T-031-05

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

BOARD OF MANAGEMENT

AND

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

LOCAL 1840

GROUP: COURT STENOGRAPHERS

EXPIRES: September 30, 2012

TABLE OF CONTENTS

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

THIS AGREEMENT made this 19th day of August, 2010.

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

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

PREAMBLE

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

THE PARTIES AGREE:

ARTICLE 1 - DEFINITIONS - RULES OF INTERPRETATION:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 - RECOGNITION:

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

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

ARTICLE 3 - PROVINCIAL SECURITY:

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

ARTICLE 4 - MANAGEMENT RIGHTS:

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

ARTICLE 5 - UNION SECURITY:

5.01 The Employer will deduct, from all employees covered by Certification Order No. 044 PS 4f(2), union dues at the rate of 1.25 percent of "salary". Yet, it is understood that "salary" means the rate of pay received by an employee pursuant to Schedule "A" of the Collective Agreement. Such dues will be deducted on a monthly basis and be remitted to the designated official of the Union prior to the fifteenth of the month following the month in which the deductions were made. The rate of deduction shall continue until such time as proper written notice is received by the Employer to change such rate.

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

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

ARTICLE 6 - CORRESPONDENCE:

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

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

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

ARTICLE 7 - NO DISCRIMINATION:

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

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

ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCKOUTS:

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

ARTICLE 9 - LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE:

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

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

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

9.04 Employees attending a Labour/Management meeting called specifically to resolve a local issue(s) shall suffer no loss of pay for attending such meeting provided the meeting is held within their district or at another location specified by the Employer. Employees attending a Labour/Management meeting at the provincial level or a local Labour/Management meeting to resolve a local issue(s) pertaining to a district in which they do not work shall be granted leave without pay for the purpose of attending such meeting where operational requirements permit.

ARTICLE 10 – COMPETITIONS AND APPOINTMENTS

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

10.02 Where there is a competition to fill a vacancy or anticipated vacancy in the bargaining unit, the Employer shall post notices of such competition either, in the buildings out of which the employees who may be eligible to enter the competition work or through an electronic format. Such notice shall be posted for fifteen (15) working days or until the competition closing date, whichever is greater.

ARTICLE 11 – PROBATIONARY EMPLOYEES

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

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

ARTICLE 12 - GRIEVANCE PROCEDURE:

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

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

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

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

(a) Grievances and answers must be in writing.

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

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

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

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

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

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

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

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

12.04 Power and Decision of Adjudicator or Adjudication Board

In any case, including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefit or privilege, the Adjudicator or Board of Adjudication shall have full power to direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege, or to vary penalty as the Board may determine appropriate to finally settle the issue between the parties, provided that the Board does not add to, delete, modify or change any provisions in this Agreement. The Board may give retroactive effect to its decision. Such decision shall be final and binding on all parties.

ARTICLE 13 - DISCIPLINARY ACTION:

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

(a) written reprimand;

(b) suspension;

(c) discharge;

(d) financial penalty.

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

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

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

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

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

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

13.08 The employer agrees not to introduce as evidence in 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 appointment of the Adjudicator or Board of Adjudication.

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

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

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

13.12 Where a meeting is to be held with an employee for the purpose of disciplining that employee as per Article 13.01, the employee shall be notified in advance so that she may have an opportunity to invite a Union

representative to attend the meeting. It is understood that this article is not intended to cover issues such as evaluation discussions.

ARTICLE 14 - SENIORITY:

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

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

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

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

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

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

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

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

(a) she resigns, and it is accepted in writing;

(b) she is laid off in excess of twelve (12) working months;

(c) an Adjudication Board so orders;

(d) she has been discharged for just cause and is not reinstated;

(e) she is absent without leave for a period in excess of three (3) working days without reasonable excuse; or

(f) when recalled, she fails to return to work within seven (7) calendar days after being notified by registered mail to her address on record to do so. It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of her current mailing address.

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

ARTICLE 15 - LAYOFF AND RECALL:

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

15.02 A layoff for the purpose of this agreement shall be defined as a termination of employment because of lack of work or because of the discontinuance of a function. In the event of a layoff, and where qualifications and

ability are equal, employees with less departmental seniority shall be laid off before employees with greater seniority.

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

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

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

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

ARTICLE 16 - HOURS OF WORK:

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

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

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

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

ARTICLE 17 - REMUNERATION:

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

17.02 Transcription of Legal Recordings

(a) An employee shall be eligible for payment of $.30 per page for transcription of legal recordings for each page transcribed in excess of one thousand (1,000) pages within a one (1) year period. Effective October 1, 2010, an employee shall be eligible for payment of $.40 per page for transcription of legal recordings for each page transcribed in excess of one thousand (1,000) pages within a one (1) year period. No payment will be made to an employee for one thousand (1,000) or less pages of transcription of legal recordings transcribed during a one (1) year period.

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

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

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

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

17.05 Acting Pay

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

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

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

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

17.07 Progression through the salary range applicable to a position shall be effective on the first day of the bi-weekly pay period that includes the day on which an employee has completed one (1) year of employment at each step of the applicable pay range provided her work performance is satisfactory.

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

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

17.10 Where an employee is promoted to a higher classification, she shall move to the step of the salary range for the new position that will increase her salary at least five (5) percent, provided that such increase does not exceed the maximum for the new position, or to the minimum for the new position, whichever is greater.

ARTICLE 18 - OTHER REMUNERATION:

18.01 Overtime

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

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

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

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

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

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

18.03 Call Out

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

18.04 (a) A weekend court sitting roster shall be established on a judicial district basis, and where required employees will be placed on standby for Saturday and Sunday, and any adjoining holiday, or on a mid-week holiday, on a rotational basis in accordance with departmental seniority within that judicial district. Employees placed on standby shall receive $20.00 per each day they are placed on standby. This shall be paid even if the employee is called out to work. For Christmas and Boxing Day the standby rate shall be $30.00.

(b) In April and October of each year, employees shall be given the opportunity to add or remove their name from the standby rosters. If there is an insufficient number of employee's names on the roster, the Employer shall fill the remaining requirements through reverse order of departmental seniority within that judicial district.

(c) If an employee becomes unavailable to meet her scheduled work time as established by the roster, no standby premium will be paid to the employee for that day and the Employer shall offer standby to employees from the judicial district roster by order of seniority. If the senior employees decline, the most junior employee in the judicial district on the roster would be required to be on standby.

ARTICLE 19 - RETIREMENT ALLOWANCE:

19.01 (a) When an employee having continuous service of five (5) years or more dies, or retires due to disability or age, or is laid off for twelve (12) months, the Employer shall pay such an employee or estate a retirement allowance equal to five (5) days' pay for each full year of seniority, but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay at the employee's regular rate of pay.

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

19.02 Pursuant to 19.01, an employee who retires is one who:

(a) retires at age sixty (60) (or later) or;

(b) is granted under the *Public Service Superannuation Act*;

(i) an annual allowance (an actuarially reduced pension) or;

(ii) an immediate pension.

19.03 Pre-Retirement Leave Plan

(a) (i) At the employee's option pre-retirement leave may be taken, at a ratio of one (1) day's leave for one (1) day's retirement allowance credit, in lieu of cash payment for such allowance credit on retirement.

(ii) Employees are eligible to take up to the maximum number of days pre-retirement leave in each year prior to retirement as outlined in Schedule B.

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 - TRAVEL POLICY:

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

ARTICLE 21 - HOLIDAYS:

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

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

(b) Employees shall have the following days off for Christmas and Boxing Day:

(i) When Christmas Day is a Monday, the 25th and 26th days of December; or

(ii) When Christmas Day is a Tuesday, the 24th, 25th and 26th days of December; or

(iii) When Christmas Day is a Wednesday or Thursday, the afternoon of the 24th day and the 25th and 26th days of December; or

(iv) When Christmas Day is a Friday, a Saturday, or a Sunday, the 24th to 27th days of December inclusive.

21.02 To be eligible for pay for one of said paid holidays, an employee must have worked the working day before and the working day after each of said holiday, unless excused for bona fide reasons such as sickness. A certificate may be requested by the Employer.

ARTICLE 22 - VACATIONS:

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

(a) 1 1/4 days per month for employees with less than eight (8) years service.

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

(c) 2 1/12 days per month for employees with twenty (20) or more years of service.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 23 - SICK LEAVE:

23.01 Employees in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter days per month for each calendar month of service up to a maximum credit of two hundred and forty days (240), commencing from date of employment.

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

(b) A deduction shall be made from the employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave. Absence on sick leave for less than one-half day (½) may be deducted as one half-day (½). Absence for more than one-half day (½) but less than one (1) full day may be deducted as a full day.

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

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

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

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

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

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

23.05 Dental and Medical Leave

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

ARTICLE 24 - EDUCATIONAL LEAVE:

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

ARTICLE 25 - SHOP STEWARD AND THE UNION:

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

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

ARTICLE 26 - CONTRACT NEGOTIATIONS:

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

ARTICLE 27 - LEAVES OF ABSENCE:

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

(b) Upon application, an employee shall be granted five (5) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary or benefits, one of which shall be the day of the funeral, in the event of the death of the employee's mother-in-law, father-in-law, sister-in-law, brother-in-law, daughter-in-law, son-in-law, grandparents,

spouse's grandparents, or other relatives living in the employee's household. Additional bereavement leave may be granted under Article 27.01 (d).

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

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

27.02 The Employer may at his discretion grant leave of absence with or without loss of pay to an employee at any time.

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

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

27.05 Duration of Leave – Maternity leave shall commence six (6) weeks before the anticipated delivery date unless granted earlier than six (6) weeks or deferred. The Employer may require an employee to commence a leave of absence, only at such time as the employee, as a result of pregnancy, cannot reasonably and safely perform her duties. A medical certificate may be required. Maternity leave shall expire not later than eleven (11) weeks after delivery date unless the six (6) weeks she was entitled to before the delivery date were deferred, in which case the number of days not used shall be added to the eleven (11) weeks after the delivery date.

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

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

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

(a) where an employee is subject to a waiting period of two (2) weeks before receiving Employment Insurance maternity benefits, an allowance of seventy-five percent (75%) of the employee's regular rate of pay for each week of the two (2) week waiting period less any other monies earned during this period; and

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

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

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

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

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

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

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

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

27.14 An employee granted extended maternity leave pursuant to article 27.12 hereof may, where permissible under the relevant group insurance plans, continue contributions, including those of the Employer during such extended leave. The employee shall provide the Employer with post-dated cheques covering the amount of such premiums.

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

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

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

27.18 Child Care Leave:

(a) An employee who is the natural or adoptive parent shall be granted, upon request in writing, child care leave without pay for a period up to thirty-seven (37) consecutive weeks.

(b) The thirty-seven (37) weeks child care leave referred to in 27.18 (a) above shall commence no earlier than the date on which the newborn or adoptive child comes into the employee's care and shall end no later than fifty-two (52) weeks after this date.

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

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

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

(f) If both parents are employees, up to thirty-seven (37) weeks child care leave may be taken by one parent or shared by the two parents, provided the combined leave period does not exceed thirty-seven (37) weeks.

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

(h) During the period of child care leave up to thirty-seven (37) weeks only specified in article 27.18 (a) thereto:

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

2. when an employee participates in group insurance plans of the Employer, such employee may, if permissible under the relevant plan, continue contributions including that of the Employer to such group insurance plans. The employee shall provide the Employer with post-dated cheques covering the amount of such premiums.

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

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

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

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

27.21 Witness

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

27.22 Examination Leave

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

27.23 (a) Injured on Duty

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

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

27.24 Leave of Absence for Union Business

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

27.25 A full-time employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, or any body with which the union is affiliated, shall be granted leave of absence without pay by the Employer, for a period of up to one (1) year. The employee will make such application as soon as reasonably possible after the employee's election, and in no case later than one (1) month in advance of the effective date of the commencement of the leave.

Such leave shall be reapplied for by the employee for each subsequent year, three (3) months before the termination of the existing leave. Such cumulative years will not exceed three (3) years.

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

ARTICLE 28 - COPIES OF AGREEMENT:

28.01 The Employer shall provide a sufficient number of copies of this Agreement as soon as is practicably possible after the execution of this Agreement in order that each employee may have a copy.

28.02 A French translation of the Agreement shall be made available to those employees who desire a French translation.

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

28.04 The Employer shall supply any new employee with a copy of this Agreement as soon as possible after the employee has commenced her employment.

ARTICLE 29 - EMPLOYEE BENEFITS:

29.01 Blue Cross- Health

(a) The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of Blue Cross TD129 Plan or its equivalent for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premiums of the Plan when so authorized by the employee.

(b) In the event that, during the life of this Agreement, additional benefits are added to Blue Cross TD129 Plan resulting in higher premiums being levied by Blue Cross, the Employer agrees that its contribution shall be automatically adjusted so as to maintain the present 75-25 cost sharing basis of the Plan.

29.02 Dental Plan

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

29.03 Group Life Insurance

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

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

29.05 Long Term Disability

The Employer agrees to deduct the premiums for the present Long Term Disability Plan for all participating employees in the bargaining unit. The employees agree to pay 100% of the cost. This coverage is compulsory for employees in this group hired on or after November 1, 1985.

ARTICLE 30 – SAFETY AND HEALTH:

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

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

ARTICLE 31 - RETIREMENT:

31.01 Employees shall retire at age sixty-five (65), except that the Employer, at its discretion, may permit an employee to remain employed on a year-to-year basis after the employee has reached retirement age.

ARTICLE 32 - FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT:

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

ARTICLE 33 - TECHNOLOGICAL CHANGE:

33.01 Definition

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

33.02 Introduction

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

33.03 Notice

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

33.04 Training

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

Where training is not practicable; or

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

or

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

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

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

ARTICLE 34 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS:

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

(i) Seniority

(ii) Vacation credits

(iii) Sick leave credits

(iv) Service credits for retirement allowance.

(b) All other leaves are applicable on a pro-rated basis.

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

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

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

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

ARTICLE 35 - RETROACTIVITY:

35.01 The rates of pay, subject to 35.02, 35.03 and 35.04 are retroactive to October 1, 2008. Other changes, unless otherwise stated in the agreement, shall be effective on the signing date of this agreement.

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

35.03 Employees who were not active on the signing date of this agreement and who have left the service of the Employer since October 1, 2008, and before the signing of this agreement shall be entitled to retroactive wages as in 35.02, where such former employees make claim by notice in writing to the former employing department within forty-five (45) days of the signing of this Agreement.

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

ARTICLE 36 - DURATION AND TERMINATION:

36.01 This agreement shall be effective the date of signing, except where otherwise provided, and shall be in effect until September 30, 2012.

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

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this 19th day of August 2010.

FOR THE UNION:	FOR THE EMPLOYER:
Odette Lobrichaud	
Adrienne Johnston	Rick Bremner
Patricia Day	

SCHEDULE "A"
COURT STENOGRAPHERS
BI-WEEKLY RATES

Court Stenographer

		A	B	C	D	E
Effective October 1, 2008	Level I	1189.78	1286.60	1349.14	1409.19	1481.55
	Level II	1350.96	1416.61	1479.66	1555.64	1625.66
Effective April 1, 2009	Level I	1189.78	1286.60	1349.14	1409.19	1481.55
	Level II	1350.96	1416.61	1479.66	1555.64	1625.66
Effective October 1, 2009	Level I	1189.78	1286.60	1349.14	1409.19	1481.55
	Level II	1350.96	1416.61	1479.66	1555.64	1625.66
Effective April 1, 2010	Level I	1189.78	1286.60	1349.14	1409.19	1481.55
	Level II	1350.96	1416.61	1479.66	1555.64	1625.66
		A(B)	B(C)	C(D)	D(E)	E(F)
Effective October 1, 2010*		1430.78	1494.46	1571.20	1641.92	1711.70
Effective April 1, 2011		1445.09	1509.40	1586.91	1658.34	1728.82
		A(C)	B(D)	C(E)	D(F)	E(G)
Effective October 1, 2011		1524.49	1602.78	1674.92	1746.10	1820.30
Effective April 1, 2012		1539.74	1618.81	1691.67	1763.56	1838.51

* Court Stenographer I classification eliminated and Court Stenographer II classification renamed Court Stenographer.

Effective October 1, 2010:

All Court Stenographer II's will be moved ahead one step in the Court Stenographer pay range.

Employees in the Court Stenographer I classification will be moved to the new Court Stenographer pay range as follows:

Current	Effective October 1, 2010
Level I, Step A	Step A
Level I, Step B	Step A
Level I, Step C	Step A
Level I, Step D	Step B
Level I, Step E	Step C

Effective October 1, 2011:

All employees will be moved ahead one step in the pay range.

SCHEDULE "B"

PRE RETIREMENT LEAVE PLAN

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

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

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN: HER MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE, as represented by Board of Management, hereinafter called the Employer,

AND: The CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1840, hereinafter called the Union.

Effective the date of signing of this Letter of Agreement, the parties hereby agree that:

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

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

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

DATED at Fredericton this 19th day of August, 2010.

FOR THE UNION:	FOR THE EMPLOYER:
Odette Robichaud	Rick Brewer
Adrienne Johnston	Bernard Gallant
Patricia Ray	

LETTER OF AGREEMENT

Re: Remand Court on Weekends and Statutory Holidays

Between

The Canadian Union of Public Employees, Local 1840

And

Board of Management

Whereas the parties recognize that court stenographers are required to attend remand court on weekends and statutory holidays, and

Whereas the provisions of Articles 18.01, 18.02, 18.03 and Article 21 do not fully address issues related to the scheduling and compensation of court stenographers required to attend remand court on weekends and statutory holidays,

the parties therefore agree that for as long as remand court on weekends and statutory holidays continues to be held in only one judicial district, the scheduling of court stenographers will be based on the following:

1) Scheduling shall be based on operational requirements and departmental seniority within the judicial district.
2) In April and October of each year, employees shall be given the opportunity to volunteer for available shifts within their respective judicial districts as follows:
    a. The Employer will offer a shift for one (1) court stenographer to work alone.
    b. If no court stenographer volunteers to work alone, then the Employer will offer a shift for two (2) court stenographers to work together.
    c. The available shifts will be offered to the senior qualified court stenographer(s) among the employees who volunteered for available shifts.
3) Where a court stenographer is scheduled to work alone, she shall work only one day on the weekend unless the weekend is combined with a statutory holiday, and shall be paid for a minimum of six (6) hours at the overtime rate.
4) Where two court stenographers are scheduled, they shall work both days on the weekend, including any statutory holidays, and shall be paid for a minimum of three (3) hours at the overtime rate.
5) Where a court stenographer is scheduled to work alone one day on a weekend and two stenographers are scheduled on the other day of the same weekend, each shall work only one day on the weekend unless the weekend is combined with a statutory holiday.
6) Where a court stenographer is scheduled to work alone on any of the holidays mentioned in Article 21.01(a) other than Christmas and Boxing Day, she shall be paid a minimum of six (6) hours at the overtime rate in addition to that day's pay which is at the regular rate.
7) Where a court stenographer is scheduled to work alone on Christmas and/or Boxing Day, she shall be paid a minimum of six (6) hours at double time in addition to that day's pay which is at the regular rate.
8) Where two court stenographers are scheduled on any of the holidays mentioned in Article 21.01(a) other than Christmas and Boxing Day, they shall be paid a minimum of three (3) hours at the overtime rate in addition to that day's pay which is at the regular rate.
9) Where two court stenographers are scheduled on Christmas and/or Boxing Day, they shall be paid a minimum of three (3) hours at double time in addition to that day's pay which is at the regular rate.
10) Where there are no volunteers available for a required shift, the employer shall assign the requirement to the two least senior qualified court stenographers within the judicial district.
11) The shift for each court stenographer called out to work the weekend remand court shall begin at 8:30 a.m., and end in accordance with current practice.

12) Employees scheduled to attend remand court shall receive $20.00 per each day they are scheduled to work. This shall be paid even if the employee works the scheduled shift. For Christmas and Boxing Day the rate shall be $30.00.

The parties further agree that:

a) Article 18.04 of the Collective Agreement does not apply to court stenographers required to attend remand court; and
b) Upon signing of the new Collective Agreement, the Union will withdraw its complaint on the matter filed with the Labour and Employment Board.

DATED at Fredericton this 19th day of August, 2010.

FOR THE UNION:	FOR THE EMPLOYER:
Odette Bolochaud	Rick Brewer
Adrienne Johnston	Bernard LeBlanc
Patricia Ray	[illegible]
[illegible]	[illegible]
	[illegible]
	[illegible]

LETTER OF INTENT

BETWEEN

BOARD OF MANAGEMENT (the "Employer")

AND

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1840 (the "Union")

Re: *Pay Equity Act, 2009* – Joint Job Evaluation Study for Court Stenographers

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

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

Whereas the Court Stenographers group does not currently have a nondiscriminatory job evaluation system in place to evaluate positions, the parties undertake the following:

1. The parties agree to work jointly toward implementation of pay equity for the Court Stenographers group pursuant to the provisions of the *Act* and its Regulations.

2. The parties agree to meet and determine the process to be followed by the parties with respect to the implementation of the pay equity process pursuant to s.12 of the *Act.*

3. The parties will make every reasonable effort to discuss and agree on the selection of a nondiscriminatory job evaluation system and the manner in which the job evaluation is to be applied on or before March 31, 2011 pursuant to s.13 of the *Act.*

4. The parties will apply the job evaluation system and endeavour to reach an agreement identifying inequities on or before March 31, 2012 pursuant to s.13 of the *Act.*

5. The Employer will incorporate any applicable pay adjustments, as determined pursuant to s.13 of the *Act* and its Regulations, into wage scales of the collective agreement for Court Stenographers, and will make every reasonable effort to start such adjustments on April 12, 2012.

6. While the Employer will bear various costs relating to the implementation of the pay equity process, including applicable wage adjustments, facilities, infrastructure and wages of Employer representatives, the Union will bear the cost of the wages and other related expenses of its representatives for the duration of the implementation process.

Dated at Fredericton this 19th day of August, 2010.

FOR THE UNION:

Adrienne Johnston

Patricia Roy

FOR THE EMPLOYER:

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 1840

GROUPE : STÉNOGRAPHES JUDICIAIRES

Date d'expiration : Le 30 septembre 2012

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE PAGE No.

PRÉAMBULE 1
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS - RÈGLES D'INTERPRÉTATION : 1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE : 1
ARTICLE 3 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE : 2
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION : 2
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT : 2
ARTICLE 6 - CORRESPONDANCE : 2
ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION : 2
ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT : 3
ARTICLE 9 - COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉES : 3
ARTICLE 10 - CONCOURS ET NOMINATIONS : 3
ARTICLE 11 - EMPLOYÉES EN STAGE : 3
ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS : 3
ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES : 5
ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ : 6
ARTICLE 15 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS : 7
ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL : 7
ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION : 7
ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION SPÉCIALE : 9
ARTICLE 19 - ALLOCATIONS DE RETRAITE : 10
ARTICLE 20 - DIRECTIVE SUR LES VOYAGES : 10
ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS : 11
ARTICLE 22 - CONGÉS ANNUELS : 11
ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE : 12
ARTICLE 24 - CONGÉS D'ÉTUDES : 13
ARTICLE 25 - DÉLÉGUÉES D'ATELIERS ET LE SYNDICAT : 13
ARTICLE 26 - NÉGOCIATION DE CONTRATS : 13
ARTICLE 27 - CONGÉS : 13
ARTICLE 28 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION : 17
ARTICLE 29 - AVANTAGES DES EMPLOYÉES : 17
ARTICLE 30 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE : 18
ARTICLE 31 - RETRAITE : 18
ARTICLE 32 - LOIS À VENIR ET CONVENTION COLLECTIVE : 18
ARTICLE 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE 19
ARTICLE 34 - EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL 19
ARTICLE 35 - RÉTROACTIVITÉ : 20
ARTICLE 36 - DURÉE ET CESSATION 20
ANNEXE « A » 22
ANNEXE « B » 24
LETTRE D'ENTENTE 25
LETTRE D'ENTENTE 26
LETTRE D'INTENTION 28

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 19 août 2010,

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

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

PRÉAMBULE

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

LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS - RÈGLES D'INTERPRÉTATION :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE :

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

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

ARTICLE 3 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE :

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

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION :

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

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT :

5.01 L'Employeur déduira des cotisations syndicales équivalant à 1,25 % du « traitement » de toutes les employées visées par l'ordonnance d'accréditation n° 044 PS 4f(2). Il est toutefois entendu que « traitement » signifie le taux de traitement reçu par une employée en vertu de l'annexe « A » de la convention collective. Ces cotisations seront déduites mensuellement et seront remises au représentant désigné du Syndicat avant le quinzième jour du mois qui suit le mois durant lequel les retenues ont été effectuées. Le taux des retenues doit rester en vigueur jusqu'à ce que l'Employeur reçoive en temps utile un avis écrit l'informant de changer ce taux.

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

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

ARTICLE 6 - CORRESPONDANCE :

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

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

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

6.02 Le Syndicat doit transmettre par écrit à l'Employeur le nom des dirigeants syndicaux, des membres du comité Employeur-employées et des délégués syndicaux ainsi que le secteur de travail qu'ils représentent normalement, et ce, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. Tout changement à cet égard doit être signalé à l'Employeur dans les quatorze (14) jours suivant le changement en question.

ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION :

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

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

ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT :

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

ARTICLE 9 - COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉES :

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

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

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

9.04 Les employées qui assistent à une réunion du comité Employeur-employées pour résoudre un (des) problème(s) local(aux) ne doivent subir aucune perte de rémunération pour cette raison à la condition que la réunion ait lieu dans leur district ou à un endroit désigné par l'Employeur. Les employées qui assistent à une réunion Employeur-employées à l'échelle provinciale ou au niveau local pour résoudre un (des) problème(s) local(aux) se rapportant à un district dans lequel elles ne travaillent pas doivent obtenir un congé non payé dans le but d'assister à ces réunions, si le fonctionnement du service le permet.

ARTICLE 10 - CONCOURS ET NOMINATIONS :

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

10.02 Lorsqu'il y a un concours pour combler une vacance ou une vacance prévue dans l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher les avis d'un tel concours dans les édifices à partir desquels travaillent les employées qui peuvent être admissibles à participer au concours ou par format électronique. Un tel avis doit être affiché pendant quinze (15) jours ouvrables ou jusqu'à la date de clôture du concours, selon l'échéance la plus longue.

ARTICLE 11 - EMPLOYÉES EN STAGE :

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

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

ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage et

b) sa disposition à représenter l'employée lors des procédures d'arbitrage.

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

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

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES :

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

a) une réprimande écrite;

b) une suspension;

c) le congédiement;

d) une peine financière.

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

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

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

13.05 Lorsqu'une employée prétend avoir subi une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 13.02, elle peut, dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle elle a été informée par écrit de la mesure disciplinaire ou dans les vingt (20) jours de l'imposition de la mesure disciplinaire, selon la date la plus éloignée, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, telle qu'expliquée dans la présente convention, Pour un grief alléguant une violation du paragraphe 13.02, l'employée doit présenter son grief à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs, sauf dans le cas d'une réprimande où elle doit alors présenter son grief au premier palier.

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

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

13.08 L'Employeur convient qu'il ne peut déposer à titre de preuve à une audience concernant les mesures disciplinaires, un document du dossier de l'employée dont cette dernière ignorait l'existence six (6) jours ouvrables avant le moment prévu de l'audience et, dans le cas d'une audience d'arbitrage, avant la désignation de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage.

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

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

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

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

ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ :

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

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

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

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

a) si elle est en congé autorisé; ou

b) si elle est absente du travail et qu'elle reçoit une paye de maladie ou des indemnités pour accident du travail.

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

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

a) Elle donne sa démission, qui est acceptée par écrit.

b) Elle est mise en disponibilité pendant plus de douze (12) mois ouvrables.

c) Un conseil d'arbitrage l'ordonne.

d) Elle a été congédiée pour une juste cause et n'est pas réintégrée.

e) Elle s'absente sans permission pendant une période dépassant trois (3) jours ouvrables sans excuse raisonnable.

f) Quand elle est rappelée, elle omet de retourner au travail dans un délai de sept (7) jours civils après avoir reçu un avis envoyé par courrier recommandé à l'adresse qui figure dans son dossier lui indiquant de retourner au travail. Il incombe à l'employée de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale.

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

ARTICLE 15 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS :

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL :

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

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

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

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

ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION :

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

17.02 Transcription des enregistrements juridiques

a) Une employée a droit au paiement de 0,30 $ la page pour la transcription des enregistrements juridiques pour chaque page transcrite qui dépasse mille (1 000) pages en une (1) période d'un an. À compter du 1er octobre 2010 une employée a droit au paiement de 0,40 $ la page pour la transcription des enregistrements juridiques pour chaque page transcrite qui dépasse mille (1 000) pages en une (1) période d'un an. Aucun paiement

ne sera accordé à une employée pour mille (1 000) pages ou moins de transcription d'enregistrements juridiques en une période d'un an.

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

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

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

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

17.05 Rémunération provisoire

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

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

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

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

17.07 L'augmentation dans l'échelle de traitement applicable à un poste entre en vigueur le premier jour de la période de paye à la quinzaine qui inclut le jour où l'employée a terminé une (1) année à chaque échelon de l'échelle de traitement applicable, pourvu que son rendement de travail soit satisfaisant.

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

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

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

ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION SPÉCIALE :

18.01 Prime de surtemps

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

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

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

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

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

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

18.03 Rappel

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

18.04 a) Un tableau des audiences des tribunaux durant les fins de semaine doit être préparé par circonscription judiciaire et, selon les besoins, les employées doivent être mises en disponibilité à tour de rôle pour les samedis, les dimanches et les jours fériés rattachés aux fins de semaine ou qui ont lieu au milieu de la semaine, selon la liste d'ancienneté du ministère pour la circonscription judiciaire. Les employées mises en disponibilité doivent recevoir 20 $ pour chaque jour de mise en disponibilité. Cette somme doit être versée même si l'employée est rappelée au travail. Le taux de mise en disponibilité est de 30 $ pour Noël et le lendemain de Noël.

b) En avril et en octobre de chaque année, il faut donner aux employées une occasion d'ajouter ou d'enlever leur nom sur les listes de disponibilité. Si une telle liste ne renferme pas un nombre suffisant d'employées, l'Employeur doit répondre aux exigences du travail en commençant par les employées du ministère qui ont le moins d'ancienneté dans la circonscription judiciaire.

c) Si une employée ne peut pas effectuer ses heures normales de surtemps indiquées sur le tableau, elle ne reçoit aucune prime de disponibilité pour la journée; l'Employeur doit alors offrir le travail en question aux employées inscrites sur la liste de la circonscription judiciaire, par ordre d'ancienneté. En cas de refus de la part des employées qui ont plus d'ancienneté, il faudra mettre en disponibilité l'employée de la circonscription judiciaire qui a le moins d'ancienneté.

ARTICLE 19 - ALLOCATIONS DE RETRAITE :

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

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

19.02 Conformément au paragraphe 19.01, une employée qui prend sa retraite est une employée qui:

a) part à la retraite à l'âge de soixante (60) ans (ou plus tard) ou;

b) obtient en application de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* :

(i) une allocation annuelle (pension réduite ou selon la révision actuarielle);

(ii) une pension immédiate.

19.03 Programme de congés de préretraite

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 20 - DIRECTIVE SUR LES VOYAGES :

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

ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS :

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

le jour de l'An;
le Vendredi saint;
le lundi de Pâques;
le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
la fête du Canada;
la fête du Nouveau-Brunswick;
la fête du Travail;
le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces;
le jour du Souvenir;
le jour de Noël;
le lendemain de Noël; et
tout autre jour où l'on célèbre dûment une fête provinciale ou nationale,

b) Les employées bénéficient des congés suivants à Noël et le lendemain de Noël;

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

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

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

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

21.02 Pour avoir droit à la rémunération pour l'un des jours fériés payés, une employée doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit chacun des jours fériés susmentionnés, à moins d'excuse bien fondée telle que la maladie. L'Employeur peut demander un certificat.

ARTICLE 22 - CONGÉS ANNUELS :

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

a) 1 1/4 jour par mois pour les employées comptant moins de huit (8) ans de service.

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

c) 2 1/12 jours par mois pour les employées comptant vingt (20) ans ou plus de service.

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

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

22.04 Une employée qui est hospitalisée pendant ses congés annuels ou qui est malade pendant plus de trois (3) jours peut utiliser des crédits de congé de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. Lorsqu'un tel

congé est réclamé, une attestation du médecin doit être remise à l'Employeur dès le retour au travail et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

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

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

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

ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE :

23.01 Les employées de l'unité de négociation accumulent des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1¼) par mois civil de service jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours à compter de la date d'embauche.

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

b) Chaque jour ouvrable où l'employée est absente en raison de maladie est déduit des crédits de congé de maladie accumulés par l'employée. Pour les congés de maladie de moins d'une demi-journée (½), une demi-journée (½) peut être déduite. Pour les congés de maladie de plus d'une demi-journée (½) mais de moins d'une (1) journée complète, une (1) journée complète peut être déduite.

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

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

(i) exiger que l'employée soumette un certificat médical pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé;

(ii) aviser l'employée à l'avance qu'un certificat médical devra être présenté pour tout congé de maladie pris au cours d'une période déterminée pouvant atteindre douze (12) mois.

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

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

b) Lorsque l'emploi d'une employée qui a reçu une avance de congés de maladie conformément à l'alinéa 23.04 a) prend fin pour une raison quelconque, l'employée doit indemniser l'Employeur de tout congé de ce

genre qui lui aura été accordé et qu'elle n'aura pas encore à son compte au moment de la cessation d'emploi, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux de traitement de l'employée au moment où cette dernière cesse d'être une employée.

23.05 Congé pour soins dentaires et médicaux

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

ARTICLE 24 - CONGÉS D'ÉTUDES :

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

ARTICLE 25 - DÉLÉGUÉES D'ATELIERS ET LE SYNDICAT :

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

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

ARTICLE 26 - NÉGOCIATION DE CONTRATS :

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

ARTICLE 27 - CONGÉS :

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

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

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

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

27.02 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder n'importe quand un congé payé ou non payé à une employée.

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

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

27.05 Durée du congé – Le congé de maternité doit commencer six (6) semaines avant la date prévue de l'accouchement, sauf s'il est accordé avant six (6) semaines ou est reporté. L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé seulement lorsque cette employée, à cause de sa grossesse, ne peut pas accomplir ses fonctions de façon raisonnable et sécuritaire. Un certificat médical peut être exigé. Le congé de maternité doit prendre fin au plus tard onze (11) semaines après la date de l'accouchement, sauf si les six (6) semaines auxquelles elle avait droit avant la date de l'accouchement ont été reportées, auquel cas le nombre de jours inutilisés doit s'ajouter aux onze (11) semaines après la date de l'accouchement.

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

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

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

a) lorsqu'une employée est assujettie à une période d'attente de deux (2) semaines avant de recevoir les prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité correspondant à soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de traitement réglementaire de l'employée pour chaque semaine de la période d'attente de deux (2) semaines, moins les autres sommes reçues durant cette période; et

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27.18 Congé pour soins d'enfants :

a) Une employée qui est le parent biologique ou adoptif doit se faire accorder, sur demande écrite, un congé pour soins d'enfants non payé pour une période maximale de trente-sept (37) semaines consécutives.

b) Le congé pour soins d'enfants de trente-sept (37) semaines mentionné à l'alinéa 27.18 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est placé sous les soins de l'employée et prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

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

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

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

f) Si les deux parents sont employés, un congé pour soins d'enfants maximal de trente-sept (37) 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-sept (37) semaines.

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

h) Au cours de la période maximale de trente-sept (37) semaines seulement du congé pour soins d'enfants précisée à l'alinéa 27.18 a) de la présente convention:

1. une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures régulières auraient été;

2. lorsqu'une employée participe aux régimes d'assurance-collective de l'Employeur, une telle employée peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur, à de tels régimes d'assurance-collective, L'employée doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de telles primes,

3. une employée conserve mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels durant tout mois civil au cours duquel elle est absente en congé pour soins d'enfants pendant plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables dans ce mois.

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

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

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

27.21 Témoin

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

27.22 Congé d'examen

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

27.23 a) Blessures au travail

Une employée qui reçoit des indemnités pour accident de travail autres qu'une pension d'invalidité en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit subir aucune perte de rémunération, pourvu que l'employée

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

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

27.24 Congé pour affaires syndicales

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

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

Pour chaque année suivante, l'employée doit demander de nouveau le congé en question trois (3) mois avant la fin de son congé. Ces congés sont accordés pour une période cumulative d'au plus trois (3) ans.

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

ARTICLE 28 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION :

28.01 L'Employeur doit fournir un nombre suffisant d'exemplaires de la présente convention dès qu'il sera possible de le faire après la signature de la présente convention de sorte que chaque employée puisse en avoir un exemplaire.

28.02 Une traduction française de la convention doit être offerte aux employées qui le désirent.

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

28.04 L'Employeur doit fournir à toute nouvelle employée un exemplaire de la présente convention aussitôt que possible suivant l'entrée en service de l'employée.

ARTICLE 29 - AVANTAGES DES EMPLOYÉES :

29.01 Croix-Bleue - Santé

a) L'Employeur doit payer pour chaque employée soixante-quinze pour cent (75%) des primes du régime TD129 de la Croix-Bleue ou de l'équivalent. L'adhésion des employées à ce régime sera facultative, L'Employeur doit retenir la contribution de l'employée pour le coût de la prime du régime s'il y est autorisé par l'employée.

b) Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés au régime TD129 de la Croix-Bleue entraînant une augmentation des primes de la Croix-Bleue, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts du régime à 75-25 %.

29.02 Régime d'assurance-soins dentaires

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

29.03 Assurance-vie collective

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

29.04 L'employée suspendue ou en congé non payé doit payer le coût total des primes de la Croix-Bleue (soins médicaux et dentaires et assurance collective) pour chaque mois d'absence.

29.05 Invalidité de longue durée

L'Employeur accepte de retenir les primes pour le régime actuel d'assurance-invalidité de longue durée pour toutes les employées participantes de l'unité de négociation. Les employées acceptent de payer 100 % du coût du régime. Cette protection est facultative pour les employées du groupe qui ont été engagées le 1er novembre 1985 ou par la suite.

ARTICLE 30 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE :

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

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

ARTICLE 31 - RETRAITE :

31.01 Les employées doivent prendre leur retraite à l'âge de soixante-cinq (65) ans, sauf que l'Employeur peut, à sa discrétion, permettre à une employée de garder son emploi d'une année à l'autre après que l'employée ait atteint l'âge de la retraite.

ARTICLE 32 - LOIS À VENIR ET CONVENTION COLLECTIVE :

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

ARTICLE 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

33.01 Définition

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

33.02 Implantation de nouvelles techniques

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

33.03 Avis

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

33.04 Formation

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

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

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

ou

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

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

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

ARTICLE 34 - EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL

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

(i) ancienneté;

(ii) congés annuels;

(iii) congés de maladie;
(iv) états de service donnant droit à l'allocation de retraite.

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

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

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

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

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

ARTICLE 35 - RÉTROACTIVITÉ :

35.01 Les taux de traitement, sous réserve des paragraphes 35.02, 35.03 et 35.04, ont un effet rétroactif au 1er octobre 2008. À moins de dispositions contraires contenues dans la convention, les autres changements entreront en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

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

35.03 Les employées qui ont quitté le service de l'Employeur depuis le 1er octobre 2008 et avant la signature de la présente convention ont droit aux salaires rétroactifs aux termes du paragraphe 35.02 si ces anciennes employées en font la demande en envoyant un avis écrit à leur ancien ministère dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la signature de la présente convention collective.

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

ARTICLE 36 - DURÉE ET CESSATION

36.01 La présente convention doit entrer en vigueur à la date de sa signature, sauf stipulation contraire, et restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 2012.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 19 août 2010,

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

ANNEXE « A »
STÉNOGRAPHES JUDICIAIRES
TAUX DE PAIE À QUINZAINE

Sténographes Judiciaires

		A	B	C	D	E
À partir du 1er octobre 2008	Niveau I	1189,78	1286,60	1349,14	1409,19	1481,55
	Niveau II	1350,96	1416,61	1479,66	1555,64	1625,66
À partir du 1er avril 2009	Niveau I	1189,78	1286,60	1349,14	1409,19	1481,55
	Niveau II	1350,96	1416,61	1479,66	1555,64	1625,66
À partir du 1er octobre 2009	Niveau I	1189,78	1286,60	1349,14	1409,19	1481,55
	Niveau II	1350,96	1416,61	1479,66	1555,64	1625,66
À partir du 1er avril 2010	Niveau I	1189,78	1286,60	1349,14	1409,19	1481,55
	Niveau II	1350,96	1416,61	1479,66	1555,64	1625,66
		A(B)	B(C)	C(D)	D(E)	E(F)
À partir du 1er octobre 2010*		1430,78	1494,46	1571,20	1641,92	1711,70
À partir du 1er avril 2011		1445,09	1509,40	1586,91	1658,34	1728,82
		A(C)	B(D)	C(E)	D(F)	E(G)
À partir du 1er octobre 2011		1524,49	1602,78	1674,92	1746,10	1820,30
À partir du 1er avril 2012		1539,74	1618,81	1691,67	1763,56	1838,51

* La classification Sténographe judiciaire I est éliminée et la classification Sténographe judiciaire II est renommée Sténographe judiciaire.

À compter du 1er octobre 2010:

Toutes les sténographes judiciaires II progresseront d'un échelon dans l'échelle de traitement des sténographes judiciaires.

Les employées dans la classe des sténographes judiciaires I seront déplacées dans la nouvelle échelle de traitement des sténographes judiciaires, comme suit:

Actuellement	À compter du 1er octobre 2010
Niveau I, échelon A	Échelon A
Niveau I, échelon B	Échelon A
Niveau I, échelon C	Échelon A
Niveau I, échelon D	Échelon B
Niveau I, échelon E	Échelon C

À compter du 1er octobre 2011:

Toutes les sténographes judiciaires progresseront d'un échelon dans l'échelle de traitement.

ANNEXE « B »
PROGRAMME DE CONGÉS DE PRÉRETRAITE

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

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

LETTRE D'ENTENTE

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

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1840, ci-après appelé le Syndicat.

À compter de la date de signature de la présente lettre d'entente, les parties conviennent par les présentes de ce qui suit:

Avant qu'une employée ne soit détachée à un poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur et le Syndicat doivent tenter de conclure une lettre d'entente qui fournit les détails au sujet des incidences de la convention collective et des conditions d'emploi pendant la période de détachement. Les conditions d'emploi comprennent, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de traitement, les congés annuels, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage. L'employée détachée doit signer la lettre d'entente pour reconnaître qu'elle comprend et accepte les conditions de son détachement.

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

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

Fait à Fredericton le 19 août 2010,

POUR LE SYNDICAT :

Adrienne Johnston

Patricia Roy

POUR L'EMPLOYEUR :

LETTRE D'ENTENTE

Concernant les audiences de renvoi durant les fins de semaine et les jours fériés

entre

le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1840

et

le Conseil de gestion

Attendu que les parties reconnaissent que les sténographes judiciaires doivent assister aux audiences de renvoi durant les fins de semaine et les jours fériés;

Attendu que les articles 18.01, 18.02, 18.03 et article 21 ne traitent pas à tous égards des questions liées à l'établissement de l'horaire et à la rémunération des sténographes judiciaires qui doivent assister aux audiences de renvoi durant les fins de semaine et les jours fériés;

Les parties conviennent par conséquent que, tant que les audiences de renvoi durant les fins de semaine et les jours fériés ne continueront de se tenir que dans une seule circonscription judiciaire, l'établissement de l'horaire des sténographes judiciaires sera basé sur ce qui suit:

1) L'établissement de l'horaire sera basé sur les besoins du service et l'ancienneté au Ministère dans la circonscription judiciaire.
2) En avril et en octobre de chaque année, les employées doivent bénéficier de la possibilité d'offrir leurs services pour les relais de travail disponibles dans leur circonscription judiciaire respective comme suit:
    a. L'Employeur offrira un relais à une (1) sténographe judiciaire qui travaillera seule.
    b. Si aucune sténographe judiciaire n'offre de travailler seule, alors l'Employeur offrira un relais à deux (2) sténographes judiciaires qui travailleront ensemble.
    c. Les relais disponibles seront offerts aux sténographes judiciaires compétentes ayant le plus d'ancienneté parmi les employées qui ont offert de travailler les relais disponibles.
3) Lorsqu'une sténographe judiciaire doit travailler seule, elle doit travailler un jour seulement durant la fin de semaine, sauf si la fin de semaine est combinée avec un jour férié, et elle doit être rémunérée pour au moins six (6) heures au taux de surtemps.
4) Lorsque deux sténographes judiciaires doivent travailler, elles doivent travailler les deux jours durant la fin de semaine, y compris les jours fériés, et doivent être rémunérées pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps.
5) Lorsqu'une sténographe judiciaire doit travailler seule durant un jour la fin de semaine et que deux sténographes doivent travailler l'autre jour de la fin de semaine, chacune doit travailler seulement un jour de la fin de semaine, sauf si la fin de semaine est combinée avec un jour férié.
6) Lorsqu'une sténographe judiciaire doit travailler seule durant l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 21.01*a*) autres que le jour de Noël et le lendemain de Noël, elle doit être rémunérée pour au moins six (6) heures au taux de surtemps, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux régulier.
7) Lorsqu'une sténographe doit travailler seule le jour de Noël ou le lendemain de Noël, elle doit recevoir une rémunération au taux double pour un minimum de six (6) heures de travail, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux régulier.
8) Lorsque deux sténographes judiciaires doivent travailler durant l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 21.01*a*) autres que le jour de Noël et le lendemain de Noël, elles doivent être rémunérées pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux régulier.

9) Lorsque deux sténographes judiciaires doivent travailler le jour de Noël ou le lendemain de Noël, elles doivent recevoir une rémunération au taux double pour un minimum de trois (3) heures de travail, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux régulier.
10) Lorsqu'aucune volontaire n'est disponible pour un relais de travail exigé, l'Employeur doit attribuer le relais aux deux sténographes judiciaires compétentes ayant le moins d'ancienneté dans la circonscription judiciaire.
11) Le relais de chaque sténographe judiciaire qui est appelée à travailler durant les audiences de renvoi les fins de semaine doit commencer à 8 h 30 et prendre fin conformément à la pratique en vigueur.
12) Les employées qui doivent assister aux audiences de renvoi doivent recevoir 20 $ pour chaque jour où elles doivent travailler. Ce montant doit être versé même si l'employée travaille le relais prévu à l'horaire. Pour le jour de Noël et le lendemain de Noël, le taux doit être de 30 $.

Les parties conviennent en outre ce qui suit:

a) Le paragraphe 18.04 de la convention collective ne s'applique pas aux sténographes judiciaires qui doivent assister aux audiences de renvoi;
b) À la signature de la nouvelle convention collective, le Syndicat retirera la plainte qu'il a déposée sur la question auprès de la Commission du travail et de l'emploi.

Fait à Fredericton le 19 août 2010.

POUR LE SYNDICAT :	POUR L'EMPLOYEUR :
Patricia Roy	

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION (l'« Employeur »)

ET

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

Objet : *Loi de 2009 sur l'équité salariale* – Étude conjointe d'évaluation des emplois pour les sténographes judiciaires

Attendu que la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* (la « *Loi* ») a été proclamée le 1er avril 2010;

Attendu que la *Loi* a pour objet la mise en œuvre de l'équité salariale au sein des services publics;

Attendu qu'un système non discriminatoire d'évaluation des postes n'est pas en place actuellement pour le groupe des sténographes judiciaires afin d'évaluer les postes, les parties s'engagent à ce qui suit:

1. Les parties conviennent de travailler conjointement en vue de la mise en œuvre de l'équité salariale pour le groupe des sténographes judiciaires, conformément aux dispositions de la *Loi* et de son règlement.

2. Les parties conviennent de se rencontrer et de déterminer le processus qu'elles suivront pour la mise en œuvre du processus d'équité salariale, conformément à l'art.12 de la *Loi.*

3. Les parties mettront tout en œuvre pour discuter et convenir de la sélection d'un système non discriminatoire d'évaluation des postes et de la manière dont l'évaluation des emplois sera appliquée le 31 mars 2011 ou avant cette date, conformément à l'art. 13 de la *Loi.*

4. Les parties appliqueront le système d'évaluation des postes et s'efforceront d'aboutir à un accord qui indique les inégalités le 31 mars 2012 ou avant cette date, conformément à l'art.13 de la *Loi.*

5. L'Employeur incorporera les redressements de rémunération applicables, déterminés selon l'art.13 de la *Loi* et son règlement, aux échelles salariales de la convention collective des sténographes judiciaires, et mettra tout en œuvre pour entreprendre de tels redressements le 12 avril 2012.

6. L'Employeur réglera les divers coûts reliés à la mise en œuvre du processus d'équité salariale, y compris les redressements de rémunération applicables, les installations, l'infrastructure et les salaires des représentants de l'Employeur, tandis que le Syndicat assumera le coût des salaires et les autres frais connexes de ses représentants pendant la durée du processus de mise en œuvre.

Fait à Fredericton le 19 août 2010.

POUR LE SYNDICAT :

Adrianne Johnston

Patricia Roy

POUR L'EMPLOYEUR :