy of any document in his personal file relating to an assessment of his conduct, work performance and warnings. The employee shall, if he so requests, be accompanied by a local representative.

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

ARTICLE 19 - RESIGNATION:

19.01 If an employee wishes to resign he shall give the hospital as much notice as possible in writing, but at least fourteen (14) calendar days as a minimum before his termination date. Failure to give notice or failure to work any scheduled work day during the term of notice will result in forfeiture of one (1) day's pay for each day not worked from moneys owing to the employee. The application of this Article will be waived for any reason deemed justifiable by the Hospital.

19.02 The Hospital shall notify the Local of all resignations and/or retirements occurring during the previous month.

ARTICLE 20 - LAYOFF AND RECALL:

20.01 Except in cases of emergency, layoffs due to lack of work for reasons other than contracting out or mergers of hospitals or services of hospitals will only take place after the employees affected and the Local have been given a minimum of thirty (30) calendar days' notice of intent. In conjunction with the notice to the Union, the Employer and the Local shall meet to discuss the layoffs.

20.02 If an employee is to be laid off, the hospital shall notify the employee and the Local, in writing, at least fourteen (14) calendar days before the layoff is to be effective. If the employee is not given the opportunity to work the scheduled work days during the term of notice he shall be paid in lieu thereof for such days.

The Hospital will meet with the Local to discuss the disposition of staff so affected. Discussion will commence between the parties within ten (10) calendar days of such notice and every reasonable effort will be made to provide continuing employment for employees in the hospital and in the bargaining units.

20.03 Subject to 20.04, in the event of a layoff, employees shall be laid off in the reverse order of their hospital seniority.

20.04 An employee who is affected by work shortage in his department will be entitled to claim the job of another employee in any department subject to the following conditions:

(a) that such other job is held by an employee with less seniority;

(b) that such employee claiming the job has sufficient qualifications to perform the job. The Hospital shall not assess the qualifications of the employee in an arbitrary manner.

Such employees meeting the requirements under (b) above shall be given a reasonable period of time to demonstrate sufficient skill and ability to perform the job.

20.05 When a Hospital arbitrarily assigns an employee to another department/facility, or to another position which constitutes a major change in the employee's duties, the employee shall have the right to exercise his seniority in accordance with 20.04.

20.06 No new applicant shall be hired in a hospital in which there has been a layoff until those laid off for less than eighteen (18) consecutive months have been given an opportunity for a job, for which they are qualified, under Article 31. Those qualified laid off employees shall be deemed to have applied for such vacancies.

20.07 Unless the employee was notified in writing at the time of hiring that the position was a temporary appointment:

(a) the Hospital shall not layoff any employee for any reason other than lack of work; and

(b) the Hospital shall not demote any employee for the sole purpose of replacing him with an employee of a higher paid classification.

20.08 Part-time and full-time employees who are laid-off shall be offered casual and/or temporary employment during their period of recall by order of seniority provided they are available and were employed for that type of work.

ARTICLE 21 - PORTABILITY:

21.01 An employee who accepts employment in a station or facility of a Hospital listed in Part III, First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act* within twelve (12) months of the resignation date from another station or facility of a Hospital listed in Part III of such Act, shall be deemed to have been on leave of absence without pay for this period. Such employee shall retain portability respecting:

(a) unused sick leave;
(b) pension plan;
(c) retirement allowance;
(d) group life insurance;
(e) vacation rate entitlement;
(f) service credits as applicable to increments within a salary range; and
(g) seniority hours.

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

(a) the number of regular hours of continuous employment in the public service for the purpose of retirement allowance entitlement;

(b) vacation rate entitlement;

(c) he shall be entitled to transfer his accumulated pension credits provided that a reciprocal agreement between the applicable pension plans exists;

(d) he shall be entitled to any sick leave credits accumulated from his previous Employer up to a maximum of 240 days.

ARTICLE 22 - HOURS OF WORK:

22.01 The regular daily hours of work in each shift shall be seven and one-half (7½). The regular weekly hours of work shall be thirty-seven and one-half (37½) averaged over a four (4) week period. Meal periods shall not be considered hours of work.

22.02 Meal periods shall be thirty (30) minutes unless mutually agreed. Any employee who is required to remain at his place of duty during his meal period shall be compensated at the regular rate of pay.

Unless otherwise mutually agreed, the meal period of all employees shall not commence until they have completed at least one-half (½) hour's work of their daily shift.

22.03 No employee shall be required to work more than seven (7) consecutive calendar days except as provided under Article 23.01 (d). As far as possible each employee shall receive two (2) consecutive days off each week. However, no employee shall have these days off split more than once in any four (4) week period unless otherwise mutually agreed.

22.04 (a) In order to provide employees with as many weekends off as possible schedules shall be arranged so as to equally distribute weekends off unless otherwise mutually agreed between the employee and the Hospital. The hospital agrees to make every effort to provide at least one weekend off in three (3).

(b) Within three (3) months of the signing of this agreement, Hospitals which are not granting every third weekend off will review their work schedules. After the expiration of this three (3) month period, if a Local believes it is possible within existing resources, to grant every third weekend off where it is not being granted, the Local shall notify the hospital. The Hospital and Local will meet at the earliest possible date and endeavour to work out a mutually agreeable solution.

22.05 "Work Schedule" means a written statement setting forth the days and shifts upon which employees are normally required to work, and the days upon which employees are normally scheduled to be off work. Work schedules shall be posted in the appropriate department as least four (4) weeks in advance. <u>The posted work schedule shall include any casual hours assigned at that point in time. Until such time as a departmental electronic work schedule is available, the Employer will continue to post a paper copy of the work schedule in the appropriate department</u>**.**

22.06 The Hospital shall schedule two rest periods of fifteen (15) minutes each during each full shift. An employee who is not scheduled to have a rest break during his regular shift, shall in addition to his regular pay receive an extra payment of one-half time for the rest period not received.

22.07 Rotation from one shift to another shall be rotated as equitably as possible among the employees. Such rotation will not apply to employees hired for permanent evening or night shifts or to those who, by mutual agreement between the employees directly affected and the hospital are assigned to work evening or night shifts. Before concluding such an agreement the employer shall advise the Local in writing. Once concluded, such agreement can be terminated only by the employer, the incumbent or any of the originally affected employees.

22.08 Except by mutual agreement between the employee and the hospital, time off between rotating shift changes shall not be less than sixteen (16) hours.

22.09 The Hospital agrees to make every effort to eliminate present split shifts where such exist. No new split shifts will be created where none now exist.

Employees required against their wishes to work on a shift which is split by an off-duty period in excess of two (2) hours, shall receive a premium for any additional off-duty hours at the rate of $1.25 per hour.

22.10 Provided sufficient advance notice is given and with the approval of the immediate supervisor, employees may exchange shifts if there is no increase in cost to the hospital. Approval shall not be unreasonably withheld.

22.11 (a) Without committing either party to a permanent change in the existing hours of work, the Local and the hospital, in accordance with Appendix "E", may jointly establish a schedule providing for a compressed workweek. Such an agreement must be ratified by the Employer and the Union before implementation.

(b) On an experimental basis and without committing either party to a permanent change in the existing hours of work, the Local and the Hospital may jointly establish a schedule providing for modified hours of work in accordance with Appendix "D". There shall be no split shifts or shifts of less than four (4) hours**.**

22.12 Employees shall not be required to punch a clock at the beginning and end of each shift.

22.13 No employee shall be rotated from one shift to another more than once in any one week unless mutually agreed.

22.14 The changing of Standard time to Daylight saving time or vice-versa, shall not be considered to affect the normal scheduled daily hours of work per week and no overtime or loss of time shall be credited or deducted as a result of such change during the week such change takes place.

ARTICLE 23 - OVERTIME:

23.01 Any work performed while

(a) on vacation;

(b) on holiday;

(c) on a scheduled day off (only applicable to full-time and temporary full-time employees);

(d) in excess of seven (7) consecutive workdays, unless otherwise mutually agreed;

(e) in excess of the regular hours of work as defined in Article 22.01;

(f) on the fourth and subsequent consecutive weekend (Saturday and Sunday) unless otherwise mutually agreed;

(g) within sixteen (16) hours of a previously worked shift except as provided in Article 22.08;

shall constitute overtime and be compensated for in accordance with 23.05.

23.02 Notwithstanding Article 23.01, any work performed by either a part-time employee or a temporary part-time employee on a casual basis shall be entitled to compensation, at one and one-half (1½) times the employee's hourly rate only in the following circumstances:

(i) In excess of seven and a half (7.5) hours if not at the employee's option;
(ii) In excess of thirty-seven and one-half (37½) hours in a week (averaged over a four (4) week period).

23.03 When a work schedule is altered within two (2) weeks of a scheduled day, any work performed on that day, at a time not originally scheduled, shall constitute overtime unless:

(a) the change is made through mutual agreement between the employee and the Hospital; or

(b) the change was required as a result of the illness, injury, death, compassionate leave, resignation without two (2) weeks' notice, or unapproved absence of another employee. In these cases any work performed, at a time not originally scheduled, and within forty-eight (48) hours of the employee being notified of the change, shall constitute overtime; or

(c) the change was required to accommodate a request for a leave of absence in accordance with 29.05 when two (2) weeks' notice was not given.

23.04 Overtime shall be authorized by the Hospital in advance and in writing if possible.

23.05 Overtime shall be offered as equitably as possible among the employees who are available and who are employed for that type of work.

23.06 Overtime shall be paid at the rate of one and one-half (1½) times the regular rate of pay, or time and one-half (1½) off for each of the overtime hours worked. The employee shall choose the method of compensation, however, hours in the overtime bank in excess of 75 shall be paid out at least once per fiscal year.

23.07 For the purposes of establishing a basis for calculation of this overtime, consecutive sets of two pay periods must be used. Once the initial calculation has been made in a given calendar year, all pay periods shall be counted and no period shall be counted twice.

23.08 No employee shall be paid overtime more than once for the same hours so worked.

ARTICLE 24 - STANDBY AND CALL BACK:

24.01 An employee who is required by the employer to be on standby duty shall be issued a telecommunications device at the Hospital's expense for the duration of the stand-by duty. If called, such an employee must report for work as quickly as possible.

24.02 An employee on standby duty shall be compensated at a rate of two dollars and twenty-five cents ($2.25) per hour for each hour of scheduled standby duty. This rate shall increase with each scheduled General Economic increase contained in the wage schedule (Appendix B and B-1**).**

24.03 An employee who is called to work while on standby duty and who reports for work shall be paid in accordance with Article 24.04. In addition, he shall receive standby duty pay in accordance with Article 24.02.

24.04 When an employee who has left the hospital is called back to work, or when an employee is on standby duty and is called back to work, he shall be paid a minimum of two (2) hours pay to a maximum of eight (8) hours pay at the overtime rate (as per Article 23.05) during any eight (8) hour period**.**

24.05 An employee who is called back to work shall be paid an allowance to assist in defraying the cost of transportation as follows:

(a) reimbursement for actual taxi fare paid by the employee for travel from his place of residence to the hospital and return, but not to exceed $11.00 for the round trip; or

(b) an amount that is equal to the actual taxi fare from his place of residence to the hospital and return, for the use of a privately-owned vehicle, but not to exceed $11.00 for the round trip.

24.06 Article 24.05 does not apply when transportation is provided or arranged by the hospital.

ARTICLE 25 - HOLIDAYS:

25.01 All full-time employees shall receive one (1) day paid leave for each of the following holidays each year. This benefit shall be pro-rated for part-time employees in accordance with Article 6.01.

(a) New Year's Day;
(b) Good Friday;
(c) Easter Monday;
(d) the day fixed by proclamation of the Governor-General-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
(e) Canada Day;
(f) New Brunswick Day;
(g) Labour Day;
(h) the day fixed by proclamation of the Governor-General-in-Council as a general day of thanksgiving;
(i) Remembrance Day;
(j) Christmas Day;
(k) Boxing Day; and
(l) all other days proclaimed as holidays by the Governor-General of Canada or the Lieutenant-Governor of the Province of New Brunswick.

25.02 (a) Any work performed by full-time or part-time employees on a statutory holiday listed in Article 25.01, excluding December 25 and January 1, shall be compensated either by:

(i) one and one-half (1 ½) times the employee's hourly rate and the holiday shall be rescheduled or

(ii) one time the employee's hourly rate and one half (½) the number of hours to be taken as time off at a later date and the holiday shall be rescheduled.

(b) Any work performed by full-time or part-time employees on December 25 and/or January 1 shall be compensated either by:

(i) two (2) times the employee's hourly rate and the holiday shall be rescheduled or

(ii) one time the employee's hourly rate and the number of hours worked to be taken as time off at a later date and the holiday shall be rescheduled.

(c) Alternate Day Off

(i) If a holiday falls on an employee's scheduled day off, he shall be given an alternate day off with pay.

(ii) The alternate day off shall be given within thirty (30) days of the actual holiday listed under 25.01, and that day shall be the employee's holiday. Whenever possible, such day shall be given immediately preceding or following his regular day off. If the alternate day off is not given within thirty (30) days, payment shall be made at the overtime rate.

(iii) By mutual agreement between the Hospital and the employee the alternate day off may be scheduled at a later date. No overtime will be paid if the holiday is re-scheduled by mutual agreement after thirty (30) days.

(d) Every reasonable effort shall be made to ensure each employee has three (3) consecutive days off either during the Christmas or New Year's holiday period, one day of which must be Christmas Day or New Year's Day, provided there are no additional costs to the employer (eg. overtime). Such days off may include any combination of holidays and/or regularly scheduled days off.

25.03 To be eligible for holiday pay, an employee must have worked on his scheduled workday prior to his holiday and his scheduled workday immediately after his holiday unless such absence occurs during an approved paid leave or an approved unpaid leave of absence to a maximum of four (4) days.

25.04 Employees on approved leave of absence without pay in accordance with 29.05 shall be eligible for holiday pay.

25.05 (a) If an employee is required to work on a holiday, as defined in 25.01, when he was not scheduled to work, he shall receive overtime pay at the rate of one and one-half (1½) times the regular rate of pay, and he shall have his holiday rescheduled. If notice for such work is not given at least forty-eight (48) hours preceding the shift, then the employee shall receive overtime pay at the rate of double the regular rate of pay, and he shall have his holiday rescheduled.

(b) An employee who works on his scheduled holiday other than one of the official days as listed in 25.01 shall receive his paid holiday and in addition shall be compensated at one and one-half (1 ½) times his regular rate of pay for all hours worked; and hours equivalent to the paid holiday (7.5 hours) shall be taken as time off at a later date. If notice for such work is not given at least forty-eight (48) hours preceding the shift, then the employee shall receive overtime pay at the rate of double the regular rate of pay for all hours worked, and hours equivalent to the paid holiday (7.5 hours) shall be taken as time off at a later date.

25.06 (a) Any work performed by temporary employees who have worked more than six (6) consecutive months and who are paid in accordance with Appendix B-1 (all-inclusive) and part-time employees paid in accordance with Appendix B or B-1 (all-inclusive) on a statutory holiday listed in Article 25.01, excluding December 25 and January 1, shall be compensated at one and one-half times (1½) the employee's hourly rate.

(b) Any work performed by temporary employees who have worked more than six (6) consecutive months and who are paid in accordance with Appendix B-1 (all-inclusive) and part-time employees paid in accordance with Appendix B or B-1 (all-inclusive) on December 25 and/or January 1 shall be compensated at two (2) times the employee's hourly rate.

ARTICLE 26 - VACATIONS:

26.01 Every full-time and part-time employee who has completed his probationary period and who, on the 30th day of June, the last day of the vacation year, has seniority of:

(a) less than 1,957.5 hours (one (1) year), shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of one and one-quarter (1¼) days per month of continuous full-time service completed to the final day of the vacation year;

(b) 1,957.5 hours (one (1) year) but less than 9,787.5 hours (five (5) years), shall be entitled to vacation of fifteen (15) days with pay at his regular rate;

(c) 9,787.5 hours (five (5) years) but less than 31,320 hours (sixteen (16) years), shall be entitled to vacation of twenty (20) days with pay at his regular rate;

(d) 31,320 hours (sixteen (16) years) but less than 33,277.5 hours (seventeen (17) years) shall be entitled to vacation of twenty-one (21) days with pay at his regular rate;

(e) 33,277.5 hours (seventeen (17) years but less than 35,235 hours (eighteen (18) years) shall be entitled to vacation of twenty-two (22) days with pay at his regular rate;

(f) 35,235 hours (eighteen (18) years) but less than 37,192.5 hours (nineteen (19) years) shall be entitled to vacation of twenty-three (23) days with pay at his regular rate;

(g) 37,192.5 hours (nineteen (19) years) but less than 39,150 hours (twenty (20) years) shall be entitled to vacation of twenty-four (24) days with pay at his regular rate;

(h) 39,150 hours (twenty (20) years) or more, shall be entitled to vacation of twenty-five (25) days with pay at his regular rate.

This benefit shall be prorated for part-time employees in accordance with Article 6.03.

26.02 Entitlement to vacation shall be assessed as of the 30th day of June, with the said vacation to be taken in accordance with Article 26.05.

26.03 If one of the holidays referred to in Article 25.01 falls or is observed on a regular working day during an employee's vacation, there shall be no deduction from the employee's vacation credits for that day. An employee hospitalized or sick at home for five (5) consecutive days or more, during his vacation period, will qualify for use of sick leave credits upon production of a Doctor's certificate.

26.04 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 Article 26.02.

26.05 Unless otherwise mutually agreed, vacation time earned in one vacation year shall be taken in the following vacation year. An employee who wishes to carry his vacation entitlement forward shall request the hospital's permission to do so in writing, prior to the expiry of the year in which the employee ordinarily would take the vacation.

26.06 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty, exceeds eleven (11) working days in any one month, no vacation credit shall accumulate for that month, but the employee shall retain any vacation credits.

26.07 Employees shall receive any regular pay that would fall due during their vacation prior to their vacation period providing fifteen (15) days' written notice is given to the Hospital.

26.08 The Hospital shall post no later than April 1st each year a departmental list on which employees will indicate their choice of vacation periods at any time during the leave year. Employees shall be given a choice of vacation periods according to hospital-wide seniority within each department. Employees who do not indicate their choice of vacation period by April 30th will be assigned a vacation period by the Hospital.

26.09 Vacation schedules shall be approved and posted by May 30th each year and shall not be changed unless mutually agreed to by the employee and the Hospital, or where, as a result of his transfer to another department/unit/station, an employee's previously scheduled vacation is not available. Where operational requirements permit, the Employer shall honour the previously approved vacation.

26.10 Two (2) regularly scheduled days off shall be given either immediately preceding or immediately following vacations. Where possible, days off shall be given both immediately preceding and immediately following vacations.

26.11 All vacation leave periods must be approved by the hospital.

26.12 In accordance with Article 26.08, part-time employees paid the regular rate in Appendix "B" shall have their vacation entitlements scheduled and paid at the rate accumulated (i.e. regular and casual hours worked). By mutual agreement the employee shall have vacation entitlement scheduled and paid on a full-time basis.

26.13 Any hours worked while on vacation shall constitute overtime and be compensated in accordance with Article 23.05. The vacation hours worked shall be returned to the employee's vacation bank.

ARTICLE 27 - SICK LEAVE:

27.01 Each full-time employee in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-half (1½) workdays per month for each calendar month of continuous employment up to a maximum credit of two hundred and forty (240) working days. Part-time employees paid in accordance with Appendix "B" shall accumulate sick leave credits on a pro-rata basis.

27.02 An employee appointed before the sixteenth (16^{th}) of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits for that month.

27.03 An employee appointed after the fifteenth (15^{th}) of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits from the first day of the following month.

27.04 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 18 exceeds eleven (11) working days in any one 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.

27.05 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 paid sick leave pursuant to the terms of this agreement;

(d) days on which the employee is absent from work while receiving Workers' Compensation Benefits; and

(e) days on which the employee is absent from work while on leave in accordance with Article 29.05.

27.06 In any case of absence due to sickness or accident the matter must be reported as soon as possible to the Supervisor or Department Head.

27.07 An employee is eligible for sick leave with pay when he is unable to perform his duties because of illness or injury providing that he submits proof of illness in accordance with 27.08 and has the necessary sick leave credits.

27.08 The Hospital may require an employee to submit a certificate signed by a medical doctor for a period of sick leave in excess of two (2) consecutive days, or for any period when the employee has used seven (7) days of sick leave (made up of two (2) consecutive days or less) in a calendar year. If such a certificate is required, it shall be asked for during the illness but an employee may be notified in advance, on an individual basis, that such a certificate will be required in the future. An employee may be required to sign a sick leave form, confirming the absence and the date(s) for any period of illness.

27.09 Any request for sick leave may be investigated by the hospital and the parties agree that abuse of sick leave may result in disciplinary action.

27.10 When a celebrated or alternate holiday under Article 25 occurs while an employee is on paid sick leave no deduction from the accumulated total shall be made for that day. If an employee is scheduled to work and calls in sick on a celebrated holiday, the employee shall be eligible for sick leave as outlined in Article 27.07.

27.11 Where an employee is absent for all or part of his shift because of illness, deduction from sick leave credits shall be made in accordance with the number of hours, or part thereof, absent.

27.12 Sick leave shall be granted for medical or dental appointments which cannot be arranged outside of an employee's normal working hours in accordance with Article 27.11. The employee shall notify the hospital of the time of the appointment as soon as the appointment is confirmed. Appointments occurring during an employee's normal working hours shall not be calculated in sick leave incidents for the purposes of Article 27.08.

27.13 The Hospital recognizes that alcohol and drug abuse is a health problem. An employee with an alcohol or drug problem must accept a program of rehabilitation. If the program necessitates the employee's absence from work she may use her accumulated sick leave credits however if no sick leave credits are available leave of absence without pay shall be granted.

27.14 An employee who has used all of his accumulated sick leave through prolonged illness and is still unable to work shall, upon request, be granted a leave of absence without pay, and without loss of seniority, for a period equal to his seniority, but not to exceed one (1) year. This Article shall not apply to probationary employees. Such leave shall be extended by mutual agreement between the Hospital and the Local if medical documentation indicates the employee will be able to return to productive work upon completion of treatment. This total leave period should not exceed the seniority of an employee or twenty-four (24) months, whichever is less.

27.15 An employee who has been employed for a period of two (2) years or greater, and who has used his accumulated sick leave credit shall be granted upon request a fifteen (15) day block of advanced sick leave credits. Of the fifteen (15) day block sick leave credits granted, those credits actually used shall be paid back at the rate of one-half day per month of credits earned upon return to employment. 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 and used which has not been paid back in accordance with this Article, calculated at the employee's daily rate of compensation at the time he ceased to be an employee. An employee will not be permitted to borrow sick leave credits until all previously borrowed credits have been repaid in accordance with this Article.

ARTICLE 28 - MATERNITY LEAVE:

28.01 (a) No later than twenty (20) weeks prior to the expected delivery date, an employee who becomes pregnant shall forward to the Hospital a written request for maternity leave. This leave may commence prior to the anticipated date of delivery but shall commence no later than the date of delivery.

(b) Maternity leave shall not exceed seventeen (17) weeks. An employee returning to work from maternity leave shall be reinstated to her previously held position.

28.02 An employee who is granted maternity leave shall be permitted to use ten (10) days of their accumulated sick leave credits, at the commencement of her maternity leave.

28.03 Should the employee not return to work following her maternity leave, the employee shall compensate the hospital for such sick leave granted.

28.04 Where an employee submits a medical certificate to the Hospital stating that her health so requires, sick leave in accordance with the provisions of Article 27 shall be granted prior to the commencement of the employee's requested maternity leave under Article 28.01.

28.05 The hospital may direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time, where, in its opinion, the interest of the institution so requires.

28.06 Maternity leave may be advanced, delayed or shortened by mutual agreement between the hospital and the employee.

28.07 During the period of up to seventeen (17) weeks only specified in 28.01 (b) hereof:

(a) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what her regular hours of work would have been.

(b) an employee maintains previously accumulated sick leave and vacation leave credits but does not accrue sick leave or vacation leave credits for any calendar month in which she is absent on maternity leave exceeding eleven working days in that month.

(c) where the employee participates in group insurance plans of the Employer, the employee and Hospital shall, upon request by the employee to continue participation in such group insurance plans, continue their contributions to premiums as required by and subject to the terms of such plans. The employee shall provide the Hospital with post-dated cheques covering the employee's share of such contributions.

(d) An employee scheduled to work who attends the birth of his child or who wants to be at home when the child is discharged shall be granted one (1) day leave without loss of pay for one of these days.

28.08 **Supplementary Employment Benefit Plan**

(a) After completion of one (1) year continuous employment, an employee who agrees to return to work for a period of at least six (6) months and who provides the Employer with proof that she has applied for and is eligible to receive Employment Insurance benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be eligible to be paid a maternity leave allowance in accordance with the Supplementary Employment Benefit Plan for a period not to exceed fifteen (15) continuous weeks immediately following the minimum waiting period for employment insurance benefit eligibility.

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

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

(d) An applicant under Article 28.08 (a) 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.

(e) An employee who is absent from work and is receiving Worker's Compensation Benefits is not entitled to any benefits under this article.

(f) This article does not apply to temporary employees or persons working on a casual basis.

28.09 **Child Care Leave**

(a) An employee who is the natural or adoptive parent shall be granted upon request in writing child care leave without pay for a period of up to thirty-five (35) consecutive weeks. The leave may be shared by the parents or taken wholly by one (1) parent.

(b) The thirty-five (35) week child care leave period referred to in 28.09 (a) above shall commence no earlier than the date on which the newborn or adopted child comes into the employee's care and custody and shall end no later than fifty-two (52) weeks after that date.

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

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

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

(f) If both parents are employees, the thirty-five (35) week child care leave may be taken by one parent or shared by the two parents, provided the combined leave period does not exceed thirty-five (35) weeks.

(g) An employee returning to work from child care leave shall be reinstated to his or her previously held position.

(h) If both adopting parents are employees, the parent other than the parent requesting a leave under (a) shall be granted upon request two (2) days leave with pay. This leave shall be deducted from the employee's accumulated sick leave. Such leave shall be extended on request up to a maximum of an additional four (4) days without pay.

(i) During the period of child care leave of up to thirty-five (35) weeks only specified in clause 28.09 (a) thereto:

(i) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what her regular hours of work would have been;

(ii) an employee maintains but does not accrue sick leave or vacation leave credits for any calendar month in which he/she is absent on child care leave exceeding eleven working days in that month.

(j) An employee granted child care leave pursuant to Article 28.09 above may, where permissible under the relevant benefit plans, continue contributions, including those of the Hospital, during such leave.

28.10 The total number of weeks an employee may be away from the workplace under the provisions of Articles 28.01 (b) and 28.09 (a) shall not exceed fifty-two (52) weeks.

ARTICLE 29 - LEAVE OF ABSENCE:

29.01 **Bereavement Leave**

(a) Where a member of his immediate family dies, an employee shall be entitled to special leave with pay for the period from notification of death up to and including the day following the funeral.

(b) For the purpose of Article 29.01 (a) the immediate family is defined as father, mother, brother, sister, spouse, common-law spouse, child of the employee or spouse or common-law spouse, ward, grandparent, grandchild, father-in-law, mother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law, sister-in-law, step-parents.

(c) An employee is entitled to special leave with pay, up to one (1) day in the event of the death of the employee's uncle, aunt, niece, nephew or spouse's grandparent, niece or nephew for the purpose of attending the funeral.

(d) In the event of the death of a person listed in Article 29.01 (a) or (b), the employee may be granted at the Employer's discretion one (1) additional day's leave with pay for travel to attend the funeral of such person.

(e) Additional special leave with pay may be granted upon request to the hospital.

(f) An employee who on annual vacation suffers a loss covered by bereavement leave shall be entitled to use his bereavement leave on the same basis as if he had been scheduled to work during his vacation.

Funeral referenced above includes Celebration of Life

29.02 **Leave for Other Reasons**

(a) Leave of absence with or without pay, for reasons other than those specified above, may also be granted at the discretion of the Hospital. Providing the duration of the leave of absence granted by the Hospital is one year or less, the Hospital shall return the employee to their former position. Should the position no longer exist, the employee may exercise his rights under Article 20.04.

(b) Where operational requirements permit and upon request, an employee may be granted leave for family commitments. Such leave shall not be unreasonably withheld. An employee shall, at his discretion, use vacation, holidays or accumulated overtime for this leave.

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

(d) An employee named to sit on a Provincial or Federal Council or Commission shall upon request be granted leave of absence without pay and without accumulation of seniority.

(e) The employee shall have the right to apply for a leave of absence with pay of up to one (1) day per calendar year in cases of emergency as defined below, and/or family responsibility requiring the employee's immediate attention. "Family responsibility" means situations of a non-emergency nature which have a quality of seriousness requiring the employee's direct attention. Such leave will not be unreasonably requested or withheld.

Emergency means a sudden, generally unexpected occurrence or set or circumstances demanding immediate attention.

29.03 **Inclement Weather**

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

29.04 **Court Leave**

The hospital shall pay the employee who is required to serve as a Juror, or Court Witness, the difference between normal earnings and the payment received for jury service or as Court Witness. The employee shall produce proof of service and the amount of pay received.

29.05 **Leave for Union Business**:

(a) Leave of absence without pay shall be granted, upon request to the hospital to employees selected by the Union, or by the Local for the purpose of attending:

(i) official negotiating sessions with the Employer;

(ii) national executive and committee meetings of the Canadian Union of Public Employees and its affiliated or chartered bodies;

(iii) official Union Business other than that specified in (i) and (ii) above.

(b) The number of employees from any one department entitled to take leave at the same time, in accordance with Article 29.05 (a) (iii), shall be at the discretion of the hospital and determined by the number of employees available. The Hospital shall maintain the full salary and benefits of the employee during leave of absence in accordance with Article 29.05. The Union shall then reimburse the Hospital. Application for such leave shall be made at least four (4) weeks in advance whenever possible.

(c) In order that the work of the Hospital shall not be unreasonably interrupted, it is agreed that grievances will be serviced outside of working hours whenever possible.

(d) If it is necessary to service a grievance during working hours, employees will not leave their jobs without giving an explanation for leaving and obtaining the Supervisor's permission. Permission will not be unreasonably withheld nor will the employee suffer a loss of pay. When resuming the regular work, each Steward shall report to his immediate Supervisor and if requested in the event of undue delay, will give him a reasonable explanation of his absence.

(e) One Union member selected to represent the Union at any adjudication shall be granted leave of absence with pay while performing these duties.

29.06 **Leave for Union Employment**

An employee who is elected or selected for a full-time position with the National, Provincial or Local Union shall be granted leave of absence without pay and without loss of seniority for a maximum period of one (1) year.

Such leave of absence shall be renewable for a further term upon request. If it is permissible under the pension and group life plan and any other welfare plans, the employee shall have the right to pay the full costs, including the hospital's share, during the period of such leave of absence.

29.07 **Termination of Leave**

Failure to report to work upon termination of leave of absence may result in severance of employment.

29.08 **Educational Leave**

(a) When an employee requests leave for educational purposes related to hospital employment, he may be granted unpaid leave at the discretion of the hospital. Seniority will be maintained but will not accumulate during such unpaid leave.

(b) The employer shall grant paid leave, at straight time, to employees for the purpose of actually writing exams in courses sanctioned or required as upgrading by the employer. Article 23 Overtime is not applicable to such leaves.

(c) When the employer requires incumbents to acquire new or additional skills or qualifications beyond those necessary for certification/recertification/licensure to maintain their present employment, incumbents shall be granted leave with pay at their regular rate and be reimbursed for reasonable travel expenses as per the travel policy or be provided opportunities for training by the employer during regularly scheduled hours.

ARTICLE 30 - TEMPORARY ASSIGNMENT:

30.01 (a) When a temporary assignment occurs within the bargaining unit and is known in advance to be for a period of six (6) months or more, it shall be filled in accordance with Article 31.01, 31.02, 31.03. A full-time or part-time employee who takes a temporary assignment will not be considered a temporary employee as defined in 2.02 (c).

(b) Any subsequent vacancies resulting from Article 30.01(a) shall be offered to the senior qualified employee within that department or unit or station. If no qualified employee accepts the temporary assignment, the Hospital shall then have the right to make the appointment.

(c) Temporary assignments known in advance to be greater than two (2) months but less than six (6) months shall be filled by the appointment of the senior qualified employee within that department or unit or station. If no qualified employee accepts the temporary assignment, the Hospital shall then have the right to make the appointment.

(d) Temporary assignments known in advance to be less than two (2) months shall be offered within the department, unit or station as per Article 6.09 or as a block by seniority to a part-time or casual employee within the department, unit or station. The employee must be employed for that type of work and in the case of a part-time employee, the block must not interfere with the employee's regular employment. If no employee accepts the assignment, the Hospital shall then have the right to make the appointment.

30.02 Upon completion of the temporary assignment posted in accordance with Article 30.01 (a) and (b), the employee shall return to his former position.

30.03 An employee in a temporary assignment shall complete the term of the temporary assignment as posted before being assigned to another temporary assignment unless otherwise mutually agreed.

30.04 When a full-time or part-time employee is assigned to a temporary position and the temporary employment is terminated, the employee will be returned to his former position. Should the position no longer exist, the employee may exercise his rights under Article 20.04.

ARTICLE 31 - VACANT POSITIONS:

31.01 When any vacancy occurs or a new position is created within the bargaining unit, the Employer shall post notice of the vacancy for a minimum of seven (7) calendar days. Such notice shall be forwarded electronically by the hospital to the Local.

31.02 Such notices shall contain the following information:

(a) duties of the position;
(b) essential qualifications as per the class specifications;
(c) other job requirements;
(d) hours of work and job location;
(e) salary; and
(f) date of posting.

The job requirements must be relevant to the position.

31.03 Appointment to the position shall be made of the applicant with the greatest seniority from among those who meet the necessary job requirements as posted.

31.04 (a) The successful candidate, if already an employee as defined in this Agreement, shall be placed on a trial basis in the new classification or position for a period of 300 worked hours. Subject to the mutual agreement of the Hospital and the Local, such trial period may be extended for a reasonable period. If the employee proves unsatisfactory during the aforementioned trial period or if the employee satisfies the hospital he is unable to perform the duties of the new position, he shall be returned to his former position or in the case of a casual employee he shall be returned to casual status as per Article 2.03(c), without loss of seniority or former salary, and any other employee promoted or transferred because of the rearrangement of positions shall be returned to his former position without loss of seniority or former salary. Conditional on satisfactory service, appointment to the position shall become permanent after the trial period.

(b) If the successful candidate returns to his former position or status in accordance with 31.04 (a), the Hospital shall appoint the next senior qualified applicant who applied for the position. Should such applicant not be successful then the Hospital shall repost the vacancy.

31.05 (a) Within fourteen (14) calendar days of the close of competition, notice shall be posted for a minimum of seven (7) calendar days of either the name of the successful candidate, or the fact that the position has not been filled. Such notice shall also be sent to the Local. Upon written request by the employee, the Employer shall provide a written explanation as to why the employee was not appointed to the position.

(b) Upon being awarded the position, the Hospital will make every reasonable effort to move the employee to the new position within (4) four weeks.

31.06 An employee must have at least nine (9) months service in her present position in order to be able to apply for a lateral transfer. A lateral transfer is a transfer to the same classification, hours of work and employee status as previously held by an employee.

31.07 Without the necessity of a posting in accordance with Article 31, when an employee who has become incapacitated by a handicap, an illness, advancing years or a temporary disability, is unable to perform his regular duties, the hospital will make every reasonable effort to relocate the employee in a position, job, or in the case of a casual employee, casual work, consistent with his disability, incapacity, or age. The hospital shall not displace any other employee, except a probationary employee, from his position, in order to effect this relocation.

31.08 In the event there is no applicant from within the hospital, further postings for the same classifications in the same department need not be made for a period of thirty (30) days, but the hospital may hire any qualified applicant.

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

(b) Where an employee is employed in a position listed in Appendix "A" but is designated as excluded by agreement of the parties or by the Labour and Employment Board, he shall not lose his seniority and shall benefit from this Agreement.

(c) Where an employee is permanently promoted or transferred to a position not covered by Appendix "A" he shall lose his seniority and shall not benefit from this Agreement.

ARTICLE 32 - SENIORITY:

32.01 Seniority for the purpose of this Agreement is defined as the total number of regular hours from the date of hiring. Unless otherwise mentioned hospital-wide seniority shall be used in determining priorities in all matters measured by length of service. An employee can only accumulate a maximum of 150 seniority hours in a four (4) week period and 1957.5 seniority hours in any one year.

32.02 Notwithstanding 32.01, seniority of casual employees for the purpose of this Agreement is defined as the total number of regular hours from the date the employee became a member of the bargaining unit by meeting the definition of an employee in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*.

32.03 A seniority list of all employees covered by this Agreement showing the name, classification, date of hiring and the number of credited regular hours to the service of the hospital shall be posted no later than March 1st of each year in a place accessible to all employees so affected. A thirty (30) calendar day protest period respecting revision shall be allowed following such posting. A copy of the revised seniority list shall be forwarded to the Local upon request.

32.04 An employee shall not lose accumulated seniority rights while on approved leave of absence or in the event of an involuntary transfer. An employee shall lose his seniority in the event:

(a) he is discharged for just cause and is not reinstated;

(b) he resigns or retires;

(c) he is suspended for just cause for which event the loss of seniority shall be for the period of suspension;

(d) he is laid off for a period longer than eighteen (18) consecutive months.

32.05 Notwithstanding Article 32.04(d), an employee who has worked casual shifts during the recall period as per Article 20.08 and is rehired by the Employer immediately upon termination of the recall period shall retain all accumulated seniority hours.

ARTICLE 33 - RETIREMENT:

33.01 The normal retirement age shall be as defined in the CUPE Shared Risk Pension Plan.

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

33.03 If an employee chooses, he may retire anytime after his fifty-fifth (55) birthday without loss of retirement benefits and he shall receive pension benefits as defined in the hospital Pension Plan in which he is enrolled.

ARTICLE 34 - RETIREMENT ALLOWANCE:

34.01 When an employee having continuous service of 9,787.5 hours or more retires in accordance with the pension plan in effect at the time, or has his employment terminated due to disability, death, age or is laid off, the

hospital shall pay such an employee or beneficiary a severance allowance equal to 37.5 hours' pay for each 1,957.5 hours of continuous service, but not exceeding 937.5 hours' pay, at the employee's regular rate of pay. In the case of layoff, such payment will only take place at the end of the eighteen (18) month period provided for under Article 20.06.

34.02 When an employee has a permanent disability and requests to retire, or when the hospital requires an employee to retire due to a 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 hospital 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.

ARTICLE 35 - PENSIONS:

35.01 (a) By Memorandum of Understanding dated May 18, 2012, the parties agreed on revisions to the Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals ("CUPE Hospitals Plan") as well as the Plans's conversion to a shared risk plan in accordance with the requirements of the *Pension Benefits Act*, S.N.B. 1987, P-5.1 ("*PBA*"). The Plan was so revised and converted to the Shared Risk Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals ("CUPE Shared Risk Plan") effective July 1, 2012.

(b) As a component of the CUPE Shared Risk Plan, the parties agreed, by Confirmation of Adoption of Funding Policy dated December 20, 2012, on the parameters of the Initial Funding Policy for the CUPE Shared Risk Plan. Such parameters may be amended by agreement of the parties from time to time.

(c) It is the agreement of the parties that the CUPE Shared Risk Plan is for the exclusive benefit of the members of the Plan and their beneficiaries/claimants. Eligibility rules for membership to the Plan may be amended from time to time upon agreement of the parties.

(d) Both parties shall be equally represented on the Board of Trustees of the CUPE Shared Risk Plan in accordance with the provisions of the said Plan.

35.02 An employee who is eligible to retire in accordance with the provisions of the pension plan in effect and who desires to participate in a Retirement Counselling Program approved by the Board of Trustees shall be granted, once only, within the five (5) year period prior to the earliest date at which the employee wishes to retire, a leave of absence without loss of pay to a maximum of two (2) days to attend such a program within the Province of New Brunswick.

ARTICLE 36 - BLUE CROSS-BLUE SHIELD:

36.01 The hospital agrees to provide its employees who are registered and in good standing with the hospital-Medicare-New Brunswick Insurance Plan, semi-private or better accommodation without differential charges. Similar courtesy will be extended to adult dependents of employees. These courtesy offers are restricted to availability of facilities.

36.02 (a) The hospital shall pay

(i) seventy-five per cent (75%) of the cost of premiums of the employee health plan as determined by the Standing Committee on Insured Benefits of the Province of New Brunswick; and

(ii) fifty per cent (50%) of the cost of premiums of the basic dental plan as announced for all employees and their dependents.

(b) These provisions shall apply to employees who agree to pay the remaining percentage of the cost of premiums.

ARTICLE 37 - GROUP LIFE INSURANCE:

37.01 (a) The Employer agrees to provide Group Life Insurance coverage as outlined in the Group Life Insurance Plan for Employees of the Province of New Brunswick.

(b) Accidental Death and Dismemberment Insurance will be provided on a voluntary basis, at the employee's cost.

The parties agree that coverage will be administered in accordance with the terms of the master policies held by the Province of New Brunswick.

Employee death benefits are payable only if the following conditions apply:

(i) The deceased was an employee at the date of his death.

(ii) The employee is not entitled to benefits under any other life insurance policy or plan to which his employer contributes, except where the value of such benefits is less than $5,000 in which case the amount payable under this Article will be $5,000 less the death benefits payable under the said policy or plan.

37.02 In addition to the above, Board of Management agrees to maintain the group life plan presently in effect in any hospital.

ARTICLE 38 - UNIFORMS:

38.01 The hospital shall provide, maintain and launder, without cost to the employee, all uniform clothing required to be worn on duty. Uniforms shall remain the property of the hospital and shall not be worn off duty or removed from the hospital premises unless the hospital fails to provide for the changing of uniform clothing.

ARTICLE 39 - PAY ADMINISTRATION:

39.01 The wages of all the classifications covered by this Agreement are shown in Appendix "B" or "B-1" which shall form part of this Agreement. Except in cases which have received prior approval of the hospital, no employee shall make any assignment of his pay to any third party.

39.02 No employee shall receive any reduction in his salary rate as a result of this agreement.

39.03 **Meals**

(a) The price of meals which are provided to employees will be based on the cost of raw food, supplies, and cafeteria wages.

(b) When the Employer requires an employee to work away from his regular workplace and notice is not provided in advance of the start of the workday, the employee shall be reimbursed for the cost of a meal as provided for in the provincial travel policy as amended from time to time if meals or access to meals cannot be provided where the employee is assigned to work.

39.04 **Shift Premium**

An evening shift premium of nine dollars and eighty four cents ($9.84) per evening shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 1600 hours and 2400 hours.

A night shift premium of twelve dollars and sixty six cents ($12.66) per night shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 2400 hours and 0800 hours.

A weekend day shift premium of nine dollars and eighty four cents ($9.84) per shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 0800 hours and 1600 hours on Saturday and/or Sunday.

39.05 **Payroll Period**

(a) The Hospital agrees to maintain a biweekly pay period. The Hospital will also maintain a biweekly levelled pay for full-time employees. The levelled pay shall be reconciled within a time period established by the Hospital.

(b) When the regular pay day falls on a holiday, the pay day shall be the last banking day prior to such holiday.

(c) For those employees receiving pay cheques the hospital agrees to make available the pay cheque of employees assigned to the night shift as they come off duty.

(d) If a mistake is made on a pay cheque it shall be rectified within forty- eight (48) hours provided the amount is fifty ($50) dollars or more after deductions and is requested by the employee.

(e) If a regular scheduled day off falls on a pay day, an employee receiving a pay cheque shall, upon request, receive his pay on the previous day.

(f) Direct Deposit - The hospital may implement a system of direct deposit with a financial institution, of the employee's choice, insured under the *Canada Deposit Insurance Corporation Act*.

(g) Where a hospital implements a system of direct deposit, employees who are currently receiving pay cheques may continue to receive pay cheques.

39.06 **Accumulated Credits**

(a) The hospital shall distribute pension plan information provided by the Board of Trustees to employees as required from time to time.

(b) Where possible, the hospital shall advise the employee at each pay period of his statutory holidays, overtime, sick leave and vacation credits available for the current vacation year.

(c) The hospital shall advise each employee of the amount of his accumulated sick credits once a year.

39.07 **Annual Increment**

An employee shall be entitled to an annual increment to the extent provided in Appendix "B" or "B-1" upon completion of 1957.5 hours of work or multiples thereof. For the purpose of calculating the increase, the increment date shall be moved to the first day of the pay period in which it falls.

39.08 **Acting Pay**

(a) Extra pay for temporary assignment to a position of a higher classification shall apply to eligible employees who are assigned to the higher rated position for a period of three (3) consecutive working days. Such pay is to be retroactive to the first day of assignment.

(b) Where a position is temporarily vacant for a period of three (3) consecutive working days, the hospital shall not assign more than one employee for the sole purpose of avoiding payment of temporary assignment pay.

(c) Eligible employees shall be paid that step on the pay scale of the higher classification which will allow a minimum increase of five per cent (5%). Should that step in the higher scale exceed ten per cent (10%), then a maximum of ten per cent (10%) shall be paid. In no case shall the eligible employee be paid an amount greater than the maximum for that higher classification to which he is assigned.

(d) An employee required to fill temporarily a classification for which is paid a lower rate than that paid for such employee's regular work shall not receive any reduction in pay.

39.09 **Promotion and Demotion**

The appointment of an employee (in accordance with Article 20, 30 or 31) to a different position constitutes:

(a) A promotion, where the maximum rate of pay applicable to the new position to which the employee is appointed exceeds the maximum rate of pay applicable to the position held by him immediately prior to that appointment

(b) A demotion where the maximum rate of pay applicable to the new position to which the employee is appointed is less than the maximum rate of pay applicable to the position held by him immediately prior to that appointment;

(c) Where an employee is promoted he shall move to the step of the pay band for the new position that will increase his rate of pay at least five percent (5%) or to the minimum for the new position, whichever is greater. In no case shall the eligible employee be paid an amount greater than the maximum of the new classification to which he is appointed.

(d) On demotion, if the employee's current rate is below the maximum of the new pay band. The employee shall be placed at the step in the new pay band closest to the employee's present rate and which is not a decrease. If the employee's current rate is more than the maximum of the new pay range the employee shall be paid at the maximum for the lower classification.

39.10 **Professional Fees**

Employees who are required to carry a certification to carry out the duties of their position shall have one hundred dollars ($100) paid by the employer towards their annual professional fees. If the professional fees are less than one hundred dollars ($100) the employer shall pay the full fees for that certification

ARTICLE 40 - CLASSIFICATION MAINTENANCE:

40.01 The classifications covered by this Agreement shall be those listed in Appendix "A" and "A-1" of this Agreement. The Employer agrees to provide the Union with job specifications for classifications listed in Appendix "A" and A-1 as they are revised.

40.02 Where the Union and/or the employee feels that the employee has been unfairly or incorrectly classified, the employee and/or the Union may submit the matter for review to the Joint Maintenance Committee for determination.

40.03 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 matter shall be forwarded to the Joint Maintenance Committee to determine the appropriate band for the new or revised classification. Pending determination of the appropriate band, the Employer may set an interim wage rate for such classification.

40.04 Joint Maintenance Process

(a) A Joint Maintenance Committee (JMC) consisting of two representatives of both the Employer and the Union shall be responsible for maintaining the integrity of the classification system implemented effective July 1, 2007.

(b) When evaluating new classifications, revised classifications or reclassification requests, the JMC shall apply the job evaluation methodology that was used in establishing the new classification system.

(c) The JMC shall meet as required and each party shall be responsible for the expenses of its members.

(d) A decision of the JMC shall be final and binding.

(e) In the event that the JMC is unable to reach consensus on any matter referred to the committee, the matter shall be referred to the Joint Steering Committee.

(f) A Joint Steering Committee, consisting of one representative of both the Employer and the Union, shall consider any matter referred to it by the JMC, and provide a decision that is final and binding.

40.05 In no event shall the process outlined in 40.02 and 40.03 exceed six (6) months.

ARTICLE 41 - PRESENT AND GREATER BENEFITS:

ARTICLE 42 - TECHNOLOGICAL CHANGE:

42.01 In this Article "Technological Change" means the introduction of equipment or material of a different nature or kind than that previously used by the Employer, and a change in the manner in which the Employer carries on its operations that is directly related to the introduction of that equipment or material.

42.02 Where the equipment or material so introduced is to be operated by employees of the same classification as those formerly carrying on the operation, the incumbents are to be given a reasonable opportunity for training, at the Employer's expense, without loss of pay or benefits to the employee, in the operation of the equipment or material in question, with the intent that they may be retained in their positions.

42.03 If after a reasonable period of training the employee is unable or unwilling to acquire sufficient competence, the Employer will make every effort to retain the employee in such position as may be available within the competence of the employee (including the exercise of such rights as are otherwise contained in this Agreement).

42.04 The Employer, in planning technological change will make every effort to absorb consequential redundancies by attrition.

42.05 The Employer agrees to give the Union thirty (30) days' notice of the introduction of technological change that is expected to result in the displacement of employees in the bargaining unit, or substantial changes in the hours of work or the duties performed by employees in the bargaining unit.

42.06 Notwithstanding Articles 31.01 and 31.03, an employee who is affected by a layoff because of technological change shall have the first opportunity to fill an opening in another classification for which he is qualified, in order to avoid the lay-off.

ARTICLE 43 - INJURED ON DUTY:

43.01 An employee who is injured on the job or suffers a recurrence of an injury on the job shall, as soon as possible, report the matter to the Supervisor or Department Head and file a Workers' Compensation claim.

43.02 (a) An employee who is injured on the job or suffers a recurrence of an injury on the job and who has his Workers' Compensation claim approved shall receive benefits pursuant to the *Workers' Compensation Act*.

(b) Employees who are receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall earn vacation and sick leave credits in accordance with Articles 26 and 27. However, vacation leave credits may only be earned up to one leave year as per Article 26.01.

43.03 The absence of an employee who is injured on the job or suffers a recurrence of an injury on the job and who is waiting for approval of a Workers' Compensation claim, and/or who is receiving benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the employee's sick leave credits, vacation credits, or any other accumulated credits except as provided in 43.04.

43.04 Notwithstanding Article 43.03, an employee, who as a result of having suffered an injury on the job is without revenue while waiting to receive compensation benefits pursuant to the *Workers' Compensation Act*, may apply for a monetary advance from the Employer subject to the following conditions:

(a) that he has requested such advance at least three (3) days before each of his regular pay days;

(b) that he agrees to assign compensation payments equal to the same amount and same period of time;

(c) that the employee has the necessary vacation and/or sick leave credits; or is eligible for a sick leave advance under 27.14.

(d) payment shall commence following a three (3) day waiting period stipulated under the *Workers' Compensation Act* during which compensation is not payable;

(e) the advance shall be equivalent to the compensation payable pursuant to the *Workers' Compensation Act*, for the same period, until such time as the claim is approved or denied;

(f) if the claim is not approved, the employee shall be entitled retroactively to use any accumulated sick leave credits in accordance with Article 27;

(g) the Employer will credit any sick leave days used for this purpose to the employee's accumulated sick leave upon receipt of the assigned compensation payments following approval of the claim;

(h) for the purpose of calculating the monetary advance, one full accrued sick leave credit shall be used for each of the employee's scheduled working days; and

(i) upon approval of the Worker's Compensation claim, the employee will be credited with seniority for the required waiting period stipulated under the *Workers' Compensation Act*.

ARTICLE 44 – RETROACTIVITY:

44.01 Wages under this Agreement are effective from July 1, 2015. Retroactive pay shall apply to all paid hours including regular, overtime and call-back by any employee in the Bargaining Unit.

44.02 Persons not eligible for retroactive payment are as follows:

(a) Those who left the employ of the Hospital before completing their probationary period.

(b) Those persons who became employed on or after July 1, 2015, and who voluntarily left the employ of the Hospital prior to the date of the signing of this Agreement.

(c) Those persons who have been discharged for matters of discipline.

(d) Those persons who have left the employ of the Hospital without giving proper notice as defined in the Agreement.

(e) Casual and temporary employees who have worked less than six (6) continuous months as of date of signing.

44.03 Any person who has a claim for retroactivity pay hereunder and who is not employed on the date of the signing of this Agreement shall make claim by notice in writing to the Hospital which was the former Employer 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.

ARTICLE 45 - DURATION AND TERMINATION:

45.01 This Agreement constitutes the entire Agreement between the Parties and shall be in effect for a term beginning on the date of signing and ending on June 30, 2019, and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party not less than thirty (30) calendar days and no more than one hundred and eighty (180) calendar days prior to the expiration of this Agreement or any renewal thereof.

45.02 Notwithstanding the preceding, where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given to Board of Management, this Agreement shall remain in full force and effect until such time as an Agreement has been signed 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*.

ARTICLE 46 - WAGE SETTLEMENT NOTATION:

46.01 The parties agree that the wage adjustments provided for in this agreement resolve all outstanding recruitment/retention, wage and pay equity issues.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER:	FOR THE UNION:
Benoît Bourque	Norma Robinson
Roger Melanson	Ralph McBride
Anne Craik	Patrick Roy
Anne Soles	Chris Kennedy
Beverly Bowes	Lisa Allen
Veronic Lavoie	Mark Richards
Nina Forbes	Claire Cyr
François Varin	Susan Touchie
John Dallaire	Kim Davidson
	Adrienne Paradis
	Cheryl Omulee
	Suzanne Cyr
	Carole Bujold Cyr
	Joseph Lanteigne
	Kevin Driscoll
	Bryan Harris

APPENDIX A

CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION/
SORTED BY PAY BAND

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
1005	1	Mailroom Clerk
1071	1	Printing Services Assistant
1083	2	Library Clerk
1058	3	Duplicating Machine Operator
1001	3	File Clerk
1010	3	Telecommunications Clerk
1073	4	Controlled Goods Clerk
1011	5	Data Entry Clerk
1016	5	Health Records Clerk
1094	5	Inventory Expeditor
1004	5	Patient Menu Clerk
1059	5	Printing Press Operator
1075	5	Research Services Clerk
1053	5	Transcribed Reports Clerk
1007	6	Admission, Registration, Scheduling Clerk
1017	6	Library Technician
1062	6	Mailroom Services Coordinator
1006	6	Receptionist
1065	6	Telecommunications / Admitting/ Registration / Scheduling Clerk
1093	7	Accounting & Payroll Clerk
1024	7	Accounting Clerk
1021	7	Administrative Support (Non-Clinical)
1029	7	Benefits Clerk
1063	7	File Clerk Coordinator
1051	7	Inventory Services Agent
1018	7	Medical Transcriptionist
1028	7	Payroll Clerk
1043	7	Pharmacy Assistant
1070	7	Printing/Duplicating Services Coordinator
1025	8	Administrative Support (Clinical)
1020	8	Extra-Mural Administrative Support
1078	8	Inventory Services Administrative Support
1027	8	Nursing Unit Clerk

CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION/
SORTED BY PAY BAND

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
1057	8	Operating Room Booking Clerk
1061	8	Pharmacy Assistant (Delegated Checker)
1023	8	Staffing Support
1019	8	Telecommunications Services Coordinator
1032	9	Admission/Registration/Scheduling Coordinator
1096	9	Pharmacy Assistant (delegated function)
1095	9	Supplies Services Supervisor
1076	10	Administrative Assistant (Clinical)
1035	10	Administrative Assistant (Non-Clinical)
1064	10	Extra-Mural Administrative Support Coordinator
1088	10	Fast Break Supervisor
1079	10	Hostel Services Coordinator
1098	10	Medical Transcriptionist Coordinator
1036	10	Resource Payroll Clerk
1034	10	Senior Accounting Clerk
1077	11	Administrative Services Coordinator
1072	11	Pharmacy Assistant Coordinator
1026	11	Medical Transcriptionist Supervisor
1038	11	Payroll Coordinator
1037	12	Accounting Services Supervisor

CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION/
PRESENT INCUMBENT ONLY - SORTED BY PAY BAND

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
Present Incumbent Only (PIO)		
1089	6	Accounting Clerk / Driver (PIO)
1081	6	Plan of Establishment Support (PIO)
Unique		
1049	5	Lifeline Services Representative
1069	8	Fundraising Database Resource
1048	9	Pharmacy Information Systems Technician
1090	9	Scheduling Module Clerk (Unique)
1068	11	Scheduling Supervisor/Data Base Resource

INSTITUTIONAL SERVICES
SORTED BY PAY BAND

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
2086	1	Supplies Courier
2036	2	Clean Laundry Processor
2034	2	Environmental Services Worker A
2040	2	Environmental Services Worker B
2035	2	Food Services Worker A
2041	2	Food Services Worker B
2021	2	Laboratory Services Worker
2042	2	Laundry Services Worker
2038	3	Groundskeeper
2033	3	Nursing Unit Aid
2074	3	Nursing Unit Maintenance Support
2067	3	Patient Room Aide
2003	3	Prep Cook
2010	5	Cartage Drive
2093	5	Groundskeeper / Equipment Operator
2037	5	Sewing Machine Operator
2062	5	Sign Technician
2070	5	Medical Device Reprocessing Technician
2063	6	Drywaller/Lather
2009	6	Patient & Supply Courier
2048	6	Upholsterer
2068	7	Building Systems Operator
2072	7	Diet & Menu Technician
2018	7	Maintenance Worker
2022	7	Security Officer
2095	8	Groundskeeper/Equipment Operator Coordinator
2030	9	Environmental Serivces Supervisor
2026	9	Environmental Services Coordinator
2029	9	Food Services Supervisor
2027	9	Laundry Services Coordinator
2046	9	Painter
2066	9	Medical Device Reprocessing Technician Coordinator

INSTITUTIONAL SERVICES
SORTED BY PAY BAND

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
2044	10	Carpenter / Cabinetmaker / Locksmith
2004	10	Cook
2057	10	Electronic Technician
2019	10	Power Engineer 1
2028	11	Food Service Supervisor & Cook
2056	11	Electrician
2060	11	Industrial Instrument Mechanic
2059	11	Industrial Mechanic
2051	11	Plumber
2080	11	Plumber / Medical Gas Technician
2100	11	Power Engineer 1 Coordinator
2020	11	Power Engineer 2
2054	11	Refrigeration & Ventilation Mechanic
2001	12	Chief Power Engineer 1
2002	13	Chief Power Engineer 2

INSTITUTIONAL SERVICES
PRESENT INCUMBENT ONLY - SORTED BY PAY BAND

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
Present Incumbent Only (PIO)		
2099	6	Medical Device Reprocessing Technician / Inventory Expeditor (PIO)
2091	11	Maintenance Coordinator – Painter (PIO)
2081	12	Industrial Mechanic / Welder (PIO)
2085	12	Maintenance Coordinator / Plumber (PIO)

PATIENT SERVICES
SORTED BY PAY BAND

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
3022	3	Diagnostic Imaging Assistant
3024	3	Porter
3046	4	Respiratory Therapy Assistant
3004	5	Cardiology Technician (Non Registered)
3023	5	Patient Care Attendant 1
3000	6	Activity Worker
3010	6	Hairstylist
3025	6	Patient Care Attendant 2
3001	7	Addiction Services Attendant
3003	7	Audiology / Speech Therapy Assistant
3041	7	Medical Laboratory Assistant/Phlebotomist
3049	8	Central Portering Supervisor
3013	8	Human Services Counselor
3015	8	Morgue Attendant
3029	8	Occupational / Physiotherapy Assistant
3012	8	Psychiatric Attendant
3052	8	Rehabilitation Assistant
3048	9	Forensic Attendant
3036	9	Vocational Workshop Attendant
3037	9	Work Rehabilitation Placement Facilitator
3014	10	Licensed Practical Nurse
3047	10	Emergency Medical Dispatcher
3035	10	Orthopedic Technologist
3050	11	Critical Care Transport Coordinator
3009	11	Primary Care Paramedic
3002	12	Paramedic Coordinator
3054	12	Emergency Medical Dispatcher Coordinator

PATIENT SERVICES
PRESENT INCUMBENT ONLY - SORTED BY PAY BAND

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
Present Incumbent Only (PIO)		
3043	9	Orderly (PIO)
Unique		
3042	5	Ophthalmic Assistant (Unique)

APPENDIX A-1

CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION/
SORTED BY CLASSIFICATION

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
1001	3	File Clerk
1004	5	Patient Menu Clerk
1005	1	Mailroom Clerk
1006	6	Receptionist
1007	6	Admission/ Registration/ Scheduling Clerk
1010	3	Telecommunications Clerk
1011	5	Data Entry Clerk
1016	5	Health Records Clerk
1017	6	Library Technician
1018	7	Medical Transcriptionist
1019	8	Telecommunications Services Coordinator
1020	8	Extra-Mural Administrative Support
1021	7	Administrative Support (Non-Clinical)
1023	8	Staffing Support
1024	7	Accounting Clerk
1025	8	Administrative Support (Clinical)
1026	11	Medical Transcriptionist Supervisor
1027	8	Nursing Unit Clerk
1028	7	Payroll Clerk
1029	7	Benefits Clerk
1032	9	Admission/Registration/Scheduling Coordinator
1034	10	Senior Accounting Clerk
1035	10	Administrative Assistant (Non-Clinical)
1036	10	Resource Payroll Clerk
1037	12	Accounting Services Supervisor
1038	11	Payroll Coordinator
1043	7	Pharmacy Assistant
1051	7	Inventory Services Agent
1053	5	Transcribed Reports Clerk
1057	8	Operating Room Booking Clerk
1058	3	Duplicating Machine Operator

1059	5	Printing Press Operator
1061	8	Pharmacy Assistant (delegated checker)
1062	6	Mailroom Services Coordinator
1063	7	File Clerk Coordinator
1064	10	Extra-Mural Administrative Support Coordinator
1065	6	Telecommunications / Admitting/ Registration / Scheduling Clerk
1070	7	Printing/Duplicating Services Coordinator
1071	1	Printing Services Assistant
1072	11	Pharmacy Assistant Coordinator
1073	4	Controlled Goods Clerk
1075	5	Research Services Clerk
1076	10	Administrative Assistant (Clinical)
1077	11	Administrative Services Coordinator
1078	8	Inventory Services Administrative Support
1079	10	Hostel Services Coordinator
1083	2	Library Clerk
1088	10	Fast Break Supervisor
1093	7	Accounting & Payroll Clerk
1094	5	Inventory Expeditor
1095	9	Supplies Services Supervisor
1096	9	Pharmacy Assistant (delegated function)
1098	10	Medical Transcriptionist Coordinator

CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION/
PRESENT INCUMBENT ONLY - SORTED BY CLASSIFICATION

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
Present Incumbent Only (PIO)		
1081	6	Plan of Establishment Support (PIO)
1089	6	Accounting Clerk / Driver (PIO)
Unique		
1048	9	Pharmacy Information Systems Technician
1049	5	Lifeline Services Representative
1068	11	Scheduling Supervisor/Data Base Resource
1069	8	Fundraising Database Resource
1090	9	Scheduling Module Clerk (Unique)

INSTITUTIONAL SERVICES
SORTED BY CLASSIFICATIONS

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
2001	12	Chief Power Engineer 1
2002	13	Chief Power Engineer 2
2003	3	Prep Cook
2004	10	Cook
2009	6	Patient & Supply Courier
2010	5	Cartage Drive
2018	7	Maintenance Worker
2019	10	Power Engineer 1
2020	11	Power Engineer 2
2021	2	Laboratory Services Worker
2022	7	Security Officer
2026	9	Environmental Services Coordinator
2027	9	Laundry Services Coordinator
2028	11	Food Service Supervisor & Cook
2029	9	Food Services Supervisor
2030	9	Environmental Serivces Supervisor
2033	3	Nursing Unit Aid
2034	2	Environmental Services Worker A
2035	2	Food Services Worker A
2036	2	Clean Laundry Processor
2037	5	Sewing Machine Operator
2038	3	Groundskeeper
2040	2	Environmental Services Worker B
2041	2	Food Services Worker B
2042	2	Laundry Services Worker
2044	10	Carpenter / Cabinetmaker / Locksmith
2046	9	Painter
2048	6	Upholsterer
2051	11	Plumber
2054	11	Refrigeration & Ventilation Mechanic
2056	11	Electrician
2057	10	Electronic Technician
2059	11	Industrial Mechanic
2060	11	Industrial Instrument Mechanic

2062	5	Sign Technician
2063	6	Drywaller/Lather
2066	9	Medical Device Reprocessing Technician Coordinator
2067	3	Patient Room Aide
2068	7	Building Systems Operator
2070	5	Medical Device Reprocessing Technician
2072	7	Diet & Menu Technician
2074	3	Nursing Unit Maintenance Support
2080	11	Plumber / Medical Gas Technician
2086	1	Supplies Courier
2093	5	Groundskeeper / Equipment Operator
2095	8	Groundskeeper/Equipment Operator Coordinator
2100	11	Power Engineer 1 Coordinator

INSTITUTIONAL SERVICES
PRESENT INCUMBENT ONLY - SORTED BY CLASSIFICATION

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
Present Incumbent Only (PIO)		
2081	12	Industrial Mechanic / Welder (PIO)
2085	12	Maintenance Coordinator / Plumber (PIO)
2091	11	Maintenance Coordinator – Painter (PIO)
2099	6	Medical Device Reprocessing Technician / Inventory Expeditor (PIO)

PATIENT SERVICES
SORTED BY CLASSIFICATIONS

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
3000	6	Activity Worker
3001	7	Addiction Services Attendant
3002	12	Paramedic Coordinator
3003	7	Audiology / Speech Therapy Assistant
3004	5	Cardiology Technician (Non Registered)
3009	11	Primary Care Paramedic
3010	6	Hairstylist
3012	8	Psychiatric Attendant
3013	8	Human Services Counselor
3014	10	Licensed Practical Nurse
3015	8	Morgue Attendant
3022	3	Diagnostic Imaging Assistant
3023	5	Patient Care Attendant 1
3024	3	Porter
3025	6	Patient Care Attendant 2
3029	8	Occupational / Physiotherapy Assistant
3035	10	Orthopedic Technologist
3036	9	Vocational Workshop Attendant
3037	9	Work Rehabilitation Placement Facilitator
3041	7	Medical Laboratory Assistant/Phlebotomist
3046	4	Respiratory Therapy Assistant
3047	10	Emergency Medical Dispatcher
3048	9	Forensic Attendant
3049	8	Central Portering Supervisor
3050	11	Critical Care Transport Coordinator
3052	8	Rehabilitation Assistant
3054	12	Emergency Medical Dispatcher Coordinator

PATIENT SERVICES
PRESENT INCUMBENT ONLY - SORTED BY CLASSIFICATION

CODE	PAY BAND	CLASSIFICATION
Unique		
3042	5	Ophthalmic Assistant (Unique)
Present Incumbent Only (PIO)		
3043	9	Orderly (PIO)

APPENDIX B

CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION, INSTITUTIONAL SERVICES & PATIENT SERVICES HOURLY RATES

Pay Band	July 1/15 - 0.50%			January 1/16 - 0.50%			July 1/16 - 0.50%			January 1/17 - 0.50%		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	16.0538	16.6558	17.2804	16.1341	16.7391	17.3668	16.2148	16.8228	17.4536	16.2959	16.9069	17.5409
2	16.6635	17.2886	17.9368	16.7468	17.3750	18.0265	16.8305	17.4619	18.1166	16.9147	17.5492	18.2072
3	17.2969	17.9455	18.6184	17.3834	18.0352	18.7115	17.4703	18.1254	18.8051	17.5577	18.2160	18.8991
4	17.9541	18.6274	19.3260	18.0439	18.7205	19.4226	18.1341	18.8141	19.5197	18.2248	18.9082	19.6173
5	18.6363	19.3354	20.0604	18.7295	19.4321	20.1607	18.8231	19.5293	20.2615	18.9172	19.6269	20.3628
6	19.3446	20.0700	20.8226	19.4413	20.1704	20.9267	19.5385	20.2713	21.0313	19.6362	20.3727	21.1365
7	20.0796	20.8325	21.6137	20.1800	20.9367	21.7218	20.2809	21.0414	21.8304	20.3823	21.1466	21.9396
8	20.8428	21.6241	22.4353	20.9470	21.7322	22.5475	21.0517	21.8409	22.6602	21.1570	21.9501	22.7735
9	21.6347	22.4459	23.2878	21.7429	22.5581	23.4042	21.8516	22.6709	23.5212	21.9609	22.7843	23.6388
10	22.4567	23.2991	24.1727	22.5690	23.4156	24.2936	22.6818	23.5327	24.4151	22.7952	23.6504	24.5372
11	23.3101	24.1846	25.0910	23.4267	24.3055	25.2165	23.5438	24.4270	25.3426	23.6615	24.5491	25.4693
12	24.1961	25.1033	26.0447	24.3171	25.2288	26.1749	24.4387	25.3549	26.3058	24.5609	25.4817	26.4373
13	25.1157	26.0573	27.0344	25.2413	26.1876	27.1696	25.3675	26.3185	27.3054	25.4943	26.4501	27.4419

Pay Band	July 1/17 - 0.50%			January 1/18 - 0.50%			July 1/18 - 0.50%			January 1/19 - 0.50%		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	16.3774	16.9914	17.6286	16.4593	17.0764	17.7167	16.5416	17.1618	17.8053	16.6243	17.2476	17.8943
2	16.9993	17.6369	18.2982	17.0843	17.7251	18.3897	17.1697	17.8137	18.4816	17.2555	17.9028	18.5740
3	17.6455	18.3071	18.9936	17.7337	18.3986	19.0886	17.8224	18.4906	19.1840	17.9115	18.5831	19.2799
4	18.3159	19.0027	19.7154	18.4075	19.0977	19.8140	18.4995	19.1932	19.9131	18.5920	19.2892	20.0127
5	19.0118	19.7250	20.4646	19.1069	19.8236	20.5669	19.2024	19.9227	20.6697	19.2984	20.0223	20.7730
6	19.7344	20.4746	21.2422	19.8331	20.5770	21.3484	19.9323	20.6799	21.4551	20.0320	20.7833	21.5624
7	20.4842	21.2523	22.0493	20.5866	21.3586	22.1595	20.6895	21.4654	22.2703	20.7929	21.5727	22.3817
8	21.2628	22.0599	22.8874	21.3691	22.1702	23.0018	21.4759	22.2811	23.1168	21.5833	22.3925	23.2324
9	22.0707	22.8982	23.7570	22.1811	23.0127	23.8758	22.2920	23.1278	23.9952	22.4035	23.2434	24.1152
10	22.9092	23.7687	24.6599	23.0237	23.8875	24.7832	23.1388	24.0069	24.9071	23.2545	24.1269	25.0316
11	23.7798	24.6718	25.5966	23.8987	24.7952	25.7246	24.0182	24.9192	25.8532	24.1383	25.0438	25.9825
12	24.6837	25.6091	26.5695	24.8071	25.7371	26.7023	24.9311	25.8658	26.8358	25.0558	25.9951	26.9700
13	25.6218	26.5824	27.5791	25.7499	26.7153	27.7170	25.8786	26.8489	27.8556	26.0080	26.9831	27.9949

APPENDIX B-1

CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION, INSTITUTIONAL SERVICES & PATIENT SERVICES
ALL INCLUSIVE HOURLY RATES

Pay Band	July 1/15 - 0.50%			January 1/16 - 0.50%			July 1/16 - 0.50%			January 1/17 - 0.50%		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	17.9321	18.6045	19.3022	18.0218	18.6975	19.3987	18.1119	18.7910	19.4957	18.2025	18.8850	19.5932
2	18.6133	19.3116	20.0355	18.7064	19.4082	20.1357	18.7999	19.5052	20.2364	18.8939	19.6027	20.3376
3	19.3206	20.0452	20.7970	19.4172	20.1454	20.9010	19.5143	20.2461	21.0055	19.6119	20.3473	21.1105
4	20.0548	20.8068	21.5873	20.1551	20.9108	21.6952	20.2559	21.0154	21.8037	20.3572	21.1205	21.9127
5	20.8166	21.5978	22.4077	20.9207	21.7058	22.5197	21.0253	21.8143	22.6323	21.1304	21.9234	22.7455
6	21.6080	22.4182	23.2588	21.7160	22.5303	23.3751	21.8246	22.6430	23.4920	21.9337	22.7562	23.6095
7	22.4290	23.2701	24.1427	22.5411	23.3865	24.2634	22.6538	23.5034	24.3847	22.7671	23.6209	24.5066
8	23.2814	24.1543	25.0603	23.3978	24.2751	25.1856	23.5148	24.3965	25.3115	23.6324	24.5185	25.4381
9	24.1661	25.0720	26.0123	24.2869	25.1974	26.1424	24.4083	25.3234	26.2731	24.5303	25.4500	26.4045
10	25.0844	26.0252	27.0009	25.2098	26.1553	27.1359	25.3358	26.2861	27.2716	25.4625	26.4175	27.4080
11	26.0374	27.0140	28.0268	26.1676	27.1491	28.1669	26.2984	27.2848	28.3077	26.4299	27.4212	28.4492
12	27.0269	28.0403	29.0921	27.1620	28.1805	29.2376	27.2978	28.3214	29.3838	27.4343	28.4630	29.5307
13	28.0541	29.1059	30.1974	28.1944	29.2514	30.3484	28.3354	29.3977	30.5001	28.4771	29.5447	30.6526

Pay Band	July 1/17 - 0.50%			January 1/18 - 0.50%			July 1/18 - 0.50%			January 1/19 - 0.50%		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	18.2935	18.9794	19.6912	18.3850	19.0743	19.7897	18.4769	19.1697	19.8886	18.5693	19.2655	19.9880
2	18.9884	19.7007	20.4393	19.0833	19.7992	20.5415	19.1787	19.8982	20.6442	19.2746	19.9977	20.7474
3	19.7100	20.4490	21.2161	19.8086	20.5512	21.3222	19.9076	20.6540	21.4288	20.0071	20.7573	21.5359
4	20.4590	21.2261	22.0223	20.5613	21.3322	22.1324	20.6641	21.4389	22.2431	20.7674	21.5461	22.3543
5	21.2361	22.0330	22.8592	21.3423	22.1432	22.9735	21.4490	22.2539	23.0884	21.5562	22.3652	23.2038
6	22.0434	22.8700	23.7275	22.1536	22.9844	23.8461	22.2644	23.0993	23.9653	22.3757	23.2148	24.0851
7	22.8809	23.7390	24.6291	22.9953	23.8577	24.7522	23.1103	23.9770	24.8760	23.2259	24.0969	25.0004
8	23.7506	24.6411	25.5653	23.8694	24.7643	25.6931	23.9887	24.8881	25.8216	24.1086	25.0125	25.9507
9	24.6530	25.5773	26.5365	24.7763	25.7052	26.6692	24.9002	25.8337	26.8025	25.0247	25.9629	26.9365
10	25.5898	26.5496	27.5450	25.7177	26.6823	27.6827	25.8463	26.8157	27.8211	25.9755	26.9498	27.9602
11	26.5620	27.5583	28.5914	26.6948	27.6961	28.7344	26.8283	27.8346	28.8781	26.9624	27.9738	29.0225
12	27.5715	28.6053	29.6784	27.7094	28.7483	29.8268	27.8479	28.8920	29.9759	27.9871	29.0365	30.1258
13	28.6195	29.6924	30.8059	28.7626	29.8409	30.9599	28.9064	29.9901	31.1147	29.0509	30.1401	31.2703

Appendix C

Applicability of Collective Agreement to Casual Employees

Notwithstanding the collective agreement presently in effect between Treasury Board and the Canadian Union of Public Employees and its Council of Hospital Unions the following articles **only** shall apply to casual employees as defined in Article 2.02(d)

Article 2.02(d) - Casual employee definition

Article 2.03 - Probationary Period

Article 3 - Recognition

Article 4- Precedence of Legislation

Article 5 - Application of Agreement

Article 6.08 & 6.09 - Casual Employees

Article 7 - Continuance of Operations

Article 8 - Discrimination, Restriction and Coercion

Article 9 - Management Rights

Article 10 - Bulletin Board

Article 11 - Copies of Agreement

Article 13- Merger & Amalgamation

Only Article 13.03 applies to casual employees as follows:

*In the event of a merger and amalgamation, no new casuals will be hired in the Hospital until existing casual employees have been given the opportunity for casual work for which they are qualified***.**

Article 14.01 to 14.05 - Safety and Health

Article 15 - Check off

Article 16 - Labour Management Committee

Article 17 - Grievance and Adjudication Procedure-

Article 18 - Disciplinary Procedure

Only applicable to casual employees who have successfully completed the probationary period as per Article 2.03(a) of this Memorandum of Agreement.

However, should a casual employee be terminated or disciplined during their probationary period, the Hospital shall provide the reasons in writing to the Local Recording Secretary within ten (10) days.

Article 21- Portability

Only 21.01(b)- Pension plan (as determined under the applicable Pension Plan Document), 21.01 (f) Service credits as applicable to increments within a salary range and 21.01 (g) Seniority hours apply to casual employees.

Article 22 - Hours of Work

Article 22.01 does not apply to casuals, however a casual will not be scheduled for a shift that is less than four (4) hours.

22.02, 22.06, 22.11, 22.12 and 22.14 - apply to casuals

22.10 applies to casual employees for shifts already scheduled in advance.

Article 23 - Overtime

Overtime for casual employees shall only apply for hours worked in excess of the regular hours of work defined in 22.01. Article 23.06 & 23.07 shall apply to casuals.

Article 24.02 - Standby and Call Back

Only applicable to those casuals who as of date of signing of the Memorandum of Agreement re Previously Excluded Persons (November 26, 2010) benefitted from this article. If such an individual is called back to work, he/she will be paid 1.5 times their regular rate for the hours worked.

Article 25 - Holidays

Casual employees who work any of the seven (7) public holidays identified in the Employment Standards Act will be paid for hours worked on the public holiday at 1.5 times eighty percent (80%) of the minimum regular rate of pay in Appendix "B" for the classification of the worked performed. A casual employee who works any holiday as indentified in Article 25.01 shall not be given a day in lieu of working the holiday.

Article 28 - Maternity Leave

Does not apply to casuals, however, individuals on the casual employee list who are unavailable for work due to maternity leave and/or child care leave will advise the Employer when they become available for casual work subsequent to a pregnancy.

Article 29.01 Bereavement Leave- does not apply to casual employees except as provided in 6.09 (h)

Article 29.02 (a) -Leave for Other Reasons

This article applies to casuals only as follows:
*Casuals may, upon written request, be granted a leave of absence without pay at the discretion of the Hospital***.**

Article 29.05 (a) - Leave for Union Business

Article 30 - Temporary Assignment

Article 31 - Vacant Positions

Articles 31.01 to 31.08 only apply to casuals

Article 32 - Seniority

Article 38 - Uniforms

Article 39 - Pay Administration

39.02 - Reduction in Salary - applies to casuals

39.03 - Meals- applies to casuals

39.04 - Shift premiums - applies to casuals

39.05 - Payroll Administration - (a), (b), (d), (f) & (g) apply to casuals

Article 42 - Technological Change

This article does not apply to casuals, however casual employees who require retraining due to the introduction of technological change, shall be retrained as required.

Article 43 - Injured on Duty

Article 44 - Retroactivity

Article 45 - Duration and Termination

Article 46 - Wage Settlement Notation

APPENDIX D

Modified Hours of Work

Whereas the Parties recognize the need to develop modified hours of work to ensure adequate staffing resources for the efficient delivery of health care services, and

Whereas the present collective agreement between the parties defines hours of work as seven and one-half (7 ½) or eleven and one-quarter (11 ¼) as mentioned in Appendix E,

The Parties therefore agree to the implementation of modified hours of work on the following conditions:

(a) The Hospital shall notify the Local in writing of its intent to introduce hours of work different from seven and one half (7 1/2) or eleven and one quarter (11 ¼), as the case may be. Such notice shall identify the purpose and location of the modified hours of work. The parties agree that any schedule with modified hours of work will maintain all existing full-time positions.

(b) Modified hours of work shall be utilized only where service delivery and/or hours of operation require hours of work different from those set out above.

(c) The Hospital and the Local shall meet at least thirty (30) days prior to implementation of the modified hours of work. The modified hours of work to be implemented shall be subject to mutual agreement between the employer and the union before implementation.

(d) There shall be no split shifts or shifts of less than four (4) hours.

APPENDIX E

Eleven and One-Quarter (11¼) Hour Shifts

ARTICLE 22 – HOURS OF WORK

22.01 The regular daily hours of work in each shift shall be eleven and one-quarter (11¼). The regular weekly hours of work shall be thirty-seven and one-half (37½), averaged over a nine (9) week period. Meal periods shall not be considered hours of work.

22.02 Meal periods shall not be less than forty-five (45) minutes in each shift. Any employee who is required to remain at his place of duty during his meal period shall be compensated at the regular rate of pay.

Unless otherwise mutually agreed, the meal period of all employees shall not commence until they have completed at least one-half (½) hour's work of their daily shift.

22.03 No employee shall be required to work more than four (4) consecutive calendar days unless otherwise mutually agreed. As far as possible, each employee shall receive two (2) consecutive days off each week. However, no employee shall have these days off split more than once in any four week period unless otherwise mutually agreed.

22.06 The hospital shall schedule three (3) rest periods of (15) fifteen minutes each during each full shift. An employee who is not scheduled to have a rest break during his regular shift shall in addition to his regular pay receive an extra payment of one-half time for the rest period not received.

22.08 Except by mutual agreement between the employee and the hospital, time off between rotating shift changes shall not be less than (12) twelve hours.

ARTICLE 23 – OVERTIME

23.01 Any work performed while

(a) on vacation;
(b) on holiday;
(c) on a scheduled day off;
(d) in excess of four (4) consecutive workdays, unless otherwise mutually agreed;
(e) in excess of the regular hours of work as defined in Article 22.01;
(f) on the fourth and subsequent consecutive weekend (Saturday and Sunday) unless otherwise mutually agreed;
(g) within twelve (12) hours of a previously worked shift except as provided in Article 22.08;

shall constitute overtime. Work performed within twelve (12) hours of a previously worked shift shall constitute overtime in accordance with Article 23.05.

23.02 Notwithstanding Article 23.01, any work performed by either a part-time employee or a temporary part-time employee on a casual basis shall be entitled to compensation, at one and one-half (1½) times the employee's hourly rate only in the following circumstances:

(i) In excess of eleven and one quarter (11.25) hours if not at the employee's option;
(ii) In excess of thirty-seven and one-half (37½) hours in a week (averaged over a four (4) week period).

ARTICLE 24 – STANDBY – CALL BACK

24.04 When an employee who has left the hospital is called back to work, or when an employee is on standby duty and is called back to work, he shall be paid a minimum of two (2) hours pay to a maximum of twelve (12) hours at the overtime rate (as per Article 23.05) during any twelve (12) hour period.

ARTICLE 25 – HOLIDAYS

25.01 All full-time employees shall receive one (1) day paid leave for each of the following holidays each year. This benefit shall be pro-rated for part-time employees in accordance with Article 6.01.:

(a) New Year's Day;
(b) Good Friday;
(c) Easter Monday;
(d) the day fixed by proclamation of the Governor-General-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
(e) Canada Day;
(f) New Brunswick Day;
(g) Labour Day;
(h) the day fixed by proclamation of the Governor-General-in-Council as a general day of Thanksgiving;
(i) Remembrance Day;
(j) Christmas Day;
(k) Boxing Day; and
(l) all other days proclaimed as holidays by the Governor-General of Canada or the Lieutenant-Governor of the Province of New Brunswick.

Employees working the compressed work week shall have their holidays pro-rated on the basis of: for every three Statutory Holidays to which an employee is eligible he shall be given two days off with pay.

ARTICLE 26 – VACATIONS

26.01 Every full-time and part-time employee who has completed his probationary period and who, on the 30th day of June, the last day of the vacation year, has seniority of:

(a) less than 1,957.5 hours (one (1) year), shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of one and one-quarter (1¼) days per month of continuous full-time service completed to the final day of the vacation year;

(b) 1,957.5 hours (one (1) year) but less than 9,787.5 hours (five (5) years), shall be entitled to vacation of fifteen (15) days with pay at his regular rate;

(c) 9,787.5 hours (five (5) years) but less than 31,320 hours (sixteen (16) years), shall be entitled to vacation of twenty (20) days with pay at his regular rate;

(d) 31,320 hours (sixteen (16) years) but less than 33,277.5 hours (seventeen (17) years) shall be entitled to vacation of twenty-one (21) days with pay at his regular rate;

(e) 33,277.5 hours (seventeen (17) years but less than 35,235 hours (eighteen (18) years) shall be entitled to vacation of twenty-two (22) days with pay at his regular rate;

(f) 35,235 hours (eighteen (18) years) but less than 37,192.5 hours (nineteen (19) years) shall be entitled to vacation of twenty-three (23) days with pay at his regular rate;

(g) 37,192.5 hours (nineteen (19) years) but less than 39,150 hours (twenty (20) years) shall be entitled to vacation of twenty-four (24) days with pay at his regular rate;

(h) 39,150 hours (twenty (20) years) or more, shall be entitled to vacation of twenty-five (25) days with pay at his regular rate.

This benefit shall be prorated for part-time employees in accordance with 6.03.

26.03 If one of the holidays referred to in Article 25.01 falls or is observed on a regular working day (7½ hours) during an employee's vacation, he shall be granted an additional seven and one-half (7½) hours vacation. An employee hospitalized or sick at home for five (5) consecutive days or more during his vacation period, will qualify for use of sick leave credits upon production of a doctor's certificate.

26.06 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty exceeds 7 1/3 working days in any one month, no vacation credit shall accumulate for that month, but the employee shall retain any vacation credits.

ARTICLE 27 – SICK LEAVE

27.01 Each full-time employee in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at the rate of 11.25 hours per month for each calendar month of continuous employment up to a maximum credit of 1800 hours. Part-time employees paid in accordance with Appendix "B" shall accumulate sick leave credits on a pro-rata basis

27.04 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 18 exceeds 7 1/3 working days in any one 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.

27.11 Where an employee is absent for all or part of his shift because of illness, deduction from sick leave credits shall be made in accordance with the number of hours, or part thereof, absent.

27.14 An employee who has been employed for a period of two (2) years or greater, and who has used his accumulated sick leave credit shall be granted upon request a 112.5 hour block of advanced sick leave credits. Of the 112.5 hour day block sick leave credits granted, those credits actually used shall be paid back at the rate of 3.75 hours per month of credits earned upon return to employment. 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 and used which has not been paid back in accordance with this Article, calculated at the employee's daily rate of compensation at the time he ceased to be an employee. An employee will not be permitted to borrow sick leave credits until all previously borrowed credits have been repaid in accordance with this Article.

ARTICLE 28 – MATERNITY LEAVE

28.02 An employee who is granted maternity leave shall be permitted to use seventy-five (75) hours of their accumulated sick leave credits at the commencement of her maternity leave.

ARTICLE 34 – RETIREMENT ALLOWANCE

34.01 Where an employee having continuous service of 9,787.5 hours or more retires in accordance with the pension plan in effect at the time, or has his employment terminated due to disability, death, age or is laid off, the hospital shall pay such an employee or beneficiary a severance allowance equal to 37.5 hours' pay for each 1,957.5 hours of continuous service, but not exceeding 937.5 hours' pay, at the employee's regular rate of pay In the case of layoff, such payment will only take place at the end of the eighteen (18) month period provided for under Article 20.06.

ARTICLE 39 – A SHIFT PREMIUM - PAY ADMINISTRATION

39.04 A shift premium of twenty two dollars and fifty cents ($22.50) per shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 2000 hours and 0800 hours.

A weekend day shift premium of fourteen dollars and seventy six cents ($14.76) per shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 0800 hours and 2000 hours on Saturday and/or Sunday.

39.08 Acting Pay

(a) Extra pay for temporary assignment to a position of higher classification shall apply to eligible employees who are assigned to the higher rated position for a period of two (2) consecutive working days. Such pay to be retroactive to the first day of assignment.

This addendum to the Collective Agreement shall be in effect until June 30, 2019, or a mutually agreed upon period, and shall be automatically renewed thereafter and shall remain in full effect until such time as agreement has been signed in respect of a renewed amendment or substitution thereof, or until such time as a deadlock is declared under the *Public Service Labour Relations Act*.

This addendum may be cancelled on two weeks' written notice from either party.

In accordance with Article 22.11 (a) of the collective agreement, foregoing changes in terms and conditions of employment are agreed to on a temporary basis.

Dated at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER:	FOR THE UNION:
Anne Craik	Ralph McBride

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

TREASURY BOARD AS REPRESENTED BY THE HOSPITAL BOARDS OF THE HOSPITALS LISTED UNDER PART III FIRST SCHEDULE OF THE *PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT*

AND

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1252

GROUP: CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION
INSTITUTIONAL SERVICES
PATIENT SERVICES

WITH RESPECT TO

MOBILITY OF EMPLOYEES AMONG REGIONAL HEALTH AUTHORITY A, REGIONAL HEALTH AUTHORITY B , AND EM/ANB INC.

WHEREAS EM/ANB Inc. is an "Institution" listed under Part III of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act* and meets the definition of Hospital in the Collective Agreement; and

WHEREAS the seniority of employees providing the services in EM/ANB Inc. shall be transferred with the employees and will be considered as one list,

WHEREAS the Extra Mural Program currently provided by Regional Health Authorities A and B may be taken over by EM/ANB Inc. and recognizing Article 13 (Merger and Amalgamation) would apply to employees currently providing these services, and

The Parties therefore agree that the Collective Agreement between the Canadian Union of Public Employees and Board of Management as represented by the Hospital Boards of the Hospitals Listed under Part III First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act* applies to all employees except as set out in this Memorandum of Understanding.

ARTICLE 31 - VACANT POSITIONS:

31.01 (a) When any permanent full-time or permanent part-time vacancy occurs or a new permanent full time or permanent part time position is created within the Extra Mural Program in EM/ANB Inc., Regional Health Authority A (RHA A) or Regional Health Authority B (RHA B), the Employer shall ensure the postings for these positions are made available to employees in EM/ANB Inc. and in Regional Health Authority A or B for a minimum of seven calendar days. Such notice may be forwarded by the Hospital to the Local.

31.01 (b)

When a permanent full-time or permanent part-time vacancy is posted in	**An employee of**	**May apply for the posting and be considered in the competition using all seniority accumulated as an employee of** **To a maximum of 1957.5 per year x years of service**
EM/ANB Inc. (located in RHA)**	**EM/ANB Inc. or RHA A**	**EM/ANB Inc. and RHA A**

EM/ANB Inc. (located in RHA B)**	**EM/ANB Inc. or RHA B**	**EM/ANB Inc. and RHA B**
RHA A	**The Extra Mural Program * which was located in RHA A****	**EM/ANB Inc. and RHA A**
RHA B	**The Extra Mural Program* which was located in RHA B****	**EM/ANB Inc. and RHA B**

*Former Extra Mural Program means the program as it is currently in place as of the signing of this Memorandum of Understanding

**The RHA where the Extra Mural position resided upon signing of this Memorandum of Understanding

31.01(c) When a vacancy is posted in Regional Health Authority A or Regional Health Authority B and no applicants are selected as per 31.01(b), employees of Ambulance New Brunswick who have applied on the posting shall then be considered before hiring an external applicant.

31.02 Such notices shall contain the following information:

(a) duties of the position;
(b) essential qualifications as per the class specifications;
(c) other job requirements;
(d) hours of work and job location;
(e) salary;
(f) date of posting; and
(g) hospital.

The job requirements must be relevant to the position.

31.03 Appointment to a position shall be made of the applicant with the greatest seniority from among those who meet the necessary job requirements as posted.

31.04 The successful candidate, if already an employee as defined above in 31.01(b) shall be placed on a trial basis in the new classification or position for a period of 300 worked hours. Subject to the mutual agreement of the Hospital and the Local, such trial period may be extended for a reasonable period. If the employee proves unsatisfactory during the aforementioned trial period or if the employee satisfies the Hospital he is unable to perform the duties of the new position, he shall be returned to his former position or in the case of a casual employee he may be returned to casual status as per Article 2.03(c) without loss of seniority or former salary, and any other employee promoted or transferred because of the rearrangement of positions shall be returned to his former position without loss of seniority or former salary. Conditional on satisfactory service, appointment to the position shall become permanent after the trial period.

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

MEMORANDUM OF AGREEMENT

BETWEEN: The CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES and its Council of Hospital Unions, hereinafter called the "Union",

AND: TREASURY BOARD, as represented by the Hospital Boards of the Hospitals listed under Part III, First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*, hereinafter called the "Employer".

The parties of this Memorandum of Agreement hereby agree as follows:

MATERNITY LEAVE

The parties hereby agree that if their entitlement to the Unemployment Insurance premium reduction is discontinued or affected because of the provisions of Article 28 in the Collective Agreement, that either party, upon written notice to the other party of its intention to do so, may reopen negotiations on the Collective Agreement with respect to Article 28 only.

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

LETTER OF AGREEMENT

Between

Treasury Board

And

The Canadian Union of Public Employees and its Council of Hospital Unions

Re: Implementation of Joint Job Evaluation Study

If an employee's job, as determined in the Joint Job Evaluation Study, falls in a pay band with a salary range that is lower than their current wage rate, the incumbent shall keep his/her current wage rate and continue to receive all negotiated General Economic Increases during the life of the Collective Agreement (Green Circled).

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

LETTER OF AGREEMENT

The parties agree that the following agreements will continue to be in effect:

- Transfer agreements for ADDC, effective April 1, 1992, and signed on March 31, 1992
- Transfer agreement for Centracare and Restigouche effective April 1, 1993, and signed on March 19, 1993
- Transfer agreement for Public Health and Mental Health, effective November 28, 2005, and signed on January 10, 2006.
- Memorandum of Understanding with respect to Ambulance Services effective December 16, 2007, and signed on July 6, 2007.

This letter of agreement will expire on June 30th, 2019.

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

LETTER OF INTENT

Between

Treasury Board as represented by
the Hospital Boards of the Hospitals listed under
Part III, First Schedule of the Public Service Labour Relations Act

And

The Canadian Union of Public Employees and its Council of Hospital Unions

Re: Extra Mural Vehicles

The Employer recognizes that travel may be required in order for employees to deliver care to Extra Mural patients. Therefore, the Employer will endeavour to provide access to vehicles for such purpose. When a vehicle is unavailable for an employee to deliver care to patients, he/she may either rent a vehicle or provide his/her own transportation in accordance with the provincial Travel Policy.

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

LETTER OF INTENT

Between

Treasury Board as represented by
The Hospital Boards of the Hospitals listed under
Part III, First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*

And

The Canadian Union of Public Employees and its Council of Hospital Unions

Re: New Governance Model in Part III

The Parties agree to meet and discuss, as required, the implications on collective agreement language as a result of the new governance model in Part III.

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER:	FOR THE UNION:
Anne Craik	Ralph McBride

LETTER OF UNDERSTANDING

Between

Treasury Board

And

The Canadian Union of Public Employees and its Council of Hospital Unions

Re: Retiree Health Benefit Plan

The parties agree that, should the Province of New Brunswick introduce a new or revised retiree health benefit plan, employees who are covered by this collective agreement and who are active employees on the effective date of such plan shall be entitled to enroll in the plan if they meet the eligibility requirements.

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

TREASURY BOARD AS REPRESENTED BY
THE HOSPITAL BOARDS OF THE
HOSPITALS LISTED UNDER PART III FIRST SCHEDULE OF THE *PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT*

AND

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND
ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS (the "Union")

GROUPS: CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATIONS
INSTITUTIONAL SERVICES
PATIENT SERVICES

WITH RESPECT TO ARTICLE 31.07 - ACCOMMODATION OF EMPLOYEES WITHIN PART III

Background

The Parties agree that, if the Employer determines that an employee cannot be accommodated where they are currently employed, he/she shall have the opportunity to be considered for accommodation within any of the institutions listed in Part III of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*.

Dated at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

TREASURY BOARD AS REPRESENTED BY THE HOSPITAL BOARDS OF THE HOSPITALS LISTED UNDER PART III FIRST SCHEDULE OF THE *PUBLIC SERVICE LABOUR RELATIONS ACT*

AND

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1252

GROUP: CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION
INSTITUTIONAL SERVICES
PATIENT SERVICES

RE: Article 14.08-Working Alone

In accordance with Article 14.08, within nine (9) months of the signing of this collective agreement the Hospital agrees to establish codes of practice for employees who work alone.

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

LETTER OF INTENT

Between

Treasury Board as Represented by the Hospital Boards of the Hospitals Listed Under Part III First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*

AND

The Canadian Council of Public Employees and its Council of Hospital Unions ("The Union)
Groups: Clerical, Stenographic & Office Equipment Operations
Institutional Services
Patient Services

Mental Health in the Workplace

The union and the Employer acknowledge the importance of fostering mental health in the workplace.

To that end, within 90 days of the signing of the collective agreement, the parties agree to establish a working group consisting of equal representation from the union and the Employer for a maximum of 10 members. The working group will identify problems and make recommendations to the parties to improve mental health in the workplace

DATED at Fredericton this 28th day of November, 2017.

FOR THE EMPLOYER: FOR THE UNION:

Anne Craik Ralph McBride

CONVENTION

Entre

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

et

LE CONSEIL DU TRÉSOR

REPRÉSENTÉ PAR

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

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

Date d’expiration : le 30 juin 2019

TABLE DES MATIÈRES

Article Page

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE 1
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS 1
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE 3
ARTICLE 4 - PRIORITÉ DE LA LOI 3
ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION 3
ARTICLE 6 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, OCCASIONNELS ET TEMPORAIRES 3
ARTICLE 7 - CONTINUITÉ DE FONCTIONNEMENT 6
ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OU CONTRAINTE 6
ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION 6
ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE 6
ARTICLE 11 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION 6
ARTICLE 12 - CONTRAT À L'EXTÉRIEUR 7
ARTICLE 13 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION 7
ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE 7
ARTICLE 15 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES 8
ARTICLE 16 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS 9
ARTICLE 17 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE 10
ARTICLE 18 - MESURE DISCIPLINAIRE 12
ARTICLE 19 - DÉMISSION 13
ARTICLE 20 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL 14
ARTICLE 21 - TRANSFÉRABILITÉ 15
ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL 15
ARTICLE 23 - SURTEMPS 17
ARTICLE 24 - RÉSERVE ET RAPPEL 18
ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS 19
ARTICLE 26 - CONGÉS ANNUELS 20
ARTICLE 27 - CONGÉS DE MALADIE 22
ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ 24
ARTICLE 29 - CONGÉS DIVERS 26
ARTICLE 30 - AFFECTATIONS PROVISOIRES 29
ARTICLE 31 - POSTES VACANTS 29
ARTICLE 32 - ANCIENNETÉ 31
ARTICLE 33 - RETRAITE 31
ARTICLE 34 - ALLOCATION DE RETRAITE 31
ARTICLE 35 - RÉGIME DE PENSION 32
ARTICLE 36 – CROIX BLEUE – BLUE SHIELD 32
ARTICLE 37 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE 33
ARTICLE 38 - UNIFORMES 33
ARTICLE 39 - ADMINISTRATION SALARIALE 33
ARTICLE 40 – MAINTIEN DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION 36
ARTICLE 41 - AVANTAGES ACTUELS ET AVANTAGES SUPÉRIEURS 36
ARTICLE 42 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES 36
ARTICLE 43 - BLESSURES AU TRAVAIL 37
ARTICLE 44 - RÉTROACTIVITÉ 38
ARTICLE 45 - DURÉE ET CESSATION 39
ARTICLE 46 – NOTE SUR LE RÈGLEMENT SALARIAL 39
ANNEXE A - CODES D'EMPLOI - TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE 41
ANNEXE A-1 - CODES D'EMPLOI - TRIÉ PAR CLASSIFICATION 49
ANNEXE B - TAUX HORAIRES 54

ANNEXE B-1 - TAUX HORAIRES TOUT-COMPRIS **55**
ANNEXE C - CONDITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS OCCASIONNEL **56**
ANNEXE D - HEURES DE TRAVAIL MODIFIÉES **59**
ANNEXE E - RELAIS DE ONZE HEURES ET QUART (11¼) **60**
PROTOCOLE D'ENTENTE -MOBILITÉ DES EMPLOYÉS ENTRE RRS A, RRS B ET PEM/ANB INC. **64**
PROTOCOLE D'ENTENTE - CONGÉ DE MATERNITÉ **67**
LETTRE D'ENTENTE - MISE EN ŒUVRE DE L'ÉTUDE D'ÉVALUATION CONJOINTE DES EMPLOIS **68**
LETTRE D'ENTENTE - ENTENTES DE TRANSFER **69**
LETTRE D'INTENTION - VÉHICULES DU PROGRAMME EXTRA-MURAL **70**
LETTRE D'INTENTION-NOUVEAU MODÈLE DE GOUVERNANCE - PARTIE III……...**71**
LETTRE D'ENTENTE - RÉGIME DE SOINS MÉDICAUX POUR LES RETRAITÉS **72**
PROTOCOLE D'ENTENTE - MESURES D'ACCOMMODEMENT POUR LES EMPLOYÉS PRÉVUES PAR LA PARTIE III **73**
PROTOCOLE D'ENTENTE - PARAGRAPHE 14.08 - TRAVAIL SEUL **74**
LETTRE D'ENTENTE - SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL **75**

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 28 novembre 2017.

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

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

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

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

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

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

b) « Hôpital » désigne tout établissement dont le nom figure à la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics.*

c) « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, Conseil des syndicats d'hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

d) « Section locale » désigne une organisation d'employés d'hôpitaux à charte du Syndicat canadien de la fonction publique, affiliée au Conseil des syndicats d'hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

e) « Employé » désigne une personne faisant partie de l'unité de négociation puisque correspondant à la définition d'un employé conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics.*

f) « Unité de négociation » désigne les employés visés par :

i) l'ordonnance d'accréditation numéro 011 HO 5a visant les Services d'établissements;

ii) l'ordonnance d'accréditation numéro 023 HO 5b visant les Services aux malades; et

iii) l'ordonnance d'accréditation numéro 010 HO 4a visant le groupe des Commis, sténographes et mécanographes.

g) « Jour » s'entend d'un jour ouvrable chaque fois que, dans la présente convention, l'expression « jour civil » n'est pas utilisée.

h) « Singulier et pluriel » - Un mot au singulier englobe le pluriel et un mot au pluriel englobe le singulier.

i) « Genre » - Partout dans la présente convention, les mots employés au masculin s'entendent également du féminin et vice versa.

j) « Congé » désigne la période durant laquelle un employé s'absente du travail avec l'autorisation de l'Employeur.

k) « Heures réglementaires » désigne les heures pour lesquelles un employé :

i) est rémunéré au taux normal conformément à l'annexe B;

ii) est rémunéré au taux tout-compris conformément à l'annexe B-1;

iii) touche des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* tel que prévu au paragraphe 43.02 (a); ou

iv) reçoit un congé aux termes du paragraphe 29.05.

l) « Unité » désigne une unité de soins infirmiers.

m) « Station » désigne une station d'Ambulance Nouveau-Brunswick.

n) « Zone administrative d'Ambulance Nouveau-Brunswick » désigne un groupe déterminé de stations d'Ambulance Nouveau-Brunswick dans une région géographique désignée.

2.02 Les employés relèvent d'une des catégories suivantes :

a) « Employé à temps plein » - Une personne qui travaille normalement pendant le nombre d'heures prévu dans la présente convention et qui est embauchée pour une période indéterminée.

b) « Employé à temps partiel » - Une personne qui travaille normalement et de façon régulière pendant un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu dans la présente convention, mais pendant plus de cinquante (50) heures au cours de deux (2) périodes de paie consécutives, et qui est embauchée pour une période indéterminée.

c) « Employé temporaire » - Une personne embauchée pour une période déterminée de six (6) mois ou plus, conformément au paragraphe 30.01, et qui peut être tenue de travailler à temps plein ou à temps partiel.

d) « Employé occasionnel » – Une personne qui n'est pas un « employé temporaire » et qui est employée à titre temporaire en vue :

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

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

2.03 Période de Probation :

a) Tous les employés occasionnels et temporaires doivent compléter une période de probation d'une durée de 650 heures de travail en vue de l'évaluation de leurs aptitudes, de leurs compétences et de leur rendement. Nonobstant les articles 17 et 18, le congédiement d'un employé occasionnel pendant sa période de probation n'est pas assujetti à la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage.

b) Tous les employés à temps plein et à temps partiel doivent, à compter de leur date d'embauche, compléter une période de probation d'une durée de 650 heures de travail, à moins que l'hôpital et la section locale conviennent mutuellement de prolonger la probation.

c) Si un employé occasionnel ou un employé temporaire obtient un poste à temps plein ou à temps partiel de la même classe dans le même service où il travaille actuellement, il n'a pas à subir une autre période de probation, mais il doit effectuer une période d'essai conformément à l'article 31.04.

d) Pendant leur période de probation, les employés à temps plein et les employés à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage en cas de cessation d'emploi.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

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

a) 011 HO 5a (Services d'établissements)

b) 023 HO 5b (Services aux malades)

c) 010 HO 4a (Commis, sténographes et mécanographes).

ARTICLE 4 - PRIORITÉ DE LA LOI

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

ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

5.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, à la section locale, aux employés, à l'Employeur et à ses représentants et elle remplace toute autre entente verbale ou écrite.

5.02 Nul employé ne peut être obligé, ni autorisé, à conclure avec l'Employeur ou ses représentants toute entente verbale ou écrite qui pourrait être en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 6 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, OCCASIONNELS ET TEMPORAIRES

Employés à temps partiel :

6.01 Les employés à temps partiel sont rémunérés conformément à l'annexe B, sous réserve des dispositions suivantes :

a) Les employés à temps partiel qui sont actuellement rémunérés au taux tout-compris fixé à l'annexe B-1 peuvent, en tout temps, décider d'être rémunérés selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe B. Une fois que l'employé a décidé d'être rémunéré selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe B, il ne peut pas revenir au taux tout-compris fixé à l'annexe B-1.

b) Tous les employés embauchés à temps partiel à l'issue d'un avis de concours sont rémunérés selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe B.

6.02 Dans le cas des employés à temps partiel rémunérés au taux tout-compris fixé à l'annexe B-1, les congés annuels, les congés de maladie et les jours fériés ne sont pas rémunérés.

6.03 Les employés à temps partiel qui reçoivent le salaire horaire fixé à l'annexe B accumulent des crédits de congés annuels, de jours fériés et de congés de maladie pour toutes les heures travaillées, au prorata. Les jours

fériés s'accumulent à raison de 0,042 fois les heures de travail réglementaires à la quinzaine. Lorsqu'il n'est pas prévu qu'un employé travaille l'un des jours fériés fixés à l'article 25.01, jour qu'il serait normalement appelé à travailler, il est rémunéré à partir des heures pour jours fériés qu'il a accumulées. L'employé peut utiliser les heures pour jours fériés qu'il a accumulées pour d'autres absences, sous réserve de l'autorisation de l'Hôpital.

6.04 Un employé à temps partiel ayant terminé sa période de probation et ayant obtenu un poste à temps plein selon les dispositions de l'article 31 n'a pas à subir une autre période d'essai si le poste fait partie de la même classe et du même service.

6.05 Les employés à temps partiel ~~ne~~ peuvent être payés au taux de surtemps ~~que~~ conformément à l'article 23 – Surtemps.

6.06 L'employé à temps partiel ou l'employé temporaire à temps partiel qui effectue un travail occasionnel aux termes du paragraphe 6.09a) est rémunéré selon son taux de rémunération habituel pour la classe de travail effectué.

6.07 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.

Employés occasionnels :

6.08 a) Les employés occasionnels sont rémunérés à raison de quatre-vingts pour cent (80 %) du taux de traitement réglementaire minimum prévu à l'annexe B applicable à la classe du travail effectué et reçoivent en plus une prime de quatre pour cent (4 %) tenant lieu de congés annuels et une prime de trois pour cent (3 %) tenant lieu de jours fériés au sens de la *Loi sur les normes d'emploi*. Si un employé occasionnel recevait plus de quatre-vingts pour cent (80 %) du taux de traitement réglementaire minimum prévu à l'annexe B, avant le 28 Novembre 2017, il continuera d'être rémunéré à ce taux pour autant qu'il continue de travailler dans la même classe. Si la rémunération d'un employé est supérieure à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux de traitement réglementaire minimum, ce taux est réputé inclure une prime de quatre pour cent (4 %) tenant lieu de congés annuels et une prime de trois pour cent (3 %) tenant lieu de jours fériés au sens de la *Loi sur les normes d'emploi*.

b) À compter du 1er juillet 2017 :

(i) Après avoir accumulé 1 957,5 heures de travail, ou plusieurs de ces seuils, l'employé occasionnel a droit aux augmentations d'échelon décrites au paragraphe 39.07, sous réserve des limites prévues aux annexes B et B-1.

(ii) La rémunération de l'employé est d'au moins quatre-vingts pour cent (80 %) de l'échelon où ils sont placés.

6.09 a) Le travail occasionnel doit être offert aussi équitablement que possible aux employés, dans l'ordre suivant :

(i) aux employés à temps partiel et temporaire à temps partiel qui sont disponibles et sont embauchés pour ce type de travail dans l'unité ou le service;

(ii) si nécessaire, aux employés occasionnels qui sont disponibles et sont embauchés pour ce type de travail dans l'unité ou le service;

(iii) si nécessaire, aux employés à temps partiel, temporaire à temps partiel et aux employés occasionnels d'autres unité ou services qui sont disponibles et sont qualifiés pour ce type de travail.

6.09 b) (i) Il n'existe aucune obligation d'offrir un travail occasionnel aux employés à temps partiel si ce travail risque d'entraver leur travail normal à titre d'employés à temps partiel.

(ii) Tout travail occasionnel exécuté par des employés à temps partiel ne change pas leur taux normal de traitement, ni les avantages auxquels ils ont droit pour les heures travaillées à titre d'employés à temps partiel, comme le paiement de surtemps.

(iii) Les employés à temps partiel et les employés occasionnels qui veulent être appelés à effectuer du travail occasionnel sont tenus de soumettre leur nom au service et d'être disponibles dans la mesure du possible et du raisonnable.

(iv) La documentation sur les offres équitables dresse la liste des acceptations, des absences de réponse, des refus et des périodes où l'employé n'est pas disponible.

6.09 c) Sur demande, les employés ou la section locale reçoivent de la documentation sur les offres équitables des trois (3) mois précédents. L'information doit être fournie à la section locale dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande.

6.09 d) Si les offres équitables de travail occasionnel entre les employés à temps partiel tel qu'il a été exposé à l'alinéa 6.09 a) pose un problème, l'hôpital visé peut soumettre le problème à son Comité des relations Employeur-employés.

6.09 e) L'hôpital fournit à la section locale, à la demande de cette dernière, une liste trimestrielle de toutes les personnes employées occasionnellement par l'hôpital et une liste des heures de travail qu'elles ont effectuées au cours des trois (3) mois précédents. L'information doit être fournie à la section locale dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande.

6.09 f) Les différends qui surviennent entre les parties en raison de cette disposition sont réglés aux termes du paragraphe 17.10.

6.09 g) Si un employé occasionnel se présente au travail, mais est informé par la suite du décès d'un membre de sa famille immédiate tel que défini à l'article 29, il est rémunéré pour le reste des heures prévues à son horaire ce même jour.

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

Voir l'annexe C à la page 57 pour une liste complète des articles qui s'appliquent aux employés occasionnels.

Employés temporaires :

6.10 Après une période d'emploi continue de six (6) mois, les employés temporaires sont rémunérés selon les taux prévus à l'annexe B-1 (tout-compris).

6.11 Tous les employés temporaires et tous les employés à temps partiel qui reçoivent le taux tout-compris conformément à l'annexe B-1 reçoivent une prime tenant lieu de congés annuels, de congés de maladie et de jours fériés. Donc, l'article 26 – Congés annuels, l'article 27 – Congés de maladie et l'article 25 – Jours fériés ne s'appliquent pas, sauf comme le prévoit le paragraphe 25.06.

ARTICLE 7 - CONTINUITÉ DE FONCTIONNEMENT

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

ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OU CONTRAINTE

8.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et de ses représentants pour quelque raison que ce soit.

8.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le harcèlement, tel qu'il est défini dans la Directive sur le harcèlement au travail du Conseil de gestion, et les autres formes d'abus sont répréhensibles. Les deux parties s'engagent à maintenir un milieu libre de harcèlement et d'abus.

ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 11 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

11.01 La présente convention sera imprimée en français et en anglais et sera officielle dans les deux langues. Cependant, en cas de différence d'interprétation entre les versions française et anglaise, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée aura préséance.

11.02 L'Employeur est chargé de l'impression de la convention bilingue. Les frais d'impression seront partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

11.03 Des exemplaires de la convention doivent être livrés à chaque hôpital en nombre suffisant. L'Employeur doit distribuer les exemplaires comme suit :

a) Chaque employé doit recevoir un exemplaire de la convention le premier jour de paie qui suit la livraison des exemplaires, pourvu que la livraison soit effectuée au moins 24 heures avant ce jour de paie. Chaque nouvel employé reçoit un exemplaire de la convention collective en vigueur et est informé du nom des représentants syndicaux de la section locale.

b) Les noms de tous les employés nouvellement embauchés durant le mois doivent être fournis à la section locale. L'information suivante doit être fournie pour chaque employé : adresse postale, numéro de téléphone (s'il est connu), statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire), équivalent à temps plein, classification, service et établissement (codes d'emplacement).

c) Si les exemplaires de la convention sont livrés au cours de la période de 24 heures précisée à l'alinéa a), l'Employeur peut fournir à chaque employé un exemplaire conformément à l'alinéa a); autrement, l'Employeur doit fournir à chaque employé un exemplaire de la convention le premier jour de paie qui survient immédiatement après.

d) Cinquante (50) copies de la convention bilingue originale signée doivent être livrées au Syndicat dans la semaine suivant la signature de la convention collective.

11.04 La soumission et l'impression de la convention collective bilingue seront exécutées comme suit :

a) La convention sera imprimée dans les deux langues officielles et elle formera un seul document divisé en deux parties pour les versions française et anglaise sur pages opposées.

b) La dimension de la convention sera d'environ quatre (4) pouces sur six pouces et demi (6 ½).

c) Les deux symboles, celui du Syndicat et celui de la province du Nouveau-Brunswick, apparaîtront sur le devant de la couverture.

d) Conformément au paragraphe 11.02, l'imprimerie présentera aux parties une facture indiquant le coût total de l'impression et la part de ce coût revenant à chaque partie.

e) 10 000 copies seront imprimées.

ARTICLE 12 - CONTRAT À L'EXTÉRIEUR

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

ARTICLE 13 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

13.01 Sauf en cas d'urgence, si l'hôpital fusionne, s'associe ou combine l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions avec un autre hôpital ou si un hôpital doit se charger de l'une ou l'autre des activités ou fonctions d'un autre hôpital, l'hôpital consent à donner un préavis par écrit à la section locale quatre-vingt-dix (90) jours civils avant d'effectuer ce qui précède.

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

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

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

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

a) être établi de sorte que la section locale y soit représentée;

b) participer à l'établissement et à l'application de directives ayant trait aux méthodes de sécurité;

c) tenir les employés au courant de toutes les directives en matière de sécurité;

d) réserver à l'usage exclusif du comité de sécurité un tableau d'affichage approprié;

e) effectuer des inspections de sécurité et enquêter sur tous les cas de danger qui lui sont signalés; et

f) afficher sur le tableau d'affichage les procès-verbaux de toutes les réunions du comité de sécurité.

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

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

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

14.05 L'hôpital ne doit pas congédier un employé ni lui imposer des mesures disciplinaires ou le menacer de le congédier ou lui imposer des mesures disciplinaires parce que cet employé a cherché à faire appliquer la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, les règlements ou une ordonnance ou qu'il a agi en conformité avec la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, les règlements ou une ordonnance.

14.06 Nul employé ne doit subir de réduction de salaire lorsqu'il doit s'absenter du travail à cause d'une mise en quarantaine ordonnée par un médecin-hygiéniste.

14.07 Si l'équipe chargée de la lutte contre les infections déclare qu'il existe dans un immeuble une épidémie touchant les employés et que, par conséquent, l'employé est averti qu'il ne doit pas se présenter au travail, l'Employeur déduit son absence de ses crédits de congés de maladie en application de l'article 27. Si l'employé a épuisé tous ses crédits de congés de maladie, son absence est déduite de ses heures de travail accumulées ou un congé de maladie non rémunéré lui est accordé. Toutefois, cette absence ne compte pas dans le calcul des heures ou ne constitue pas un incident aux termes du programme de gestion des présences de l'Hôpital.

14.08 Conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail,* l'hôpital doit établir un code de directives pratiques pour assurer, dans la mesure où cela est raisonnablement faisable, la santé et la sécurité d'un employé qui travaille seul à tout moment dans un lieu de travail contre les risques provenant directement ou indirectement du travail assigné.

ARTICLE 15 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

15.01 L'hôpital doit déduire de la paie de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations mensuelles.

15.02 a) La section locale doit communiquer par écrit à l'hôpital le montant exact des cotisations à déduire.

b) D'un commun accord entre la section locale et l'hôpital, les cotisations syndicales peuvent être déduites deux (2) fois par mois ou à la quinzaine.

15.03 Les cotisations retenues en application du présent article doivent être remises au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15e jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées.

15.04 L'hôpital doit tenir le Syndicat au courant du nom des employés sur le salaire desquels des retenues sont effectuées et du montant des retenues effectuées sur le salaire de chaque employé. L'hôpital doit aussi fournir l'information suivante pour chaque employé : statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire), équivalent à temps plein, classification, service et établissement (codes d'emplacement).

15.05 Le Syndicat consent à dégager l'hôpital de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite pouvant résulter de la mise en application du présent article.

15.06 Comme condition d'emploi continu, les employés qui sont membres d'une section locale ou qui le deviennent doivent demeurer membres en règle conformément aux statuts et règlements du Syndicat.

15.07 L'hôpital doit indiquer sur le feuillet T-4 de chaque employé la somme des cotisations payées par l'employé au cours de l'année précédente.

15.08 L'hôpital doit fournir à la section locale, à la demande de celle-ci mais pas plus que deux fois par année civile, une liste de tous les employés, avec leur adresse postale et leur numéro de téléphone (s'il est connu).

ARTICLE 16 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

16.01 Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages pouvant être tirés d'un comité des relations Employeur-employés et elles encouragent la formation d'un tel comité à l'hôpital. Il est convenu que dans les cas où sera créé un tel comité, celui-ci doit être composé d'un nombre égal de représentants de la section locale et de l'hôpital et doit établir ses attributions. Le comité doit se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties afin de discuter les questions d'intérêt mutuel. Ces réunions auront lieu à un moment qui convient à toutes les parties. Le comité peut faire des recommandations au Syndicat et à l'Employeur. Les employés qui assistent aux réunions du comité ne doivent subir aucune perte de traitement pour avoir assisté à ces réunions. Ce comité n'a pas le pouvoir de remanier, amender, modifier la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.

16.02 a) Le Comité provincial des relations Employeur-employés doit se composer du comité de négociation de l'Employeur et de représentants supplémentaires de l'hôpital et du comité de négociation du Syndicat. Ce comité doit discuter des questions d'interprétation et d'application de la convention collective et de toute autre question d'intérêt mutuel. Ce comité n'a pas le pouvoir de remanier, amender, modifier la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.

b) Le Comité provincial des relations Employeur-employés se réunit au moins trois (3) fois par année. La première réunion doit avoir lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la convention collective et ensuite à la demande de l'une ou l'autre des parties.

c) Les employés qui assistent aux réunions du Comité provincial des relations Employeur-employés doivent obtenir un congé aux termes du paragraphe 29.05.

16.03 Les politiques de l'hôpital et les modifications ultérieures qui influent sur les conditions de travail des employés doivent être mises à la disposition des employés, et une copie électronique doit être fournie au syndicat.

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

17.01 Définition d'un grief - Un grief désigne un conflit ou une divergence d'opinions sur l'un des points suivants :

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

b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, une suspension, ou une peine pécuniaire;

c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou autre document fait ou délivré par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi;

d) toute circonstance ou question touchant les conditions d'emploi autres que celles mentionnées dans les trois paragraphes qui précèdent et pour lesquelles aucune procédure administrative de redressement n'est prévue par une loi de l'Assemblée législative.

17.02 Une discussion pré-grief sans préjudice doit être tenue avant l'application de la procédure applicable aux griefs si un employé ou un groupe d'employés estime avoir été traité de façon injuste ou se considère comme lésé. L'employé ou le représentant de l'employé présentera au surveillant un avis écrit sur la nécessité de tenir une discussion accompagné d'information suffisante pour que le surveillant comprenne les questions en cause. Dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis, le surveillant doit fixer et tenir la réunion de discussion. Les deux parties s'assureront de la présence des membres du personnel les plus aptes à résoudre le différend. Si une solution ne peut être trouvée dans les cinq (5) jours suivant la réunion, la procédure officielle applicable aux griefs peut être amorcée selon les dispositions du paragraphe 17.03.

17.03 Lorsqu'un employé prétend avoir un grief tel que décrit au paragraphe 17.01 ci-dessus, il faut suivre la procédure suivante. Toutefois, dans les cas précisés à l'alinéa 17.01 a), l'employé doit obtenir le consentement écrit d'un délégué ou d'un membre du comité de direction de la section locale.

17.04 Dans les délais prescrits ci-dessous, l'employé peut présenter son grief par écrit, par signification à personne ou par courrier recommandé, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur.

17.05 L'employé et l'Employeur peuvent convenir de prolonger tout délai fixé pourvu qu'une telle entente soit faite par écrit. Si les délais prescrits ne sont pas respectés, le grief sera réputé avoir été abandonné.

17.06 Si un grief a trait à plus d'un employé, un seul grief peut être présenté, pourvu que le grief soit signé par les employés qui s'estiment lésés.

17.07 Un employé peut recevoir l'aide d'un délégué syndical lorsqu'il présente un grief à l'un des paliers, y compris l'étape de la discussion mentionnée au paragraphe 17.02.

Si l'hôpital souhaite discuter du grief, une fois qu'il a été présenté, il doit en aviser l'employé pour ainsi organiser une réunion. L'employé peut exercer son droit d'être accompagné à une telle réunion d'un délégué syndical ou d'un dirigeant de la section locale, si l'un ou l'autre est disponible.

17.08 L'hôpital affichera une liste des divers paliers de la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et il en fournira un exemplaire à la section locale.

17.09 a) La section locale informera l'Hôpital par écrit des noms de ses membres exécutifs et délégués syndicaux dans les domaines de travail que chaque intendant représentera normalement dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente Entente. Des modifications subséquentes seront également apportées à l'hôpital.

b) Dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le/la président(e) du comité exécutif de la section locale doit être avisé par écrit des services assignés à chaque conseiller(ère) en ressources humaines. Les modifications ultérieures doivent aussi être fournies au président du comité exécutif de la section locale.

17.10 Lorsque survient un différend entre l'Employeur et l'agent négociateur, l'hôpital et le Syndicat sont encouragés à essayer de régler le différend s'il se situe au niveau de la section locale. L'hôpital et la section locale doivent chacun communiquer à l'autre le nom de leurs représentants avec qui la question sera discutée. À défaut d'une entente, l'article 92 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* s'applique.

17.11 Lorsqu'un employé a porté son grief au plus haut palier de la procédure applicable aux griefs, en ce qui concerne

a) l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition de cette convention collective ou d'une sentence arbitrale; ou

b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé de façon satisfaisante, l'employé peut renvoyer ce grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement.

17.12 Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé à l'arbitrage se rapporte à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer ce grief à l'arbitrage, à moins que l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale n'ait fait savoir de la manière prescrite

A - qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage, et

B - qu'il est disposé à représenter l'employé dans les procédures d'arbitrage.

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

PALIER	TEMPS ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF	GRIEF PRÉSENTÉ À	TEMPS ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF
INITIAL	20 jours après que survient le prétendu grief ou que l'employé en prend connaissance, y compris la tenue de la discussion pré-grief.	Personne désignée par l'Employeur	10 jours à compter de la réception du grief écrit
DERNIER	10 jours à compter de la réception de la réponse du palier précédent OU de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être	Personne désignée par l'Employeur	10 jours à compter de la réception du grief écrit

	reçue OU dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, tel que prévu à l'article 18	
ARBITRAGE	20 jours à compter de la réception de la réponse du dernier palier ou de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue	Formule G-1 à la Commission du travail et de l'emploi avec copie au Conseil de gestion

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

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

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

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

ARTICLE 18 - MESURE DISCIPLINAIRE

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

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

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

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

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

18.04 a) Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire sous forme d'un congédiement, d'une suspension ou d'une peine pécuniaire en violation du paragraphe 18.02, il peut, dans les dix (10) jours de la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans les vingt (20) jours suivant la date de la mesure disciplinaire si celle-ci vient après, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la

façon prévue dans la présente convention. Aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 18.02 entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs sauf dans le cas d'une réprimande, auquel cas il doit présenter son grief au premier palier.

b) Une réprimande écrite ne peut pas être soumise à l'arbitrage. Toutefois, l'employé peut présenter un grief concernant une réprimande écrite en violation du paragraphe 18.02. Un tel grief doit être présenté au premier palier de la procédure applicable aux griefs et peut se rendre jusqu'au dernier palier de ladite procédure.

18.05 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 18.02, cet employé doit immédiatement être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'autres avantages qui lui seraient revenus s'il n'avait pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de la mesure disciplinaire, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paie qui suit sa réintégration.

18.06 Rien dans le présent article n'empêche l'hôpital d'imposer une mesure disciplinaire à un employé pour raison valable, sans préavis, et de ne lui verser que le traitement s'appliquant jusqu'au dernier jour de travail inclusivement.

18.07 Lorsqu'une évaluation officielle du rendement d'un employé est effectuée, l'employé en question doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation afin d'indiquer qu'il en a lu et compris le contenu. La signature de l'employé signifie que l'employé a lu et compris le contenu de l'évaluation et ne constitue pas la preuve que l'employé accepte ou rejette l'évaluation. Sur demande, une copie de l'évaluation doit être remise à l'employé. L'évaluation officielle n'a pas un caractère disciplinaire.

18.08 L'Employeur consent à ne pas présenter comme élément de preuve, lors d'une audience relative à une mesure disciplinaire, un document tiré du dossier d'un employé dont l'existence n'était pas connue de l'employé six (6) jours ouvrables avant la tenue de ladite audience et, lorsque le cas est soumis à l'arbitrage, avant la date à laquelle la formule G-1 a été déposée.

18.09 L'Employeur doit supprimer tout document relatif à une mesure disciplinaire du dossier d'un employé à l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu que l'employé n'ait fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire au cours de cette période.

18.10 Un employé doit, sur demande, avoir la possibilité de lire tout document versé à son dossier personnel et ayant trait à une évaluation de son travail, à son rendement et à des avertissements à son égard, puis d'en faire une copie. L'employé peut, s'il le demande, être accompagné d'un représentant de la section locale.

18.11 Lorsqu'une réprimande écrite est versée au dossier d'un employé, une (1) copie doit être paraphée par l'employé à titre de reçu de l'Employeur et versée au dossier personnel de l'employé, et l'original doit être remis à l'employé.

ARTICLE 19 - DÉMISSION

19.01 Si un employé désire démissionner, il doit en aviser l'hôpital par écrit aussitôt que possible, mais au moins quatorze (14) jours civils au minimum avant la date de sa cessation d'emploi. Le défaut de donner l'avis ou de travailler pendant l'un des jours ouvrables prévus par la durée du préavis entraînera le retrait d'une (1) journée de salaire de la somme due à l'employé pour chaque jour où l'employé n'aura pas travaillé. L'hôpital renoncera à l'application de la présente disposition pour toute raison qu'il juge légitime.

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

ARTICLE 20 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

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

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

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

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

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

a) que cet autre poste soit occupé par un employé comptant moins d'ancienneté;

b) que l'employé qui prend le poste d'un autre possède les compétences nécessaires pour accomplir le travail. L'hôpital ne doit pas évaluer les compétences de l'employé de façon arbitraire.

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

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

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

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

a) l'hôpital ne doit mettre aucun employé en disponibilité pour quelque raison que ce soit autre que le manque de travail; et

b) l'hôpital ne doit pas rétrograder un employé dans le seul but de le remplacer par un employé d'une classe comportant une rémunération plus élevée.

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

ARTICLE 21 - TRANSFÉRABILITÉ

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

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

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

a) le nombre d'heures réglementaires d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins de calcul de l'allocation de retraite auquel elle a droit;

b) le taux servant à calculer le nombre de congés annuels auxquels elle a droit;

c) elle a le droit de faire transférer les crédits qu'elle a accumulés au titre du régime de pension pourvu qu'une entente de réciprocité ait été conclue relativement aux régimes de pension en question;

d) elle a droit à tous les crédits de congés de maladie accumulés lors de son emploi précédent, jusqu'à concurrence de 240 jours.

ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL

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

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

À moins d'entente mutuelle contraire, la période des repas pour tous les employés ne doit pas commencer avant qu'ils n'aient travaillé au moins une demi-heure (½) de leur relais quotidien.

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

22.04 a) Afin que les employés reçoivent le plus grand nombre de fins de semaine libres possible, les horaires de travail doivent prévoir une répartition égale des fins de semaine libres à moins d'entente mutuelle contraire

entre l'employé et l'hôpital. L'hôpital s'engage à faire tout en son pouvoir pour accorder au moins une fin de semaine libre sur trois (3).

b) Dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention, les hôpitaux qui n'accordent pas une fin de semaine libre sur trois devront réviser leurs horaires de travail. À la fin de cette période de trois (3) mois, si une section locale croit qu'il est possible, là où ce n'est pas déjà fait, d'accorder une fin de semaine libre sur trois avec les ressources existantes, elle doit en informer l'hôpital. L'hôpital et la section locale se rencontreront le plus tôt possible et tenteront de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

22.05 « Horaire de travail » désigne un énoncé écrit indiquant les jours et les relais que les employés sont normalement tenus de travailler ainsi que les jours au cours desquels les employés sont normalement censés ne pas travailler. Les horaires de travail doivent être affichés dans le service approprié au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'horaire de travail affiché doit comprendre les heures de travail occasionnel attribuées à ce moment-là. L'Employeur continuera d'afficher une copie papier de l'horaire de travail dans le service visé jusqu'à ce que l'horaire de travail électronique du service soit disponible**.**

22.06 L'hôpital doit prévoir deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque relais complet. Un employé dont l'horaire de travail ne prévoit pas une période de repos pendant son relais normal doit recevoir, en plus de son traitement réglementaire, un supplément de traitement pour la période de repos non obtenue, à raison de la moitié du taux réglementaire.

22.07 L'alternance d'un relais à l'autre doit se faire de la manière la plus équitable possible entre les employés. Un tel régime d'alternance ne doit pas s'appliquer aux employés embauchés en permanence pour le relais de soirée ou de nuit, ni à ceux qui, par suite d'un commun accord avec l'hôpital, sont directement affectés aux relais de soirée ou de nuit. Avant de conclure un tel accord, l'Employeur doit en aviser la section locale par écrit. Une fois l'accord conclu, seuls l'Employeur, le titulaire du poste ou tout employé affecté à l'origine peuvent y mettre un terme.

22.08 À moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, le temps libre accordé entre les changements de quarts rotatifs ne doit pas être inférieur à seize (16) heures.

22.09 L'hôpital s'engage à faire tout en son pouvoir pour éliminer les quarts fractionnés qui existent à l'heure actuelle. Aucun nouveau quart fractionné ne doit être créé là où il n'en existe pas.

Les employés tenus contre leur gré de travailler pendant un quart fractionné dont les périodes de travail sont séparées par une période libre de plus de deux (2) heures doivent recevoir une prime pour toute heure de temps libre additionnelle à raison de 1,25 $ l'heure.

22.10 À la condition qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'hôpital, les employés peuvent échanger leurs relais avec l'approbation du surveillant immédiat s'ils donnent un préavis suffisant. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motifs raisonnables.

22.11 a) Sans engagement de la part de l'une ou l'autre des parties à un changement permanent des heures de travail existantes, la section locale et l'hôpital peuvent établir conjointement un horaire prévoyant une semaine de travail réduite conformément à l'annexe E. Cet horaire doit être ratifié par l'Employeur et le Syndicat avant son application.

b) À titre expérimental et sans engagement de la part de l'une ou l'autre des parties à un changement permanent des heures de travail existantes, la section locale et l'hôpital peuvent établir conjointement un horaire prévoyant des heures de travail modifiées conformément à l'annexe D. Il n'y aura aucun relais fractionné ni relais de moins de quatre (4) heures**.**

22.12 Les employés ne doivent pas être tenus d'enregistrer, au moyen d'une horloge de pointage, l'heure d'arrivée et de sortie au début et à la fin de chaque relais.

22.13 Nul employé ne doit être tenu de changer de relais plus d'une fois dans la même semaine à moins d'entente mutuelle contraire.

22.14 Le passage de l'heure normale à l'heure avancée, et vice versa, n'est pas réputé modifier les heures normales des journées de travail par semaine et aucune perte de temps ni surtemps ne doit être créditée ou déduite par suite d'un tel changement pendant la semaine au cours de laquelle le changement se produit.

ARTICLE 23 - SURTEMPS

23.01 Tout travail accompli

a) au cours des congés annuels de l'employé;

b) au cours d'un jour férié;

c) au cours d'une journée libre prévue au cours d'une journée libre prévue (s'applique uniquement aux employés à temps plein et aux employés temporaires à temps plein);

d) pendant une période qui dépasse sept (7) jours consécutifs de travail, à moins d'entente mutuelle contraire;

e) en plus des heures réglementaires de travail définies au paragraphe 22.01;

f) sur la quatrième fin de semaine consécutive (le samedi et le dimanche), et les fins de semaine suivantes, à moins d'entente mutuelle contraire;

g) moins de seize (16) heures après un relais antérieur, sous réserve du paragraphe 22.08;

est considéré du surtemps et doit être rémunéré conformément au paragraphe 23.05.

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

(i) pour toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demie (7.5) dans une (1) journée si ce n'est pas le choix de l'employé;

(ii) pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine [calculées sur une période de quatre (4) semaines].

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

a) si la modification est apportée suite à une entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital; ou

b) si la modification est nécessaire en raison d'une maladie, d'une blessure, du décès, d'un congé de circonstance, d'une démission sans préavis de deux (2) semaines ou d'un congé non autorisé d'un autre employé. En pareil cas, tout travail effectué à un moment non prévu à l'origine et dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'indication de ce changement à l'employé, doit constituer du surtemps; ou

c) si la modification est nécessaire pour répondre à une demande de congé conformément au paragraphe 29.05 lorsqu'un préavis de deux (2) semaines n'a pas été donné.

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

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

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

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

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

ARTICLE 24 - RÉSERVE ET RAPPEL

24.01 Un employé affecté au service de réserve par l'Employeur recevra, aux frais de l'hôpital, un appareil de télécommunication pendant la période de service de réserve. S'il est appelé, il doit être capable de se présenter au travail dans les plus brefs délais.

24.02 Un employé affecté au service de réserve est rémunéré au taux de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 $) l'heure pour chaque heure de service de réserve prévue à l'horaire. Ce taux augmente selon chacune des augmentations économiques générales prévues dans le tableau de la rémunération (annexes B et B-1**).**

24.03 Un employé appelé au travail pendant qu'il est affecté au service de réserve et qui se présente au travail doit être rémunéré conformément au paragraphe 24.04. De plus, il doit recevoir la rémunération applicable au service de réserve conformément au paragraphe 24.02.

24.04 Lorsqu'un employé a quitté l'hôpital et est rappelé au travail, ou lorsqu'un employé affecté au service de réserve est rappelé au travail, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour au moins deux (2) heures jusqu'à concurrence de huit (8) heures (selon l'Article 23.05), pendant toute période de huit (8) heures.

24.05 Un employé rappelé au travail doit recevoir une indemnité servant à couvrir les frais de déplacement comme suit :

a) le remboursement de la course en taxi acquittée par l'employé pour le trajet entre son domicile et l'hôpital et le trajet de retour, cette somme ne devant pas excéder 11 $ pour le trajet aller et retour, ou

b) une somme équivalente à la course en taxi entre le domicile de l'employé et l'hôpital pour l'usage d'un véhicule privé, cette somme ne devant pas excéder 11 $ pour le trajet aller et retour.

24.06 Le paragraphe 24.05 ne s'applique pas lorsque le transport est assuré ou organisé par l'hôpital.

ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS

25.01 Tous les employés à temps plein doivent recevoir, chaque année, une (1) journée de congé payé pour chacun des jours fériés suivants. Cet avantage doit être calculé selon une base proportionnelle pour les employés à temps partiel conformément au paragraphe 6.01.

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

25.02 a) Tout travail effectué par les employés à temps plein ou à temps partiel pendant un jour férié, énuméré au paragraphe 25.01, sauf le 25 décembre et le 1er janvier, doit être rémunéré soit par :

i) Une fois et demie (1 ½) le taux horaire de l'employé et le jour férié doit être reporté à une date ultérieure ou

(ii) D'une fois le taux horaire de l'employé plus la moitié (½) des heures devant être prises sous la forme d'un congé à une date ultérieure, et le jour férié doit être reporté.

b) Tout travail effectué par les employés à temps plein ou à temps partiel le 25 décembre ou le 1er janvier doit être rémunéré soit par :

i) Deux (2) fois le taux horaire de l'employé et le jour férié doit être reporté à une date ultérieure ou

(ii) Une fois le taux horaire de l'employé plus le nombre d'heures travaillées devant être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure, et le jour férié doit être reporté.

c) Jour libre de remplacement

i) Si un jour férié coïncide avec un jour libre réglementaire d'un employé, celui-ci doit recevoir un autre jour libre payé.

ii) L'autre jour libre doit être accordé dans un délai de trente (30) jours du jour férié figurant dans la liste du paragraphe 25.01 et ce jour sera le jour férié de l'employé. Dans la mesure du possible, ce jour doit être accordé immédiatement avant ou immédiatement après son jour libre réglementaire. Si l'autre jour libre n'est pas accordé dans un délai de trente (30) jours, une rémunération au taux de surtemps devra lui être versée.

iii) D'un commun accord entre l'hôpital et l'employé, l'autre jour libre peut être reporté à une date ultérieure. Aucun surtemps ne sera rémunéré si le jour férié est reporté d'un commun accord, après trente (30) jours.

d) Tous les efforts raisonnables doivent être déployés pour faire en sorte que chaque employé obtienne trois (3) jours consécutifs libres durant la période des vacances de Noël ou du Jour de l'an, l'un de ces jours libres devant être soit Noël, soit le Jour de l'an, pourvu que l'Employeur n'ait pas à assumer des coûts supplémentaires (p. ex., surtemps). Ces jours libres peuvent comprendre toute combinaison de jours de congé annuel et de jours libres prévus.

25.03 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, il faut que l'employé ait travaillé pendant son jour ouvrable prévu avant son jour férié et pendant son jour ouvrable prévu immédiatement après son jour férié, à moins qu'une telle absence ne soit due à un congé payé autorisé ou à un congé non payé autorisé d'un maximum de quatre (4) jours.

25.04 Les employés qui sont en congé autorisé non payé conformément au paragraphe 29.05 ont droit à la rémunération d'un jour férié.

25.05 a) Si un employé est tenu de travailler pendant un jour férié, au sens du paragraphe 25.01, alors qu'il n'était pas censé le faire, il doit toucher une rémunération de surtemps calculée à raison d'une fois et demie (1½) son taux réglementaire de traitement, et son jour férié doit être reporté à une date ultérieure. S'il ne reçoit pas un préavis de ce travail au moins quarante-huit (48) heures avant le relais, l'employé doit alors toucher une rémunération de surtemps calculée au taux double, et son jour férié doit être reporté à une date ultérieure.

b) Un employé qui travaille pendant son jour férié prévu à l'horaire autre que l'un des jours officiels énumérés au paragraphe 25.01 doit recevoir son jour férié payé et également être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de traitement réglementaire pour toutes les heures travaillées; et un nombre d'heures équivalant au jour férié payé (7,5 heures) doit être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure. S'il n'est pas avisé de ce travail au moins quarante-huit (48) heures avant le relais, alors l'employé doit recevoir une rémunération de surtemps calculée à raison du double du taux de traitement réglementaire pour toutes les heures travaillées, et un nombre d'heures équivalant au jour férié payé (7,5 heures) doit être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure.

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

b) Tout travail effectué par des employés temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois consécutifs et qui sont rémunérés conformément à l'annexe B-1 (tout-compris) ou des employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe B ou B-1 (tout-compris) le 25 décembre ou le 1er janvier ou ces deux jours est rémunéré à raison de deux fois (2) le taux horaire de l'employé.

ARTICLE 26 - CONGÉS ANNUELS

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

a) moins de 1 957, heures [une (1) année], a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculés à raison d'un jour et quart (1¼) par mois de service à temps plein ininterrompu au dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels;

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

c) 9 787,5 heures [cinq (5) années], mais moins de 31 320 heures [seize (16) années], a droit à vingt (20) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

d) 31 320 heures [seize (16) années], mais moins de 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], a droit à vingt et un (21) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

e) 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], mais moins de 35 235 heures [dix-huit (18) années], a droit à vingt-deux (22) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

f) 35 235 heures [dix-huit (18) années], mais moins de 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], a droit à vingt-trois (23) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

g) 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], mais moins de 39 150 heures [vingt (20) années] a droit à vingt-quatre (24) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

h) 39 150 heures [vingt (20) années] ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire.

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

26.02 Les congés annuels auxquels un employé a droit seront calculés au 30 juin, lesdits congés annuels devant se prendre conformément au paragraphe 26.05.

26.03 Si l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 25.01 survient ou est célébré un jour réglementaire de travail qui se trouve être un jour de congé annuel d'un employé, aucune heure n'est déduite des crédits de congés annuels de celui-ci. Un employé qui est hospitalisé ou chez lui en raison de maladie pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus, au cours de sa période de congés annuels, peut utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat d'un médecin.

26.04 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir avec sa dernière paie une somme d'argent équivalant aux congés annuels qui auront pu s'accumuler en sa faveur conformément au paragraphe 26.02.

26.05 À moins d'entente mutuelle contraire, les congés annuels accumulés au cours d'une année de référence pour les congés annuels doivent se prendre au cours de l'année de référence suivante. Un employé désirant faire reporter des congés annuels auxquels il a droit doit en demander l'autorisation à l'hôpital, par écrit, avant l'expiration de l'année au cours de laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter.

26.06 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient à dépasser onze (11) jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois, mais l'employé conserve tout crédit de congé annuel déjà accumulé.

26.07 Les employés recevront avant leurs congés annuels toute paie réglementaire qui leur serait due pendant leur période de congés annuels, pourvu qu'un préavis écrit de quinze (15) jours soit donné à l'hôpital.

26.08 L'hôpital doit afficher, au plus tard le 1er avril de chaque année, une liste pour chaque service sur laquelle les employés indiqueront leur choix de congés annuels pour n'importe quel moment pendant l'année-congé. Les employés doivent avoir un choix de congés en fonction de l'ancienneté à l'échelle de l'hôpital dans chaque département. Les employés qui n'auront pas indiqué leur choix de congés annuels au plus tard le 30 avril recevront une période de congés annuels assignée par l'hôpital.

26.09 L'horaire des congés annuels est approuvé et affiché au plus tard le 30 mai de chaque année et il ne subit aucune modification à moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, ou lorsque les congés annuels déjà prévus à l'horaire de l'employé ne sont pas disponibles en raison d'une mutation à un autre service une autre unité, ou une autre station. Dans la mesure où les besoins du service le permettent, l'Employeur doit accorder les congés annuels antérieurement approuvés.

26.10 Deux (2) jours libres normalement prévus doivent être accordés immédiatement avant ou immédiatement après les congés annuels. Lorsqu'il est possible de le faire, des jours libres doivent être accordés immédiatement avant et immédiatement après les congés annuels.

26.11 Toutes les périodes de congés annuels doivent être approuvées par l'hôpital.

26.12 Conformément au paragraphe 26.08, les employés à temps partiel qui sont actuellement rémunérés suivant le barème des salaires horaires fixés à l'annexe B auront leurs congés annuels prévus rémunérés au taux cumulatif (soit les heures réglementaires et occasionnelles travaillées). D'un commun accord, l'employé aura des congés annuels prévus et rémunérés sur une base à temps plein.

26.13 Les heures travaillées pendant des congés annuels constituent du surtemps et sont rémunérées conformément au paragraphe 23.05. Les heures travaillées pendant les congés annuels sont remises dans la banque de crédits de congés annuels de l'employé.

ARTICLE 27 - CONGÉS DE MALADIE

27.01 Chaque employé à temps plein de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour ouvrable et demi (1½) pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables. Les employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe B doivent accumuler des crédits de congés de maladie selon une base proportionnelle.

27.02 Un employé nommé avant le seizième (16^{e}) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie pour ce même mois.

27.03 Un employé nommé après le quinzième (15^{e}) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois suivant.

27.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 18, à dépasser onze (11) jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce même mois, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés antérieurement à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.

27.05 Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, les jours suivants doivent compter comme jour de travail :

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

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

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

d) les jours où l'employé s'absente du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accidents du travail; et

e) les jours où l'employé s'absente du travail pour prendre un congé conformément au paragraphe 29.05.

27.06 En cas d'absence d'un employé par suite de maladie ou d'un accident, l'affaire doit être signalée le plus tôt possible au surveillant ou au chef de service.

27.07 Un employé a droit à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'une blessure, pourvu qu'il présente une preuve de maladie conformément au paragraphe 27.08 et qu'il possède les crédits de congés de maladie nécessaires.

27.08 L'hôpital peut exiger qu'un employé soumette un certificat signé par un médecin pour une période de congé de maladie dépassant deux (2) jours consécutifs, ou pour toute période lorsque l'employé a utilisé sept (7) jours de congé de maladie (à raison de deux (2) jours consécutifs ou moins à la fois) au cours d'une même année civile. Si un tel certificat est exigé, il faut le demander pendant que l'employé est malade, mais un employé peut aussi être avisé à l'avance, individuellement, qu'un tel certificat sera exigé à l'avenir. Un employé peut être tenu de signer une formule pour congé de maladie, confirmant son absence et les dates de toute période de maladie.

27.09 Toute demande de congé de maladie peut faire l'objet d'une enquête effectuée par l'hôpital et les parties conviennent que l'abus des congés de maladie peut entraîner des mesures disciplinaires.

27.10 Lorsqu'un jour férié réglementaire ou le jour alternatif prévu à l'article 25 survient pendant qu'un employé est en congé de maladie payé, ce jour ne doit pas être déduit du total cumulatif. Si un employé est tenu de travailler un jour férié réglementaire et qu'il s'absente pour raison de maladie, l'employé sera admissible à un congé de maladie selon les dispositions du paragraphe 27.07.

27.11 Lorsqu'un employé s'absente pendant la totalité ou une partie de son relais pour raison de maladie, cette période d'absence doit être déduite de ses crédits de congés de maladie conformément au nombre d'heures ou à la partie de ces heures d'absence.

27.12 Un congé de maladie doit être accordé pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ne pouvant être obtenus en dehors des heures de travail normales d'un employé, conformément au paragraphe 27.11. L'employé doit aviser l'hôpital de l'heure du rendez-vous dès que celui-ci est confirmé. Les rendez-vous pris durant les heures de travail d'un employé ne doivent pas être calculés dans les incidents donnant droit à des congés de maladie aux fins du paragraphe 27.08.

27.13 L'hôpital reconnaît que l'abus d'alcool et de drogues constitue un problème de santé. Un employé qui a un problème d'alcool ou de drogues doit accepter de participer à un programme de réadaptation. Si l'employé doit s'absenter du travail pour participer au programme, il pourra utiliser ses crédits de congés de maladie accumulés et, en l'absence de crédits de congés de maladie, un congé non payé doit être accordé.

27.14 Un employé qui a épuisé tous ses crédits de congés de maladie par suite d'une maladie prolongée et qui n'est toujours pas capable de travailler doit, sur demande, recevoir un congé non payé, sans subir une perte d'ancienneté, d'une période égale à son ancienneté, mais ne dépassant pas une (1) année. La présente disposition ne s'applique pas aux employés stagiaires. D'un commun accord entre l'hôpital et la section locale, un tel congé peut être prolongé si la documentation médicale indique que l'employé sera en mesure de reprendre un travail productif à l'issue du traitement. La période de congé totale ne doit pas excéder l'ancienneté de l'employé ou vingt-quatre (24) mois, la période la plus courte étant retenue.

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

congés de maladie tant que les crédits empruntés précédemment n'ont pas été remboursés selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ

28.01 a) Au plus tard vingt (20) semaines avant la date prévue de l'accouchement, une employée qui devient enceinte doit présenter à l'hôpital une demande de congé de maternité par écrit. Ce congé peut commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais doit commencer au plus tard à la date de l'accouchement.

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

28.02 Une employée à qui un congé de maternité est accordé doit être autorisée à utiliser dix (10) jours des crédits de congés de maladie accumulés en sa faveur, au début de son congé de maternité.

28.03 Si une employée ne retourne pas au travail à la fin de son congé de maternité, cette employée doit indemniser l'hôpital des congés de maladie ainsi accordés.

28.04 Lorsqu'une employée présente à l'hôpital un certificat médical indiquant que sa santé l'exige, le congé de maladie conformément aux dispositions de l'article 27 doit être accordé avant le début du congé de maternité demandé par l'employée en vertu du paragraphe 28.01.

28.05 L'hôpital peut ordonner à une employée enceinte de prendre son congé de maternité à tout moment lorsque, à son avis, l'intérêt de l'établissement l'exige.

28.06 Le congé de maternité peut être porté à une date antérieure ou ultérieure, ou il peut être diminué d'un commun accord entre l'hôpital et l'employée.

28.07 Durant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement précisée à l'alinéa 28.01 b) de la présente :

a) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service ininterrompu d'après ce qu'auraient été ses heures de travail réglementaires.

b) une employée maintient les crédits de congés de maladie et de congés annuels qu'elle a déjà accumulés, mais elle n'accumule pas de crédits de congés de maladie ni de congés annuels pour tout mois civil durant laquelle elle est absente pendant un congé de maladie d'une durée de plus de 11 jours ouvrables durant ce mois-là.

c) lorsque l'employée participe aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'hôpital doivent, lorsque l'employée demande de continuer à participer à ces régimes d'assurance collective, continuer de verser leurs primes selon les exigences et les conditions de ces régimes. L'employée doit présenter à l'hôpital des chèques postdatés qui correspondent à sa part de ces cotisations.

d) Un employé qui est censé travailler et qui assiste à la naissance de son enfant ou qui veut être chez lui lorsque l'enfant recevra son congé de l'hôpital doit se faire accorder un congé d'une (1) journée payé pour l'un de ces jours.

28.08 **Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi**

a) Après une (1) année d'emploi ininterrompu, une employée qui accepte de retourner travailler pendant une période d'au moins six (6) mois et qui présente à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle y a droit sera admissible

à une allocation de congé de maternité conformément au régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas (15) semaines ininterrompues immédiatement après le délai de carence minimal pour avoir doit à la prestation d'assurance-emploi.

b) Par rapport à la période, les paiements au titre du congé de maternité versés conformément au régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi consisteront en des paiements correspondant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi à laquelle l'employée a droit et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire au début de son congé de maternité, moins les autres sommes qu'elle a reçues durant la période qui pourraient diminuer les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait reçu aucune somme supplémentaire durant cette période.

c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement que l'employée recevait au début de son congé de maternité, mais ne comprend pas un redressement rétroactif du taux de traitement, la rémunération de suppléance, la prime de quart, le surtemps ou toute autre forme de rémunération supplémentaire.

d) Un demandeur en vertu de l'alinéa 28.08 a) ci-dessus doit retourner travailler et rester à l'emploi de l'Employeur pendant une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Faute de retourner au travail et de rester au travail pendant une période de six (6) mois, l'employée doit rembourser à l'Employeur le montant reçu sous la forme d'une allocation de congé de maternité selon un calcul proportionnel.

e) Une employée qui s'absente du travail et qui reçoit des indemnités pour accidents du travail n'a pas droit aux prestations en vertu de cet article.

f) Cet article ne s'applique pas aux employées temporaires ou occasionnelles.

28.09 **Congé de garde d'enfant**

a) Un employé qui est le parent naturel ou adoptif doit se faire accorder sur présentation d'une demande par écrit un congé de garde d'enfant non payé pour une période allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines consécutives. Ce congé peut être partagé par les parents ou pris par un (1) parent.

b) La période du congé de garde d'enfant de trente-cinq (35) semaines mentionné à l'alinéa 28.09 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté vient sous le soin et la garde de l'employé et doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

c) Le congé de garde d'enfant d'une employée qui est la mère naturelle d'un enfant doit commencer immédiatement à la fin du congé de maternité, à moins que l'hôpital et l'employée s'entendent autrement, et l'employée doit donner à l'hôpital un avis d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre le congé de garde d'enfant. Si l'enfant nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.

d) Si le père naturel a l'intention de prendre le congé de garde d'enfant, il doit donner un avis préalable d'au moins six (6) semaines par écrit à l'hôpital de la date de début et de la durée du congé.

e) Dans le cas des parents adoptifs, ils doivent demander ce congé dès que possible avant le début du congé.

f) Si les deux parents sont des employés, le congé de garde d'enfant de trente-cinq (35) semaines peut être pris par un parent ou être partagé par les deux parents à la condition que la période de congé combinée ne dépasse pas trente-cinq (35) semaines.

g) Une employée ou un employé qui revient au travail après un congé de garde d'enfant est réintégré au poste qu'elle ou qu'il occupait auparavant.

h) Si les deux parents adoptifs sont des employés, le parent qui ne demande pas de congé en vertu de l'alinéa a) devra recevoir sur demande deux (2) jours de congé payé. Ce congé sera déduit des congés de maladie accumulés de l'employé. Un tel congé devra être prolongé sur demande jusqu'à concurrence de quatre (4) jours supplémentaires non payés.

i) Durant la période du congé de garde d'enfant allant jusqu'à trente-cinq (35) semaines seulement qui est précisée à l'alinéa 28.09 a) de la présente :

(i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service ininterrompu d'après ce qu'auraient été ses heures réglementaires de travail;

(ii) un employé maintient ses crédits de congés de maladie et ses crédits de congés annuels, mais il n'en accumule pas pour tout mois civil durant lequel il est absent pour un congé de garde d'enfant de plus de 11 jours ouvrables au cours de ce mois-là.

j) Un employé qui se fait accorder un congé de garde d'enfant conformément au paragraphe 28.09 ci-dessus peut, lorsque le permettent les régimes d'avantages pertinents, poursuivre ses cotisations, y compris celles de l'hôpital, durant ce congé.

28.10 Le nombre total de semaines durant lesquels un employé peut s'absenter du travail en vertu des dispositions des alinéas 28.01 b) et 28.09 a) ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 29 - CONGÉS DIVERS

29.01 **Congés de deuil**

a) Dans l'éventualité du décès d'un membre de sa famille immédiate, un employé a droit à un congé spécial payé à partir du moment où il est informé du décès jusqu'au jour qui suit les funérailles.

b) Aux fins de l'alinéa 29.01 a), famille immédiate s'entend du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du conjoint, d'un conjoint de fait, de l'enfant de l'employé, de son conjoint ou de son conjoint de fait, d'un pupille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'employé.

c) Un employé a droit à un congé spécial payé d'une durée maximale d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'un oncle, d'une tante, d'une nièce, d'un neveu, d'un grand-parent du conjoint, ou d'une nièce ou neveu du conjoint.

d) Dans l'éventualité du décès d'une personne énumérée à l'alinéa 29.01 a) ou b), l'employé peut se faire accorder, à la discrétion de l'Employeur, un (1) jour supplémentaire de congé payé à des fins de déplacement pour se rendre aux funérailles de cette personne.

e) D'autres congés spéciaux payés peuvent être accordés sur demande présentée à l'hôpital.

f) Un employé qui, pendant qu'il est en congés annuels, subit une perte qui lui donne droit à un congé de deuil sera admis à utiliser son congé de deuil comme s'il était censé travailler pendant ses congés.

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

29.02 **Congés pour d'autres raisons**

a) Un congé payé ou non payé peut également être accordé pour des raisons autres que celles mentionnées ci-dessus, si l'hôpital le juge à propos. Si le congé accordé par l'Hôpital est d'une durée d'un an ou moins, l'employé reprend le poste qu'il occupait au début de son congé. Si son poste n'existe plus, l'employé peut se prévaloir de ses droits énoncés au paragraphe 20.04.

b) Dans la mesure où les besoins du service le permettent et sur demande, un employé peut recevoir un congé pour obligations familiales. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable. L'employé utilisera pour ce congé, à sa discrétion, des congés annuels, des jours fériés ou du surtemps accumulé.

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

d) Un employé qui siège à un conseil ou à une commission provinciale ou fédérale doit, sur demande, se faire accorder un congé non payé et sans accumulation d'ancienneté.

e) L'employé a le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum d'une (1) journée par année en cas d'urgence tel qu'il est défini ci-après ou pour une responsabilité familiale demandant l'attention immédiate de l'employé. « Responsabilité familiale » désigne les situations non urgentes qui sont suffisamment graves pour nécessiter l'attention directe de l'employé. Ce congé ne sera pas demandé ni refusé sans motif raisonnable.

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

29.03 **Intempéries**

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

29.04 **Congés d'audience**

L'hôpital doit verser à un employé qui est tenu de faire partie d'un jury ou de comparaître à titre de témoin devant un tribunal, la différence entre son traitement normal et le paiement reçu pour le service à titre de juré ou de témoin. L'employé doit présenter une preuve du service qu'il a rendu et du montant d'argent reçu à titre de paiement.

29.05 **Congés pour affaires du syndicat**

a) Sur demande présentée à l'hôpital, un congé non payé doit être accordé aux employés choisis par le Syndicat ou par la section locale pour assister :

i) aux séances de négociation officielle avec l'Employeur;

ii) aux réunions du comité de direction national et aux réunions de comités du Syndicat canadien de la fonction publique, et de ses organismes affiliés ou à charte;

iii) à des réunions d'affaires officielles du Syndicat autres que celles mentionnées aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus.

b) Le nombre d'employés d'un service quelconque ayant le droit de prendre un congé en même temps conformément au sous-alinéa 29.05 a) iii) est laissé au choix de l'hôpital et est déterminé par le nombre d'employés disponibles. L'hôpital doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant un congé accordé conformément au paragraphe 29.05. Le Syndicat doit ensuite rembourser l'hôpital. Les demandes pour de tels congés doivent être présentées au moins quatre (4) semaines à l'avance, dans la mesure du possible.

c) Afin que le travail à l'hôpital ne soit pas interrompu déraisonnablement, il est convenu que, dans la mesure du possible, les griefs seront signifiés en dehors des heures de travail.

d) S'il est nécessaire de signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur travail sans donner une raison pour leur départ et sans obtenir la permission du surveillant. La permission ne sera pas refusée sans raison et l'employé ne subira aucune perte de traitement. Lorsqu'il reprend son travail habituel, chaque délégué doit se présenter à son surveillant immédiat et si celui-ci le demande, dans l'éventualité d'un retard excessif, le délégué doit lui donner une raison raisonnable de son absence.

e) Un congé payé sera accordé à un membre du Syndicat désigné pour représenter le Syndicat à l'arbitrage, pendant qu'il s'acquitte de ces fonctions.

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

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

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

29.07 **Fin d'un congé**

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

29.08 **Congé d'études**

a) Lorsqu'un employé demande un congé d'études lié à son emploi à l'hôpital, l'hôpital peut lui accorder, à sa discrétion, un congé sans solde. Il maintiendra son ancienneté durant le congé sans solde, mais ne continuera pas à l'accumuler.

b) L'Employeur doit accorder aux employés un congé payé, au taux normal, pour leur permettre de passer des examens dans le cadre de cours sanctionnés ou exigés à titre d'activité de perfectionnement par l'Employeur. Les dispositions de l'article 23 sur le surtemps ne s'appliquent pas à de tels congés.

c) Lorsque l'Employeur exige des titulaires qu'ils acquièrent de nouvelles compétences ou caractéristiques en sus des compétences et caractéristiques nécessaires pour l'accréditation, le renouvellement d'accréditation ou l'autorisation d'exercer afin de conserver leur emploi actuel, les titulaires doivent recevoir un congé payé à leur taux habituel et être remboursés pour tous frais de déplacement raisonnable selon les dispositions de la directive sur les déplacements, ou recevoir de l'Employeur des possibilités de formation durant les heures normales de travail.

ARTICLE 30 - AFFECTATIONS PROVISOIRES

30.01 a) Lorsqu'une affectation temporaire survient dans l'unité de négociation et qu'on sait à l'avance qu'elle sera d'une période de plus de six (6) mois, on doit pourvoir à celle-ci conformément aux paragraphes 31.01, 31.02, 31.03. L'employé à plein temps ou à temps partiel qui accepte une affectation provisoire n'est pas réputé être un employé temporaire selon la définition à l'alinéa 2.02 c).

b) Tout poste vacant qui découle ensuite de l'application de l'alinéa 30.01 a) doit être offert à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté au sein de ce service ou de cette unité ou de cette station. Si aucun employé qualifié n'accepte l'affectation temporaire, l'hôpital a alors le droit de procéder à une nomination.

c) Lorsqu'on sait à l'avance qu'elle durera plus de deux (2) mois, mais moins de six (6) mois, on doit pourvoir à une affectation temporaire par la nomination de l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté au sein de ce service ou de cette unité ou de cette station.

Si aucun employé qualifié n'accepte l'affectation temporaire, l'hôpital a alors le droit de procéder à une nomination.

d) Lorsqu'on sait à l'avance que l'affectation provisoire ne durera pas plus de deux (2) mois, on doit d'abord offrir l'affectation provisoire au sein du service, de l'unité ou de la station poste conformément au paragraphe 6.09, ou sous forme de quart de travail à l'employé à temps partiel ou à l'employé occasionnel ayant le plus d'ancienneté au sein du service, de l'unité ou de la station. L'employé doit avoir été embauché pour le type de travail requis et, dans le cas d'un employé à temps partiel, le quart de travail ne doit pas nuire à l'emploi habituel de l'employé. Dans le cas où aucun employé n'accepte l'affectation, l'hôpital se réserve le droit de procéder par nomination.

30.02 À la fin de l'affectation temporaire affichée conformément aux alinéas 30.01 a) et b), l'employé retournera à son ancien poste.

30.03 Un employé en affectation temporaire doit terminer la période d'affectation temporaire telle qu'elle était affichée avant d'être affecté à une autre affectation temporaire, à moins d'entente contraire de part et d'autre.

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

ARTICLE 31 - POSTES VACANTS

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

31.02 De tels avis doivent contenir les renseignements suivants :

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

Les exigences du poste doivent être pertinentes au poste.

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

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

b) Si l'employé choisi est réintégré dans son ancien poste ou statut en application de l'alinéa 31.04 a), l'Hôpital nomme au poste le prochain candidat répondant aux exigences du poste et ayant le plus d'ancienneté. Si cet autre candidat ne répond aux exigences du poste, l'Hôpital affiche à nouveau le poste.

31.05 a) Dans un délai de quatorze (14) jours civils après la date limite du concours, un avis indiquant soit le nom du candidat choisi, soit que le poste n'a pas été pourvu, doit être affiché pendant au moins sept (7) jours civils. Un tel avis peut être envoyé à la section locale. Sur demande écrite de l'employé, l'Employeur doit fournir une explication par écrit de la raison pour laquelle l'employé n'a pas été nommé au poste.

b) Après que l'employé a été nommé au poste, l'Hôpital fait tous les efforts raisonnables pour que l'employé commence à occuper son nouveau poste au plus tard quatre (4) semaines après sa nomination.

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

31.07 Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité et ne peut remplir ses fonctions normales en raison d'une infirmité ou d'une maladie, ou par suite de son âge ou d'une incapacité temporaire, l'hôpital doit, sans qu'il soit nécessaire de suivre les directives sur l'affichage décrites à l'article 31, faire tous les efforts raisonnables en vue d'affecter cet employé à un poste, à un emploi, ou, dans le cas d'un employé occasionnel, un travail occasionnel compatible avec son infirmité, son incapacité ou son âge. L'hôpital ne doit déplacer nul autre employé, sauf un employé stagiaire, pour effectuer cette réaffectation.

31.08 S'il n'y a aucun candidat au sein de l'hôpital, il n'est pas nécessaire d'afficher un avis intéressant les mêmes classes dans le même service pendant une période de trente (30) jours, mais l'hôpital peut embaucher tout candidat jugé compétent.

31.09 a) Lorsqu'un employé fait l'objet d'un avancement ou d'une mutation temporaire à un poste hors de l'unité de négociation et qu'il revient par la suite à l'unité de négociation, il doit être réintégré dans son ancienne classe sans subir de perte d'ancienneté ou de traitement par suite de l'avancement ou de la mutation temporaire.

b) Lorsqu'un employé est affecté à un poste figurant à l'annexe A, mais désigné comme étant exclus d'un commun accord entre les parties ou par la Commission du travail et de l'emploi, il ne perd pas ses droits d'ancienneté et bénéficie de la présente convention.

c) Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mutation permanente ou d'un avancement permanent à un poste ne figurant pas à l'annexe A, il perd ses droits d'ancienneté et ne peut bénéficier de la présente convention.

ARTICLE 32 - ANCIENNETÉ

32.01 Aux fins de la présente convention, ancienneté est définie comme étant le nombre total d'heures réglementaires à partir de la date d'embauchage. À moins qu'il ne soit indiqué autrement, l'ancienneté au sein de l'hôpital doit servir à déterminer la priorité pour toutes les questions qui sont fonction de la durée du service. Le maximum qu'un employé peut accumuler au cours d'une période de quatre (4) semaines est de 150 heures et, au cours d'une même année, de 1957,5 heures.

32.02 Nonobstant le paragraphe 32.01, dans le cas d'un employé occasionnel, l'ancienneté est définie, aux fins de la présente convention, comme étant le nombre total d'heures réglementaires qu'il a effectuées à partir de la date où il est devenu membre de l'unité de négociation du fait qu'il répond à la définition d'un employé, conformément à la *Loi sur les relations de travail dans les services publics*.

32.03 Une liste d'ancienneté comprenant tous les employés visés par la présente convention et indiquant le nom, la classe, la date d'embauchage et le nombre d'heures réglementaires de chacun au sein de l'hôpital doit être affichée au plus tard le 1er mars de chaque année, à un endroit accessible à tous les employés ainsi visés. Une période de trente (30) jours civils pendant laquelle les employés peuvent contester les révisions doit être accordée après cet affichage. Une copie de la liste révisée d'ancienneté doit être envoyée à la section locale si cette dernière en fait la demande.

32.04 Un employé ne perd aucun droit d'ancienneté accumulé pendant qu'il est en congé autorisé ou en cas de mutation non volontaire. Un employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes :

a) il est congédié pour une raison valable et n'est pas réintégré;

b) il démissionne ou prend sa retraite;

c) il est suspendu pour une raison valable, auquel cas la perte d'ancienneté s'applique à la période de suspension;

d) il est mis en disponibilité pendant une période de plus de dix-huit (18) mois civils consécutifs.

32.05 Nonobstant l'alinéa 32.04 d), un employé qui a effectué des relais de travail occasionnel pendant la période de rappel conformément au paragraphe 20.08 et qui est réembauché par l'Employeur dès la fin de la période de rappel doit conserver toutes les heures d'ancienneté qu'il a accumulées.

ARTICLE 33 - RETRAITE

33.01 L'âge normal de la retraite est celui défini dans le Régime de retraite à risques partagés du SCFP.

33.02 Si l'emploi d'un employé est prolongé au-delà de l'âge de soixante-cinq (65) ans, cet employé doit bénéficier de tous les avantages et de toutes les conditions d'emploi prévus dans la présente convention.

33.03 S'il le désire, un employé peut prendre sa retraite n'importe quand après son cinquante-cinquième (55e) anniversaire de naissance sans perdre les prestations de retraite et il doit recevoir les prestations de pension prévues dans le régime de pension des hôpitaux auquel il est inscrit.

ARTICLE 34 - ALLOCATION DE RETRAITE

34.01 Lorsqu'un employé comptant 9 787,5 heures ou plus de service ininterrompu prend sa retraite conformément au régime de retraite en vigueur au moment de son départ ou que son emploi prend fin par suite d'incapacité ou d'âge, ou encore qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'hôpital doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de fin de service d'une valeur égale à la rémunération de 37,5 heures pour chaque

tranche de 1 957,5 heures de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rémunération de 937,5 heures, au taux de traitement réglementaire de l'employé. Dans le cas d'une mise en disponibilité, un tel paiement pourra être versé seulement à la fin de la période de dix-huit (18) mois prévue en vertu du paragraphe 20.06.

34.02 Lorsqu'un employé souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou que l'hôpital exige qu'un employé prenne sa retraite par suite d'incapacité permanente, et à défaut d'une entente mutuelle, un comité de médecins, dont la décision est finale et obligatoire pour les parties à la présente convention, doit être formé de la façon suivante : un médecin nommé par la section locale, un médecin nommé par l'hôpital ainsi qu'un médecin que choisiront les deux médecins ainsi nommés et qui sera le président. Si le comité décide que l'employé souffre d'incapacité permanente, ledit employé doit recevoir la rémunération applicable à tout congé de fin de service qu'il aura accumulé et auquel il aura droit en application du présent article. Les dépenses de ce comité doivent être acquittées tout comme s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente d'un employé a été établie en application de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les pensions* (Canada), il ne sera pas nécessaire d'obtenir une autre décision de la part du comité prévu au présent article.

ARTICLE 35 - RÉGIME DE PENSION

35.01 a) Dans un protocole d'entente daté du 18 mai 2012, les parties ont convenu de modifier le régime de pension des employés des hôpitaux du SCFP du Nouveau-Brunswick (régime des employés des hôpitaux du SCFP) et de le convertir en un régime de retraite à risques partagés conformément aux exigences de la *Loi sur les prestations de pension*, L.N.-B. 1987, ch. P-5.1. Le régime a été modifié et converti en un régime de retraite à risques partagés pour les syndiqués du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP) le 1er juillet 2012.

b) Dans le cadre du régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP, les parties ont convenu, au moyen de la confirmation de l'adoption de la politique de financement datée du 20 décembre 2012, des conditions de la politique de financement initial pour le régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP. Ces conditions pourront être modifiées périodiquement sous avec le consentement des parties.

c) Les parties conviennent que le régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP ne vise que les seuls prestataires du régime et leurs bénéficiaires et leurs ayants droit. Les conditions d'admissibilité au régime peuvent être modifiées périodiquement avec le consentement des parties.

d) Les parties sont également représentées auprès du conseil de fiduciaires du régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP en conformité avec les dispositions du régime.

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

ARTICLE 36 – CROIX BLEUE – BLUE SHIELD

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

36.02 a) L'hôpital doit verser

i) soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux des employés tel que déterminé par le Comité permanent sur les avantages assurés du gouvernement du Nouveau-Brunswick; et

ii) cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires de base tel qu'annoncé pour tous les employés et les personnes à leur charge.

b) La présente disposition s'applique aux employés qui acceptent de payer le reste du coût des primes.

ARTICLE 37 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

37.01 a) L'Employeur accepte d'offrir la protection d'assurance-vie collective prévue dans le régime d'assurance-vie collective des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

b) L'assurance mort accidentelle et mutilation est offerte sur une base volontaire aux frais de l'employé.

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

La prestation de décès ci-dessus n'est payable que si les conditions suivantes s'appliquent :

i) La personne décédée était un employé à la date de son décès.

ii) L'employé n'a droit à nulle autre prestation en vertu d'une autre police ou d'un autre régime d'assurance-vie auquel son Employeur verse des contributions, sauf lorsque la valeur d'une telle prestation est inférieure à 5 000 $; dans ce cas, la somme payable en vertu du présent article sera de 5 000 $ moins la prestation de décès payable en vertu de la police ou du régime.

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

ARTICLE 38 - UNIFORMES

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

ARTICLE 39 - ADMINISTRATION SALARIALE

39.01 Les traitements applicables à toutes les classes visées par la présente convention figurent à l'annexe B ou B-1 qui font partie intégrante de la présente convention. Sauf dans les cas approuvés au préalable par l'hôpital, nul employé ne doit céder une partie quelconque de son traitement à une tierce personne.

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

39.03 **Repas**

a) Le prix des repas servis aux employés sera fonction du coût des aliments crus, des fournitures et des salaires applicables à la cafétéria.

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

39.04 **Prime de relais**

Une prime de relais de soirée de neuf dollars et quatre-vingt-quatre cents (9,84 $) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais ou 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 16 h et 24 h.

Une prime de relais de nuit de douze dollars et soixante-six cents (12,66 $) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 24 h et 8 h.

Une prime de relais de jour la fin de semaine de neuf dollars et quatre-vingt-quatre cents (9,84 $) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 8 h et 16 h le samedi ou le dimanche.

39.05 **Période de paie**

a) L'hôpital consent à maintenir une période de paie à la quinzaine. Il maintiendra également une paie égalisée à la quinzaine pour l'employé à temps plein. La paie égalisée doit faire l'objet d'un rapprochement au cours de la période établie par l'hôpital.

b) Lorsque le jour réglementaire de paie survient pendant un jour férié, le jour de paie sera le dernier jour d'opérations bancaires qui précède ce jour férié.

c) Pour les employés qui reçoivent les chèques de paie, l'hôpital consent à remettre les chèques de paie aux employés affectés au relais de nuit au moment où ils quittent le service.

d) Si une erreur est faite sur un chèque de paie, elle sera rectifiée dans un délai de quarante-huit (48) heures, pourvu qu'il s'agisse d'une somme de cinquante dollars (50 $) ou plus après déductions et que l'employé le demande.

e) Si un jour libre réglementaire survient pendant un jour de paie, un employé qui reçoit un chèque de paie, l'employé doit, sur demande, recevoir sa paie le jour précédent.

f) Dépôt direct - L'hôpital peut mettre en place un système de dépôt direct auprès d'un établissement financier du choix de l'employé, assuré en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada.*

g) Lorsque l'hôpital met en place un système de dépôt direct, les employés qui reçoivent actuellement leurs chèques de paie peuvent continuer de les recevoir.

39.06 **Crédits accumulés**

a) L'hôpital doit distribuer aux employés les renseignements sur les régimes de pension fournis par le conseil des fiduciaires lorsqu'il y a lieu.

b) Dans la mesure du possible, l'hôpital doit aviser chaque employé à chaque période de paie des jours fériés, du surtemps et des crédits de congés de maladie et de congés annuels qu'il compte à son actif pour l'année de référence des congés annuels.

c) L'hôpital doit aviser chaque employé une fois par année du nombre de jours de congés de maladie accumulés.

39.07 **Augmentation annuelle**

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

39.08 **Rémunération de suppléance**

a) Une rémunération supplémentaire pour une affectation temporaire à un poste d'une classe supérieure doit s'appliquer aux employés admissibles qui sont affectés au poste dont le taux est supérieur pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Une telle rémunération sera rétroactive jusqu'au premier jour de l'affectation.

b) Lorsqu'un poste est temporairement vacant pendant une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'hôpital ne doit pas y affecter plus d'un employé dans le seul but d'éviter le paiement de la rémunération de suppléance temporaire.

c) Les employés admissibles doivent recevoir la rémunération correspondant à l'échelon de l'échelle de traitement de la classe supérieure, qui se traduira par une augmentation minimale de cinq pour cent (5 %). Si l'échelon dans l'échelle supérieure devait dépasser dix pour cent (10 %), alors une augmentation d'au plus dix pour cent (10 %) doit être versée. L'employé admissible ne recevra jamais un montant supérieur au montant maximum de la classe supérieure à laquelle il est affecté.

d) Un employé tenu d'occuper temporairement un poste dans une classe dont le taux de traitement est inférieur à celui de son poste réglementaire ne doit subir aucune réduction de traitement.

39.09 **Promotion et Rétrogradation**

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

a) une promotion lorsque le taux de traitement maximal applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé dépasse le taux de traitement applicable au poste qu'il occupait immédiatement avant cette nomination;

b) une rétrogradation lorsque le taux de traitement maximal du nouveau poste auquel est nommé l'employé est moindre que le taux de traitement maximal applicable au poste qu'il occupait immédiatement avant cette nomination;

c) Un employé promu doit être classé à l'échelon de l'échelle salariale du nouveau poste qui a pour effet d'augmenter son taux de traitement d'au moins cinq pour cent (5 %) ou de le faire passer au taux minimum du nouveau poste, en prenant le plus élevé. En aucun cas, le taux de traitement de l'employé admissible ne dépassera le taux de traitement maximal de la nouvelle classification du poste auquel est nommé l'employé.

d) Lors d'une rétrogradation, si le taux de traitement actuel de l'employé est moindre que le taux maximal de la nouvelle échelle salariale. L'employé sera classé à l'échelon de la nouvelle échelle salariale qui se rapproche le plus de son taux de traitement actuel et qui ne représente pas une réduction de salaire. Si le taux de traitement actuel de l'employé dépasse le taux maximal de la nouvelle échelle de salaire, l'employé sera rémunéré au taux maximal de la classification inférieure.

39.10 **Honoraires professionnels**

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

ARTICLE 40 – MAINTIEN DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION

40.01 Sont visées par la présente convention les classes énumérées aux annexes A et A-1 de la présente convention. L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les particularités du poste pour les classes énumérées à l'annexe A et A-1 au fur et à mesure qu'elles sont révisées.

40.02 Lorsque le Syndicat ou l'employé ou les deux estiment que l'employé a été classé de façon injuste ou incorrecte, l'employé ou le Syndicat ou les deux peuvent soumettre la question à l'examen du Comité conjoint pour le maintien du système de classification (CCMSC), pour décision.

40.03 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention, ou si d'importantes modifications sont apportées aux fonctions ou au niveau de responsabilité d'une classe ou encore aux compétences requises pour celle-ci, le CCMSC sera chargé de déterminer l'échelle salariale de la classe en question (nouvelle ou révisée). En attendant la décision relative à l'échelle salariale, l'Employeur peut choisir un taux de traitement provisoire.

40.04 Processus conjoint de maintien du système de classification

a) Formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, le CCMSC est chargé d'assurer l'intégrité du système de classification mis en œuvre le 1er juillet 2007.

b) Au moment d'examiner une nouvelle classe, une classe révisée ou une demande de reclassification, le CCMSC met en application la méthode d'évaluation professionnelle utilisée pour établir le nouveau système de classification.

c) Le CCMSC se réunit au besoin et chaque partie s'occupe de payer les frais de ses membres.

d) La décision du CCMSC est finale et exécutoire.

e) Si les membres du CCMSC sont incapables d'arriver à un consensus pour toute question qui leur a été soumise, cette dernière sera présentée au Comité directeur conjoint.

f) Le Comité directeur conjoint, qui est formé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat, examine les questions qui lui sont soumises par le CCMSC et rend une décision, laquelle est finale et exécutoire.

40.05 En aucun cas le processus prévu aux paragraphes 40.02 et 40.03 ne doit dépasser six (6) mois.

ARTICLE 41 - AVANTAGES ACTUELS ET AVANTAGES SUPÉRIEURS

ARTICLE 42 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

42.01 Dans le présent article, « changements technologiques » signifient l'introduction d'équipement ou de matériel différent de l'équipement ou du matériel précédemment utilisé par l'Employeur et la modification de la

manière dont l'Employeur effectue ses activités directement reliées à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

42.02 Lorsque le fonctionnement du nouvel équipement ou du nouveau matériel doit être confié à des employés de la même classe que ceux précédemment chargés des activités visées, les titulaires doivent bénéficier de possibilités raisonnables de formation, aux frais de l'Employeur et sans perte de traitement et d'avantages, pour l'exploitation du nouvel équipement ou du nouveau matériel en question dans le but de conserver leur poste.

42.03 Si, après une période raisonnable de formation, l'employé ne peut pas ou ne veut pas acquérir les aptitudes nécessaires, l'Employeur fera tout en son possible pour donner à l'employé un poste correspondant à ses compétences si une telle vacance existe (les autres droits de l'employé précisés ailleurs dans la présente convention s'appliquent aussi dans une telle situation).

42.04 Dans le cadre de la planification des changements technologiques, l'Employeur s'efforcera d'absorber les réductions du personnel que ces changements entraîneront par l'usure des effectifs.

42.05 L'Employeur accepte de donner au Syndicat un avis de trente (30) jours avant l'introduction des changements technologiques pouvant entraîner le déplacement d'employés de l'unité de négociation ou une importante modification des heures de travail ou des tâches des employés de l'unité de négociation.

42.06 Nonobstant les paragraphes 31.01 et 31.03, un employé frappé d'une mise en disponibilité en raison de changements technologiques aura la priorité pour combler une vacance dans une autre classe pour laquelle il possède les compétences afin d'éviter la mise en disponibilité.

ARTICLE 43 - BLESSURES AU TRAVAIL

43.01 Un employé qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente doit en aviser le surveillant ou le chef de service le plus tôt possible et présenter une demande d'indemnités pour accidents du travail.

43.02 a) Un employé qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et dont la demande d'indemnités pour accidents du travail est approuvée doit recevoir ses indemnités conformément à la *Loi sur les accidents du travail.*

b) Les employés qui touchent des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* doivent accumuler des crédits de congés annuels et de maladie conformément aux articles 26 et 27. Cependant, les crédits de congés annuels ne peuvent pas s'accumuler pour plus d'une année, tel qu'il était prévu au paragraphe 26.01.

43.03 L'absence d'un employé qui est blessé au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et qui attend l'approbation de sa demande d'indemnités pour accidents du travail et qui reçoit ou non des indemnités, conformément à la *Loi sur les accidents du travail,* ne doit pas entraîner la perte de crédits de congés de maladie ni de crédits de congés annuels de l'employé, sauf en application du paragraphe 43.04.

43.04 Nonobstant le paragraphe 43.03, après avoir subi une blessure au travail, un employé qui se trouve sans aucun revenu en attendant de recevoir des indemnités pour accidents du travail conformément à la *Loi sur les accidents du travail* peut demander une avance de l'Employeur sous réserve des conditions suivantes :

a) avoir demandé une telle avance au moins trois (3) jours avant chaque jour de paie réglementaire;

b) accepter de verser les indemnités correspondant au même montant et à la même période;

c) avoir accumulé les crédits de congés annuels ou des congés de maladie ou les deux types de congés en nombre suffisant; ou être admissible à une avance de congés de maladie en vertu du paragraphe 27.14;

d) le versement doit commencer après la période d'attente de trois (3) jours stipulée dans *la Loi sur les accidents du travail* pendant laquelle aucune indemnité n'est versée.

e) le montant de l'avance doit correspondre au montant des indemnités payables conformément à la *Loi sur les accidents du travail*, pour la même période, jusqu'à ce que la demande d'indemnités soit approuvée ou rejetée;

f) si la demande d'indemnités pour accidents du travail est refusée, l'employé a le droit à titre rétroactif d'utiliser les crédits de congés de maladie accumulés conformément à l'article 27;

g) l'Employeur portera au crédit de l'employé le nombre de congés de maladie utilisé à cette fin après avoir reçu le versement de l'employé correspondant aux indemnités applicables après l'approbation de la demande d'indemnités pour accidents du travail;

h) aux fins du calcul de l'avance, un crédit entier de congé de maladie accumulé servira pour chacun des jours de travail prévus de l'employé; et

i) à l'approbation de la demande d'indemnités pour accidents du travail, l'employé recevra à son crédit l'ancienneté qui correspond à la période d'attente requise stipulée dans la *Loi sur les accidents du travail.*

ARTICLE 44 - RÉTROACTIVITÉ

44.01 Les salaires prévus par la présente convention entrent en vigueur le 1er juillet 2015. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les heures réglementaires, le surtemps et les heures pendant le service de rappel, pour tout employé de l'Unité de Négociation.

44.02 Les personnes qui n'ont pas droit au traitement rétroactif sont les suivantes :

a) Celles qui ont quitté le service de l'hôpital avant d'avoir terminé leur période de probation.

b) Celles qui sont devenues des employés le 1er juillet 2015 ou après et qui ont quitté volontairement le service de l'hôpital avant la date de la signature de la présente convention.

c) Les personnes qui ont été congédiées par mesure disciplinaire.

d) Les personnes qui ont quitté le service de l'hôpital sans donner l'avis approprié tel que défini dans la convention.

e) Les employés occasionnels et les employés temporaires qui ont travaillé moins de six (6) mois consécutifs à la date de signature.

44.03 Toute personne réclamant le traitement rétroactif prévu aux présentes et qui n'est pas un employé à la date de la signature de la présente convention, doit faire parvenir un avis écrit à l'hôpital où elle était employée, dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après la signature de la présente convention. Le défaut de faire une telle demande entraînera le retrait de tout droit au traitement rétroactif.

ARTICLE 45 - DURÉE ET CESSATION

45.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant à la date de la signature et se terminant le 30 juin 2019, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus cent quatre-vingts (180) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

45.02 Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention est donné au Conseil de gestion, la présente convention doit rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement ou quant à une modification ou substitution à y apporter, ou jusqu'à ce que l'on déclare l'existence d'une impasse en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics.*

ARTICLE 46 – NOTE SUR LE RÈGLEMENT SALARIAL

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

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR :	POUR LE SYNDICAT :
Benoît Bourque	Norma Robinson
Roger Melanson	Ralph McBride
Anne Craik	Patrick Roy
Anne Soles	Chris Kennedy
Beverly Bowes	Lisa Allen
Veronic Lavoie	Mark Richards
Nina Forbes	Claire Cyr
François Varin	Susan Touchie
John Dallaire	Kim Davidson
	Adrienne Paradis
	Cheryl Omulee
	Suzanne Cyr
	Carole Bujold Cyr
	Joseph Lanteigne
	Kevin Driscoll
	Bryan Harris

ANNEXE A
COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES
TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
1005	1	Commis du service du courrier
1071	1	Adjoint(e) des services d'imprimerie
1083	2	Commis de bibliothèque
1058	3	Opérateur (trice) du duplicateur
1001	3	Commis au classement
1010	3	Commis aux télécommunications
1073	4	Commis des marchandises soumis à un contrôl
1011	5	Commis à la saisie des données
1016	5	Commis aux dossiers médicaux
1094	5	Agent(e) à l'expédition des stocks
1004	5	Commis aux menus des patients
1059	5	Opérateur(trice) de presse à imprimer
1075	5	Commis aux services de recherche
1053	5	Commis aux rapports transcrits
1007	6	Commis aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier
1017	6	Bibliotechnicien(enne)
1062	6	Coordonnateur(trice) du service de courrier
1006	6	Réceptionniste
1065	6	Commis aux télécommunications, aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier
1093	7	Commis en comptabilité et du service de la paie
1024	7	Commis-comptable
1021	7	Soutien administratif (non-clinique)
1029	7	Commis aux avantages sociaux
1063	7	Coordonnateur (trice) des commis au classement
1051	7	Agent(e) aux services d'inventaire
1018	7	Transcripteur (trice) médical(e)
1028	7	Commis du service de la paie
1043	7	Aide en pharmacie
1070	7	Coordonnateur (trice) des services d'imprimerie et des opérateur de duplicateur

COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES
TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE

1025	8	Soutien administratif (clinique)
1020	8	Soutien administratif – Programme extra mural
1078	8	Soutien administratif - les services d'inventaire
1027	8	Commis auprès de l'unité de soins infirmiers
1057	8	Commis aux réservations, salles d'opération
1061	8	Aide en pharmacie (vérificateur (trice) délégué(e))
1023	8	Soutien en dotation
1019	8	Coordonnateur (trice) des services de télécommunications
1032	9	Coordonnateur (trice) aux admissions/inscriptions/établissement du calendrier
1096	9	Aide en pharmacie (fonctions déléguées)
1095	9	Surveillant(e) des services d'approvisionnement
1076	10	Adjoint(e) administratif (tive) (clinique)
1035	10	Adjoint(e) administratif (tive) (non-clinique)
1064	10	Coordonnateur (trice) du soutien administratif, Programme extra-mural
1088	10	Surveillant(e) du « Fast Break »
1079	10	Coordonnateur (trice) des services d'auberge
1098	10	Coordonnateur (trice) des transcripteurs médicaux
1036	10	Commis ressource au service de la paie
1034	10	Commis-comptable principal(e)
1077	11	Coordonnateur (trice) de soutien administratif
1072	11	Coordonnateur (trice) des aides en pharmacie
1026	11	Surveillant(e) des transcripteurs (trices) médicaux (cales)
1038	11	Coordinateur (trice) de la paie
1037	12	Surveillant(e) des services de comptabilité

COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES
TITULAIRE ACTUEL SEULEMENT - CLASSES PAR ÉCHELLE SALARIALE

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
Titulaire Actuel Seulement (TAS)		
1089	6	Commis-comptable; chauffeur (euse) (TAS)
1081	6	Soutien – plan d'établissement (TAS)
Unique		
1049	5	Représentant(e) du service Lifeline
1069	8	Ressource de la base de données-activités de financement
1048	9	Technicien (enne), système d'information de la pharmacie
1090	9	Commis – module d'établissement du calendrier
1068	11	Surveillant(e) de l'établissement du calendrier; ressource de la base de données

SERVICES D'ÉTABLISSEMENTS
TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
2086	1	Messager à la livraison des approvisionnements
2036	2	Préposé(e) à la lessive propre
2034	2	Préposé(e) au service d'entretien ménager A
2040	2	Préposé(e) au service d'entretien ménager B
2035	2	Préposé(e) aux services d'alimentation A
2041	2	Préposé(e) aux services d'alimentation B
2021	2	Préposé(e) aux services de laboratoire
2042	2	Préposé(e) aux services de buanderie
2038	3	Jardinier d'entretien des terrains
2033	3	Aide auprès de l'unité de soins infirmiers
2074	3	Soutien à l'entretien – unité de soins infirmiers
2067	3	Aide auprès des chambres d'hôpital
2003	3	Cuisinier (ière) préparateur (trice)
2010	5	Camionneur (euse)
2093	5	Jardinier(ière) de l'entretien des terrains / opérateur (trice) de matériel
2037	5	Opérateur (trice) de machine à coudre
2062	5	Technicien (enne) d'enseignes
2070	5	Technicien (enne) en retraitement de dispositifs médicaux
2063	6	Poseur (euse) de panneaux muraux secs / poseur (euse) de lattes
2009	6	Messager des patients et d'approvisionnements
2048	6	Rembourreur (euse)
2068	7	Opérateur (trice) en système de bâtiment
2072	7	Technicien (ienne) à l'établissement des régimes et des menus
2018	7	Préposé(e) à l'entretien et aux réparations
2022	7	Agent(e) de sécurité
2095	8	Coordinateur (trice) ouvrier (ère) jardinier(ère) a l'entretien de terrains/Opérateur (trice) de l'équipement
2030	9	Surveillant(e) des services d'entretien ménager

SERVICES D'ÉTABLISSEMENTS
TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE

2026	9	Coordonnateur (trice) des services d'entretien ménager
2029	9	Surveillant(e) des services d'alimention
2027	9	Coordonnateur (trice) des services de buanderie
2046	9	Peintre
2066	9	Coordonnateur (trice) de technicien (enne) en retraitement de dispositifs médicaux
2044	10	Charpentier (ière) / ébéniste/serrurier(ère)
2004	10	Cuisinier (ière)
2057	10	Technicien (enne) en électronique
2019	10	Ingénieur(e) spécialisé(e) en force motrice 1
2028	11	Surveillant/surveillante des services d'alimentation et cuisinier (ière)
2056	11	Électricien (enne)
2060	11	Mécanicien (enne) d'instruments industriels
2059	11	Mécanicien (enne) industriel (ielle)
2051	11	Plombier (ière)
2080	11	Plombier (ière) / Technicien (enne) en gas médical
2100	11	Coordonnateur (trice) - ingénieur spécialisé en force motrice 1
2020	11	Ingénieur(e) spécialisé(e) en force motrice 2
2054	11	Mécanicien (enne) en réfrigération et en ventilation
2001	12	Ingénieur(e) chef spécialisé(e) en force motrice 1
2002	13	Ingénieur(e) chef spécialisé(e) en force motrice 2

SERVICES D'ÉTABLISSEMENTS
TITULAIRE ACTUEL SEULEMENT - TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
TITULAIRE ACTUEL SEULEMENT (TAS)		
2099	6	Technicien (enne) en traitement de dispositifs medicaux / agent(e) d'ordonnancement des stocks (TAS)
2091	11	Coordonnateur (trice) de l'entretien – peintre (TAS)
2081	12	Mécanicien (enne) industriel(le) / soudeur (euse) (TAS)
2085	12	Coordinateur (trice) de l'entretien / Plombier(ère) (TAS)

SERVICES AUX MALADES
TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
3022	3	Aide à l'imagerie diagnostique
3024	3	Préposé(e) aux transports des malades
3046	4	Aide en inhalothérapie
3004	5	Technicien (enne) en cardiologie (non-agrée(e))
3023	5	Préposé(e) aux soins des patients 1
3000	6	Préposé(e) aux activités
3010	6	Coiffeur (euse)
3025	6	Préposé(e) aux soins des patients 2
3001	7	Préposé(e) au traitement de la toxicomanie
3003	7	Aide en audiologie / orthophonie
3041	7	Assistant/Assistante de laboratoire médicale et phlébotomiste
3049	8	Surveillant(e) du service central de porteurs
3013	8	Conseiller(ère) en intégration communautaire
3015	8	Préposé(e) à la morgue
3029	8	Aide en ergothérapie/physiothérapie
3012	8	Préposé(e) aux soins psychiatriques
3052	8	Aide en réadaptation
3048	9	Aide en légiste
3036	9	Préposé(e) aux ateliers de formation
3037	9	Facilitateur (trice) du programme de réadaptation au travail
3014	10	Infirmier (ière) auxiliaire autorisé(e)
3047	10	Répartiteur (trice) en soins médicaux d'urgence
3035	10	Technologue en orthopédie
3050	11	Coordinnateur (trice) du transport de patients en phase critique
3009	11	Paramédic des soins primaires
3002	12	Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical
3054	12	Coordonnateur (trice) des répartiteurs (trices) en soins médicaux d'urgence

SERVICES AUX MALADES
TITULAIRE ACTUEL SEULEMENT – TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
Titulaire Actuel Seulement (TAS)		
3043	9	Préposé(e) aux soins (TAS)
Unique		
3042	5	Aide en ophtalmologie

ANNEXE A-1
COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES

TRIÉ PAR CLASSIFICATION

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
1001	3	Commis au classement
1004	5	Commis aux menus des patients
1005	1	Commis du service de courrier
1006	6	Réceptionniste
1007	6	Commis aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier
1010	3	Commis aux télécommunications
1011	5	Commis à la saisie des données
1016	5	Commis aux dossiers médicaux
1017	6	Bibliotechnicien (enne)
1018	7	Transcripteur (trice) médicale
1019	8	Coordonnateur (trice) des services de télécommunications
1020	8	Soutien administratif – Programme extra mural
1021	7	Soutien administratif (non-clinique)
1023	8	Soutien en dotation
1024	7	Commis-comptable
1025	8	Soutien administratif (clinique)
1026	11	Surveillant(e) des transcripteurs (trices) médicaux
1027	8	Commis auprès de l'unité de soins infirmiers
1028	7	Commis du service de la paie
1029	7	Commis aux avantages sociaux
1032	9	Coordonnateur (trice) aux admissions/inscriptions/établissement du calendrier
1034	10	Commis-comptable principal(e)
1035	10	Adjoint(e) administratif (tive) (non-clinique)
1036	10	Commis ressource au service de la paie
1037	12	Surveillant(e) des services de comptabilité
1038	11	Coordinnateur (trice) de la paie
1043	7	Technicien (enne) en pharmacie
1051	7	Agent(e) aux services d'inventaire
1053	5	Commis aux rapports transcrits

1057	8	Commis aux réservations - salles d'opération
1058	3	Opérateur (trice) du duplicateur
1059	5	Opérateur (trice) de presse à imprimer
1061	8	Aide en pharmacie (vérificateur (trice) délégué(e))
1062	6	Coordonnateur (trice) du service du courrier
1063	7	Coordonnateur (trice) des commis au classement
1064	10	Coordonnateur (trice) du soutien administratif - Programme extra-mural
1065	6	Commis aux télécommunications, aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier
1070	7	Coordonnateur (trice) des services d'imprimerie et des opérateur de duplicateur
1071	1	Adjoint(e) des services d'imprimerie
1072	11	Coordonnateur (trice) aides en pharmacie
1073	4	Commis des marchandises soumis à un contrôle
1075	5	Commis aux services de recherche
1076	10	Adjoint(e) administratif (tive) (clinique)
1077	11	Coordonnateur (trice) de soutien administratif (tive)
1078	8	Soutien administratif - les services d'inventaire
1079	10	Coordonnateur (trice) des services d'auberge
1083	2	Commis de bibliothèque
1088	10	Surveillant(e) du « Fast Break »
1093	7	Commis en comptabilité et du service de la paie
1094	5	Agent(e) à l'expédition des stocks
1095	9	Surveillant(e) des services d'approvisionnement
1096	9	Aide en pharmacie (fonctions déléguées)
1098	10	Coordonnateur (trice) des transcripteurs médicaux (cales)

COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES
TITULAIRE ACTUEL SEULEMENT – TRIÉ PAR ÉCHELLE SALARIALE

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
Titulaire Actuel Seulement (TAS)		
1081	6	Soutien – plan d'établissement (TAS)
1089	6	Commis-comptable; chauffeur (euse) (TAS)
Unique		
1048	9	Technicien (enne), système d'information de la pharmacie
1049	5	Représentant(e) du service Lifeline
1068	11	Surveillant(e) de l'établissement du calendrier; ressource de la base de données
1069	8	Ressource de la base de données-activités de financement
1090	9	Commis – module d'établissement du calendrier

SERVICES D'ÉTABLISSEMENTS
TRIÉ PAR CLASSIFICATIONS

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
2001	12	Ingénieur(e) chef spécialisé(e) en force motrice 1
2002	13	Ingénieur(e) chef spécialisé(e) en force motrice 2
2003	3	Cuisinier (ière) préparateur(trice)
2004	10	Cuisinier (ière)
2009	6	Messager des patients et des approvisionnements
2010	5	Camionneur (euse)
2018	7	Préposé(e) à l'entretien et aux réparations
2019	10	Ingénieur(e) spécialisé(e) en force motrice 1
2020	11	Ingénieur(e) spécialisé(e) en force motrice 2
2021	2	Préposé(e) aux services de laboratoire
2022	7	Agent(e) de sécurité
2026	9	Coordonnateur (trice) des services d'entretien ménager
2027	9	Coordonnateur (trice) des services de buanderie
2028	11	Surveillant/surveillante des services d'alimentation et cuisinier (ière)
2029	9	Surveillant(e) des services d'alimentation
2030	9	Surveillant(e) des services d'entretien ménager
2033	3	Aide auprès de l'unité de soins infirmiers
2034	2	Préposé(e) aux services d'entretien ménager A
2035	2	Préposé(e) aux services d'alimentation A
2036	2	Préposé(e) à la lessive propre
2037	5	Opérateur (trice) de machine à coudre
2038	3	Jardinier d'entretien de terrain
2040	2	Préposé(e) aux services d'entretien ménager B
2041	2	Préposé(e) aux services d'alimentation B
2042	2	Préposé(e) aux services de buanderie
2044	10	Charpentier (ière) / ébéniste/serrurier(ère)
2046	9	Peintre
2048	6	Rembourreur (euse)
2051	11	Plombier (ière)
2054	11	Mécanicien (enne) en réfrigération et en ventilation
2056	11	Électricien (enne)
2057	10	Technicien (enne) en électronique

2059	11	Mécanicien (ienne) industriel (ielle)
2060	11	Mécanicien (enne) d'instruments industriels
2062	5	Technicien (enne) d'enseignes
2063	6	Poseur/euse de panneaux muraux secs/ Poseur/euse de lattes
2066	9	Coordonnateur (trice) de technicien(enne) en retraitement de dispositifs médicaux
2067	3	Aide auprès des chambres d'hôpital
2068	7	Opérateur (trice) en système de bâtiment
2070	5	Technicien (enne) en retraitement de dispositifs médicaux
2072	7	Technicien (enne) à l'établissement des régimes et des menus
2074	3	Soutien à l'entretien – unité de soins infirmiers
2080	11	Plombier (ière) / Technicien (enne) en gas médicaux
2086	1	Messager à la livraison des approvisionnements
2093	5	Jardinier (ière) de l'entretien des terrains / opérateur (trice) de matériel
2095	8	Coordinateur (trice) ouvrier (ére) jardinier(ère) a l'entretien de terrains/Opérateur (trice) de l'équipement
2100	11	Coordonnateur (trice) - ingénieur spécialisé en force motrice 1

SERVICES D'ÉTABLISSEMENTS
TITULAIRE ACTUEL SEULEMENT – TRIÉ PAR CLASSIFICATION

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
Titulaire Actuel Seulement (TAS)		
2065	5	Processeur (euse) des ordres de travail (TAS)
2081	12	Mécanicien (enne) industriel(le) / soudeur(euse) (TAS)
2082	6	Processeur (euse) des ordres de travail / concepteur (euse) en DAO (TAS)
2085	12	Coordinateur (trice) de l'entretien / Plombier(ère) (TAS)
2091	11	Coordonnateur (trice) de l'entretien – peintre (TAS)
2099	6	Technicien (enne) en retraitement de dispositifs médicaux / agent(e) d'ordonnancement des stocks (TAS)

SERVICES AUX MALADES
TRIÉ PAR CLASSIFICATIONS

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
3000	6	Préposé(e) aux activités
3001	7	Préposé(e) au traitement de la toxicomanie
3002	12	Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical
3003	7	Aide en audiologie / orthophonie
3004	5	Technicien (enne) en cardiologie (non-agrée(e))
3009	11	Paramédic des soins primaires
3010	6	Coiffeur (euse)
3012	8	Préposé(e) aux soins psychiatriques
3013	8	Conseiller(ère) en intégration communautaire
3014	10	Infirmier (ière) auxiliaire autorisé(e)
3015	8	Préposé(e) à la morgue
3022	3	Aide à l'imagerie diagnostique
3023	5	Préposé(e) aux soins des patients 1
3024	3	Préposé(e) aux transports des malades
3025	6	Préposé(e) aux soins des patients 2
3029	8	Aide en ergothérapie/physiothérapie
3035	10	Technologue en orthopédie
3036	9	Préposé(e) aux ateliers de formation
3037	9	Facilitateur (trice) du programme de réadaptation au travail
3041	7	Assistant/Assistante de laboratoire médicale et phlébotomiste
3046	4	Aide en inhalothérapie
3047	10	Répartiteur (trice) en soins médicaux d'urgence
3048	9	Aide en légiste
3049	8	Surveillant(e) du service central de porteurs
3050	11	Coordinateur (trice) du transport de patients en phase critique
3052	8	Aide en réadaptation
3054	12	Coordonnateur (trice) des répartiteurs (trices) en soins médicaux d'urgence

SERVICES AUX MALADES
TITULAIRE ACTUEL SEULEMENT – TRIÉ PAR CLASSIFICATION

CODE	ÉCHELLE SALARIALE	CLASSIFICATION
Unique		
3042	5	Aide en ophtalmologie
Titulaire Actuel Seulement (TAS)		
3043	9	Préposé(e) aux soins (TAS)

ANNEXE B

COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES, SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT, SERVICES AUX MALADES
TAUX HORAIRES

Échelle salariale	Juillet 1/15 - 0.50%			Janvier 1/16 - 0.50%			Juillet 1/16 - 0.50%			Janvier 1/17 - 0.50%		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	16.0538	16.6558	17.2804	16.1341	16.7391	17.3668	16.2148	16.8228	17.4536	16.2959	16.9069	17.5409
2	16.6635	17.2886	17.9368	16.7468	17.3750	18.0265	16.8305	17.4619	18.1166	16.9147	17.5492	18.2072
3	17.2969	17.9455	18.6184	17.3834	18.0352	18.7115	17.4703	18.1254	18.8051	17.5577	18.2160	18.8991
4	17.9541	18.6274	19.3260	18.0439	18.7205	19.4226	18.1341	18.8141	19.5197	18.2248	18.9082	19.6173
5	18.6363	19.3354	20.0604	18.7295	19.4321	20.1607	18.8231	19.5293	20.2615	18.9172	19.6269	20.3628
6	19.3446	20.0700	20.8226	19.4413	20.1704	20.9267	19.5385	20.2713	21.0313	19.6362	20.3727	21.1365
7	20.0796	20.8325	21.6137	20.1800	20.9367	21.7218	20.2809	21.0414	21.8304	20.3823	21.1466	21.9396
8	20.8428	21.6241	22.4353	20.9470	21.7322	22.5475	21.0517	21.8409	22.6602	21.1570	21.9501	22.7735
9	21.6347	22.4459	23.2878	21.7429	22.5581	23.4042	21.8516	22.6709	23.5212	21.9609	22.7843	23.6388
10	22.4567	23.2991	24.1727	22.5690	23.4156	24.2936	22.6818	23.5327	24.4151	22.7952	23.6504	24.5372
11	23.3101	24.1846	25.0910	23.4267	24.3055	25.2165	23.5438	24.4270	25.3426	23.6615	24.5491	25.4693
12	24.1961	25.1033	26.0447	24.3171	25.2288	26.1749	24.4387	25.3549	26.3058	24.5609	25.4817	26.4373
13	25.1157	26.0573	27.0344	25.2413	26.1876	27.1696	25.3675	26.3185	27.3054	25.4943	26.4501	27.4419

Échelle salariale	Juillet 1/17 - 0.50%			Janvier 1/18 - 0.50%			Juillet 1/18 - 0.50%			Janvier 1/19 - 0.50%		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	16.3774	16.9914	17.6286	16.4593	17.0764	17.7167	16.5416	17.1618	17.8053	16.6243	17.2476	17.8943
2	16.9993	17.6369	18.2982	17.0843	17.7251	18.3897	17.1697	17.8137	18.4816	17.2555	17.9028	18.5740
3	17.6455	18.3071	18.9936	17.7337	18.3986	19.0886	17.8224	18.4906	19.1840	17.9115	18.5831	19.2799
4	18.3159	19.0027	19.7154	18.4075	19.0977	19.8140	18.4995	19.1932	19.9131	18.5920	19.2892	20.0127
5	19.0118	19.7250	20.4646	19.1069	19.8236	20.5669	19.2024	19.9227	20.6697	19.2984	20.0223	20.7730
6	19.7344	20.4746	21.2422	19.8331	20.5770	21.3484	19.9323	20.6799	21.4551	20.0320	20.7833	21.5624
7	20.4842	21.2523	22.0493	20.5866	21.3586	22.1595	20.6895	21.4654	22.2703	20.7929	21.5727	22.3817
8	21.2628	22.0599	22.8874	21.3691	22.1702	23.0018	21.4759	22.2811	23.1168	21.5833	22.3925	23.2324
9	22.0707	22.8982	23.7570	22.1811	23.0127	23.8758	22.2920	23.1278	23.9952	22.4035	23.2434	24.1152
10	22.9092	23.7687	24.6599	23.0237	23.8875	24.7832	23.1388	24.0069	24.9071	23.2545	24.1269	25.0316
11	23.7798	24.6718	25.5966	23.8987	24.7952	25.7246	24.0182	24.9192	25.8532	24.1383	25.0438	25.9825
12	24.6837	25.6091	26.5695	24.8071	25.7371	26.7023	24.9311	25.8658	26.8358	25.0558	25.9951	26.9700
13	25.6218	26.5824	27.5791	25.7499	26.7153	27.7170	25.8786	26.8489	27.8556	26.0080	26.9831	27.9949

ANNEXE B-1

COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES, SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT, SERVICES AUX MALADES
TAUX HORAIRES TOUT-COMPRIS

Échelle salariale	Juillet 1/15 - 0.50%			Janvier 1/16 - 0.50%			Juillet 1/16 - 0.50%			Janvier 1/17 - 0.50%		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	17.9321	18.6045	19.3022	18.0218	18.6975	19.3987	18.1119	18.7910	19.4957	18.2025	18.8850	19.5932
2	18.6133	19.3116	20.0355	18.7064	19.4082	20.1357	18.7999	19.5052	20.2364	18.8939	19.6027	20.3376
3	19.3206	20.0452	20.7970	19.4172	20.1454	20.9010	19.5143	20.2461	21.0055	19.6119	20.3473	21.1105
4	20.0548	20.8068	21.5873	20.1551	20.9108	21.6952	20.2559	21.0154	21.8037	20.3572	21.1205	21.9127
5	20.8166	21.5978	22.4077	20.9207	21.7058	22.5197	21.0253	21.8143	22.6323	21.1304	21.9234	22.7455
6	21.6080	22.4182	23.2588	21.7160	22.5303	23.3751	21.8246	22.6430	23.4920	21.9337	22.7562	23.6095
7	22.4290	23.2701	24.1427	22.5411	23.3865	24.2634	22.6538	23.5034	24.3847	22.7671	23.6209	24.5066
8	23.2814	24.1543	25.0603	23.3978	24.2751	25.1856	23.5148	24.3965	25.3115	23.6324	24.5185	25.4381
9	24.1661	25.0720	26.0123	24.2869	25.1974	26.1424	24.4083	25.3234	26.2731	24.5303	25.4500	26.4045
10	25.0844	26.0252	27.0009	25.2098	26.1553	27.1359	25.3358	26.2861	27.2716	25.4625	26.4175	27.4080
11	26.0374	27.0140	28.0268	26.1676	27.1491	28.1669	26.2984	27.2848	28.3077	26.4299	27.4212	28.4492
12	27.0269	28.0403	29.0921	27.1620	28.1805	29.2376	27.2978	28.3214	29.3838	27.4343	28.4630	29.5307
13	28.0541	29.1059	30.1974	28.1944	29.2514	30.3484	28.3354	29.3977	30.5001	28.4771	29.5447	30.6526
Échelle salariale	**Juillet 1/17 - 0.50%**			**Janvier 1/18 - 0.50%**			**Juillet 1/18 - 0.50%**			**Janvier 1/19 - 0.50%**		
	A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
1	18.2935	18.9794	19.6912	18.3850	19.0743	19.7897	18.4769	19.1697	19.8886	18.5693	19.2655	19.9880
2	18.9884	19.7007	20.4393	19.0833	19.7992	20.5415	19.1787	19.8982	20.6442	19.2746	19.9977	20.7474
3	19.7100	20.4490	21.2161	19.8086	20.5512	21.3222	19.9076	20.6540	21.4288	20.0071	20.7573	21.5359
4	20.4590	21.2261	22.0223	20.5613	21.3322	22.1324	20.6641	21.4389	22.2431	20.7674	21.5461	22.3543
5	21.2361	22.0330	22.8592	21.3423	22.1432	22.9735	21.4490	22.2539	23.0884	21.5562	22.3652	23.2038
6	22.0434	22.8700	23.7275	22.1536	22.9844	23.8461	22.2644	23.0993	23.9653	22.3757	23.2148	24.0851
7	22.8809	23.7390	24.6291	22.9953	23.8577	24.7522	23.1103	23.9770	24.8760	23.2259	24.0969	25.0004
8	23.7506	24.6411	25.5653	23.8694	24.7643	25.6931	23.9887	24.8881	25.8216	24.1086	25.0125	25.9507
9	24.6530	25.5773	26.5365	24.7763	25.7052	26.6692	24.9002	25.8337	26.8025	25.0247	25.9629	26.9365
10	25.5898	26.5496	27.5450	25.7177	26.6823	27.6827	25.8463	26.8157	27.8211	25.9755	26.9498	27.9602
11	26.5620	27.5583	28.5914	26.6948	27.6961	28.7344	26.8283	27.8346	28.8781	26.9624	27.9738	29.0225
12	27.5715	28.6053	29.6784	27.7094	28.7483	29.8268	27.8479	28.8920	29.9759	27.9871	29.0365	30.1258
13	28.6195	29.6924	30.8059	28.7626	29.8409	30.9599	28.9064	29.9901	31.1147	29.0509	30.1401	31.2703

Annexe C

Conditions d'application de la convention collective aux employés occasionnels

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

Article 2.02 d) – Définition d'employé occasionnel

Paragraphe 2.03 – Période de probation

Article 3 – Reconnaissance

Article 4 – Priorité de la loi

Article 5 – Champ d'application de la convention

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

Article 7 – Continuité de fonctionnement

Article 8 – Discrimination, restriction ou contrainte

Article 9 – Droits de la direction

Article 10 – Tableaux d'affichage

Article 11 – Exemplaires de la convention

Article 13 – Fusionnement et association

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

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

Paragraphes 14.01 à 14.05 – Sécurité et hygiène

Article 15 – Retenue des cotisations syndicales

Article 16 – Comité des relations Employeur-employés

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

Article 18 – Mesure disciplinaire

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

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

Alinéa 21.01 – Portabilité

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

Article 22 – Heures de travail

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

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

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

Article 23 – Surtemps

Dans le cas des employés occasionnels, le surtemps ne s'applique que pour les heures travaillées qui dépassent les heures réglementaires définies à 22.01. Les paragraphes 23.06 et 23.07 s'appliquent aux employés occasionnels.

Paragraphe 24.02 – Réserve et rappel

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

Article 25 – Jours fériés

Les employés occasionnels qui travaillent l'un des sept (7) jours fériés énumérés dans la Loi sur les normes d'emploi *rémunérés à raison de 1,5 fois quatre-vingts pour cent (80 %) du taux de traitement réglementaire minimum prévu à l'annexe B applicable à la classe du travail effectué. Les employés occasionnels qui travaillent l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 25.01 ne reçoivent pas de jour en remplacement du jour férié.*

Article 28 – Congés de maternité

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

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

Article 29.02 a) – Congés pour d'autres raisons

Cet alinéa s'applique uniquement aux employés occasionnels comme suit :
*Un congé non payé peut être accordé à un employé occasionnel, sur demande écrite, si l'hôpital le juge à propos***.**

Article 29.05 a) – Congés pour affaires du syndicat

Article 30 – Affectations provisoires

Article 31 – Postes vacants

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

Article 32 – Ancienneté

Article 38 – Uniformes

Article 39 – Administration salariale

39.02 – Réduction de traitement s'applique aux employés occasionnels

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

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

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

Article 42 – Changements technologiques

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

Article 43 – Blessures au travail

Article 44 – Rétroactivité

Article 45 – Durée et cessation

Article 46 – Note sur le règlement salarial

ANNEXE D

Heures de travail modifiées

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

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

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

a) L'hôpital doit aviser la section locale par écrit de son intention d'instaurer des heures de travail différentes de sept heures et demie (7 1/2) ou de onze heures et quart (11 ¼), selon le cas. Cet avis doit indiquer le but et le lieu des heures de travail modifiées. Les parties conviennent que tout calendrier d'heures de travail modifiées maintiendra les postes à temps plein existants.

b) Les heures de travail modifiées seront seulement utilisées là où les heures de travail doivent être différentes de celles énoncées ci-dessus à cause de la prestation de services ou des heures de fonctionnement.

c) L'hôpital et la section locale doivent se rencontrer au moins trente (30) jours avant la mise en œuvre des heures de travail modifiées. Les heures de travail modifiées doivent être soumises à un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat avant la mise en œuvre.

d) Il n'y aura aucun relais fractionné ni relais de moins de quatre (4) heures.

ANNEXE E

Relais de onze heures et quart (11¼)

ARTICLE 22 – HEURES DE TRAVAIL

22.01 Les heures réglementaires de travail par jour pour chaque relais sont onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½), calculée sur une période de neuf (9) semaines. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être considéré comme des heures de travail.

22.02 La période accordée pour les repas ne doit pas être inférieure à quarante-cinq (45) minutes par relais. Tout employé tenu de rester à son lieu de travail pendant la période des repas doit être indemnisé à son taux réglementaire de traitement.

À moins d'entente mutuelle contraire, la période des repas pour tous les employés ne doit pas commencer avant qu'ils n'aient travaillé au moins une demi-heure (½) de leur relais quotidien.

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

22.06 L'hôpital doit prévoir trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque relais complet. Un employé dont l'horaire de travail ne prévoit pas une période de repos pendant son relais normal doit recevoir, en plus de son traitement réglementaire, un supplément de traitement pour la période de repos non obtenue, à raison de la moitié du taux réglementaire.

22.08 À moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, le temps libre accordé entre les changements de quarts rotatifs ne doit pas être inférieur à douze (12) heures.

ARTICLE 23 - SURTEMPS

23.01 Tout travail accompli

a) au cours des congés annuels de l'employé;
b) au cours d'un jour férié;
c) au cours d'une journée libre prévue (s'applique uniquement aux employés à temps plein et aux employés temporaires à temps plein);
d) pendant une période qui dépasse sept (7) jours consécutifs de travail, à moins d'entente mutuelle contraire;
e) en plus des heures réglementaires de travail définies au paragraphe 22.01;
f) sur la quatrième fin de semaine consécutive (le samedi et le dimanche), et les fins de semaine suivantes, à moins d'entente mutuelle contraire;
g) moins de seize (16) heures après un relais antérieur, sous réserve du paragraphe 22.08;

est considéré du surtemps et doit être rémunéré conformément au paragraphe 23.05.

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

(i) pour toutes les heures travaillées au-delà de onze heure et un quart (11.25) dans une (1) journée si ce n'est pas le choix de l'employé;

(ii) pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine [calculées sur une période de quatre (4) semaines].

ARTICLE 24 – RÉSERVE ET RAPPEL

24.04 Lorsqu'un employé a quitté l'hôpital et est rappelé au travail, ou lorsqu'un employé affecté au service de réserve est rappelé au travail, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour au moins deux (2) heures jusqu'à concurrence de douze (12) heures (selon l'Article 23.05), pendant toute période de douze (12) heures.

ARTICLE 25 – JOURS FÉRIÉS

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

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

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

ARTICLE 26 – CONGÉS ANNUELS

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

a) moins de 1 957, heures [une (1) année], a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculés à raison d'un jour et quart (1¼) par mois de service à temps plein ininterrompu au dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels;

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

c) 9 787,5 heures [cinq (5) années], mais moins de 31 320 heures [seize (16) années], a droit à vingt (20) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

d) 31 320 heures [seize (16) années], mais moins de 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], a droit à vingt et un (21) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

e) 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], mais moins de 35 235 heures [dix-huit (18) années], a droit à vingt-deux (22) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

f) 35 235 heures [dix-huit (18) années], mais moins de 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], a droit à vingt-trois (23) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

g) 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], mais moins de 39 150 heures [vingt (20) années] a droit à vingt-quatre (24) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;

h) 39 150 heures [vingt (20) années] ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire.

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

26.02 Les congés annuels auxquels un employé a droit seront calculés au 30 juin, lesdits congés annuels devant se prendre conformément au paragraphe 26.05.

26.03 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 25.01 survient ou est célébré un jour réglementaire de travail (7½ heures) qui se trouve être un jour de congé annuel d'un employé, celui-ci doit obtenir en remplacement de ce jour férié sept heures et demie (7½) supplémentaires de congé annuel. Un employé qui est hospitalisé ou chez lui en raison de maladie pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus, au cours de sa période de congés annuels, pourra utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat d'un médecin.

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

ARTICLE 27 – CONGÉS DE MALADIE

27.01 Chaque employé à temps plein de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison de 11,25 heures par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de 1 800 heures. Les employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe B doivent accumuler des crédits de congés de maladie selon une base proportionnelle.

27.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 18, à dépasser 7 1/3 jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce même mois, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés antérieurement à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.

27.11 Lorsqu'un employé s'absente pendant la totalité ou une partie de son relais pour raison de maladie, cette période d'absence doit être déduite de ses crédits de congés de maladie conformément au nombre d'heures ou à la partie de ces heures d'absence.

27.14 Un employé qui compte deux (2) ans de service ou plus et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit recevoir, sur demande, une avance de congé de maladie de 112,5 heures. De cette avance de crédits de congés de maladie de 112,5 heures, les crédits utilisés doivent être recouvrés à raison de 3,75 heures par mois, prise sur les crédits accumulés lors du retour au travail. Un employé ayant reçu une avance de congés de maladie doit, à la cessation de son emploi, indemniser l'Employeur des congés de maladie accordés d'avance et utilisés et n'ayant pas été recouvrés conformément au présent article, le montant de l'indemnité devant se calculer au taux quotidien de traitement de l'employé au moment de la cessation d'emploi. Un employé ne peut emprunter d'autres crédits de

congés de maladie tant que les crédits empruntés précédemment n'ont pas été remboursés selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 28 – CONGÉS DE MATERNITÉ

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

ARTICLE 34 – ALLOCATION DE RETRAITE

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

ARTICLE 39 – PRIME DE RELAIS - ADMINISTRATION SALARIALE

39.04 Une prime de relais de vingt-deux dollars et cinquante cents (22,50 $) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais ou 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 20 h et 8 h.

Une prime de relais de jour la fin de semaine de quatorze dollars et soixante-seize cents (14,76 $) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 8 h et 20 h le samedi ou le dimanche.

39.08 Rémunération de suppléance

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

Le présent addenda à la convention collective demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 2019 ou jusqu'à une date mutuellement acceptée et sera automatiquement renouvelé par la suite et demeurera pleinement en vigueur jusqu'au moment où l'on signera une entente pour le modifier ou le remplacer ou jusqu'à ce qu'une impasse soit déclarée en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

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

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

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR : POUR LE SYNDICAT :

Anne Craik Ralph McBride

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

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

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1252

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

CONCERNANT LA

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

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

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

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

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

ARTICLE 31 – POSTES VACANTS

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

31.01 b)

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

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

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

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

31.02 Les avis doivent contenir les renseignements suivants :

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

Les exigences du poste doivent être pertinentes pour le poste.

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

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

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR : POUR LE SYNDICAT :

Anne Craik Ralph McBride

PROTOCOLE D'ENTENTE

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

ET : LE CONSEIL DU TRÉSOR, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services public*s, ci-après appelé l'Employeur.

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

CONGÉS DE MATERNITÉ

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

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR : POUR LE SYNDICAT :

Anne Craik Ralph McBride

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Conseil du trésor

et

le Syndicat canadien de la fonction publique et son Conseil des syndicats d'hôpitaux

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

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

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR : POUR LE SYNDICAT :

Anne Craik Ralph McBride

LETTRE D'ENTENTE

Les parties conviennent que les ententes suivantes restent en vigueur :

- Ententes de transférabilité de CAPNB, en vigueur depuis le 1er avril 1992 et signées le 31 mars 1992;
- Entente de transférabilité de Centracare et Restigouche en vigueur depuis le 1er avril 1993 et signée le 19 mars 1993;
- Entente de transférabilité de la santé publique et de la santé mentale en vigueur depuis le 28 novembre 2005 et signée le 10 janvier 2006.
- Protocole d'entente concernant les services d'ambulance en vigueur depuis le 16 décembre 2007, et signée le 6 juillet 2007.

La présente lettre d'entente expire le 30 juin 2019.

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR :

Anne Craik

POUR LE SYNDICAT :

Ralph McBride

LETTRE D'INTENTION

entre

Le Conseil du trésor, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés dans la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

et

le Syndicat canadien de la fonction publique et son Conseil des syndicats des hôpitaux

Objet : Véhicules du Programme extra-mural

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

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR :

Anne Craik

POUR LE SYNDICAT :

Ralph McBride

LETTRE D'INTENTION

entre

Le Conseil du trésor, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés dans la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

et

le Syndicat canadien de la fonction publique et son Conseil des syndicats des hôpitaux

Objet : Nouveau modèle de gouvernance dans la partie III

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

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR :

Anne Craik

POUR LE SYNDICAT :

Ralph McBride

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Conseil du trésor

et

le Syndicat canadien de la fonction publique et son Conseil des syndicats d'hôpitaux

Objet : Régime de soins médicaux pour les retraités

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

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR :

Anne Craik

POUR LE SYNDICAT :

Ralph McBride

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

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

ET

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

GROUPES : COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES
SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT
SERVICES AUX MALADES

EN CE QUI CONCERNE LE PARAGRAPHE 31.07 – MESURES D'ACCOMMODEMENT POUR LES EMPLOYÉS PRÉVUES PAR LA PARTIE III

Contexte

Les Parties conviennent que, dans l'éventualité où l'Employeur détermine qu'il est impossible d'offrir des mesures d'accommodement à un employé dans son milieu de travail, ce dernier peut demander à bénéficier des mesures d'accommodement de l'un des employeurs énumérés à la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR :

Anne Craik

POUR LE SYNDICAT :

Ralph McBride

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

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

ET

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

GROUPE : COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAPHES SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT

SERVICES AUX MALADES

Objet : Paragraphe 14.08 – Travail solitaire

Conformément au paragraphe 14.08, l'hôpital convient d'établir, dans un délai de neuf (9) mois suivant la signature de la présente convention collective, des codes de directives pratiques pour les employés qui travaillent seuls.

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR :

Anne Craik

POUR LE SYNDICAT :

Ralph McBride

.

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

ET

le Syndicat canadien de la fonction publique et son conseil des syndicats d'hôpitaux (le « Syndicat »)
Groupe : Commis, sténographes et mécanographes
Services de l'établissement
Services aux malades

Santé mentale en milieu de travail

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

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

Fait à Fredericton le 28 novembre 2017.

POUR L'EMPLOYEUR : POUR LE SYNDICAT :

Anne Craik Ralph McBride