

**AGREEMENT
BETWEEN
BOARD OF MANAGEMENT
AND
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
LOCAL 1190**

GROUP: GENERAL LABOUR AND TRADES, PART I

EXPIRES: December 15, 2012

TABLE OF CONTENTS

Article	Page
PREAMBLE:	1
ARTICLE 1 - DEFINITIONS:	1
ARTICLE 2 - APPLICATION OF AGREEMENT:	2
ARTICLE 3 - RECOGNITION:	2
ARTICLE 4 - PROVINCIAL SECURITY:	3
ARTICLE 5 - MANAGEMENT RIGHTS:	3
ARTICLE 6 - CHECK OFF OF UNION DUES:	3
ARTICLE 7 - FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT:	4
ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCKOUTS:	4
ARTICLE 9 - DISCIPLINE:	4
ARTICLE 10 - SENIORITY:	5
ARTICLE 11 - LAYOFF, INACTIVE STATUS, AND RECALL:	6
ARTICLE 12 - UNION REPRESENTATION:	7
ARTICLE 13 - BULLETIN BOARDS:	7
ARTICLE 14 - GRIEVANCE PROCEDURE:	7
ARTICLE 15 - ADJUDICATION:	8
ARTICLE 16 - VACATIONS:	8
ARTICLE 17 - SICK LEAVE:	10
ARTICLE 18 - LEAVE OF ABSENCE:	11
ARTICLE 19 - HOLIDAYS:	15
ARTICLE 20 - INJURED ON DUTY:	16
ARTICLE 21 - HOURS OF WORK:	16
ARTICLE 22 – OVERTIME/SHIFT PREMIUM/CALL BACK:	17
ARTICLE 23 - RETIREMENT ALLOWANCE:	18
ARTICLE 24 - SAFETY AND HEALTH:	18
ARTICLE 25 - JOINT CONSULTATION:	19
ARTICLE 26 - NOTICES:	19
ARTICLE 27 - COPIES OF THE AGREEMENT:	20
ARTICLE 28 - PROBATIONARY EMPLOYEES:	20
ARTICLE 29 - WAGES:	20
ARTICLE 30 - TRAVEL REGULATIONS AND MEAL AND BOARD ALLOWANCES:	20
ARTICLE 31 - NO DISCRIMINATION:	20
ARTICLE 32 - PROMOTION, DEMOTION AND TRANSFER:	21
ARTICLE 33 - TEMPORARY ASSIGNMENT:	21
ARTICLE 34 - CLASSIFICATIONS:	22
ARTICLE 35 - PAST PRACTICES:	22
ARTICLE 36 - EMPLOYEE BENEFITS:	23
ARTICLE 37 - UNIFORMS:	23
ARTICLE 38 - SAFETY COMMUNICATIONS:	23
ARTICLE 39 - JOB SECURITY:	23
ARTICLE 40 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS:	23
ARTICLE 41 - TECHNOLOGICAL CHANGE:	24
ARTICLE 42 - DURATION:	25
SCHEDULE A	26
APPRENTICESHIP SCHEDULE	29
LETTER OF INTENT	30
C.U.P.E. 1190 CLARIFICATION ITEMS	31
LETTER OF INTENT	32
INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 11.05)	33

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 22.03)	34
LETTER OF AGREEMENT	36
LETTER OF INTENT	37
LETTER OF INTENT	38
LETTER OF AGREEMENT	39
LETTER OF UNDERSTANDING	40
LETTER OF INTENT	41
ADDENDUM TO THE COLLECTIVE AGREEMENT	42

THIS AGREEMENT MADE THIS 17th day of November 2010.

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

AND: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES LOCAL 1190, hereinafter called the "Union," party of the second part.

PREAMBLE:

It is the intention and purpose of the Parties to this Agreement to set forth certain terms and conditions of employment relating to pay, hours of work, and other related terms and conditions of employment affecting employees covered by this Agreement.

Whenever the singular, masculine, or feminine is used in this Agreement, it shall be considered as if the plural, feminine or masculine has been used where the context of the party or parties hereto so required.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS:

1.01 "Union" shall mean the Canadian Union of Public Employees, Local 1190, 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" or "Unit" shall mean the group of employees covered by the New Brunswick Certification Order Number 002 PS 5c.

1.04 "Employee" shall mean a person employed by the Employer as defined under the *Public Service Labour Relations Act*, and is covered by this contract. Employees may be subdivided into the following categories:

(a) "Regular employee" is an employee required to work the normal hours of work per week as prescribed in Article 21 on a continuing basis.

(b) "Part-time employee" is an employee who works less than the full work period of a regular employee on a continuing basis.

(c) "Seasonal employee" is an employee normally employed for more than six months and less than twelve months on a recurring basis and who is appointed on a plan of establishment to a Seasonal Civil Service position.

(d) "Part-time seasonal employee" is an employee normally employed for more than six months and less than twelve months on a recurring basis and works less than the full work period of a seasonal employee on a recurring basis and who is appointed on a plan of establishment to a Part-time Seasonal Civil Service Position.

(e) "Term employee" is an employee employed for a specified period of more than six continuous months on a full-time or part-time basis.

1.05 "Apprentice" - a person indentured to a skilled trade whose continued employment is contingent on the satisfactory progress and completion of his apprenticeship.

1.06 "Abrasive Materials" means materials containing corrosives or is a substance that would abrade the skin or clothes.

1.07 "Emergency" means a sudden, generally unexpected occurrence or set of circumstances demanding immediate action.

1.08 "Day" means calendar day unless otherwise specified.

1.09 "Deputy Head" means a Deputy Minister or a person designated in writing by the Deputy Minister.

1.10 (a) "Probationary Period" for persons hired under the *Civil Service Act* is that period of six months actually worked immediately following the date on which that person reports for work; provided that on the expiration of such period of six months the Deputy Head may extend the probationary period for further periods of three months. The total probationary period may not exceed twelve months, and in the case of in-service appointments may be reduced or waived at any time by the Deputy Head.

(b) "Probationary Period" for persons hired in institutions or agencies not subject to the *Civil Service Act* is that period of six months actually worked immediately following the date on which that person reports for work; provided that on the expiration of such six months the Chief Executive Officer may extend the probationary period for further periods of three months. The total probationary period may not exceed twelve months, and may be reduced or waived at any time by the Chief Executive Officer.

1.11 In this Agreement, except as herein defined, words defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as in that Act.

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

1.13 "Department Seniority" shall mean the aggregate period(s) of work performed by an employee in this bargaining unit in the service of the Employer within a Department or Agency as now or here in after constituted.

1.14 General Seniority for regular employees shall be the length of continuous service in the employ of the Public Service of the Province of New Brunswick. General seniority for employees other than regular employees shall be pro-rated.

1.15 Inactive Status is that period of time not worked by a Seasonal Employee and shall not be considered a lay-off. Where a Seasonal Employee is placed on inactive status, such employee shall not lose his employee status.

1.16 Shift work means any operation in a Department, Board, Commission or Agency that requires an employee to work any combination of day shift, afternoon shift and evening shift even when shift coverage is required for less than twenty-four hours per day and seven days per week. A person will not be required to work more than five (5) full shifts in a seven (7) day period, but there is one exception - the parties may by mutual agreement make other arrangements.

ARTICLE 2 - APPLICATION OF AGREEMENT:

2.01 This agreement applies to and is binding on the Union, the Employees, the Employer and its agents.

ARTICLE 3 - RECOGNITION:

3.01 The Employer recognizes the Union as the exclusive bargaining agent for all employees to whom New Brunswick Certification Order Number 002 PS 5c applies.

3.02 Non-bargaining unit supervisory personnel who supervise employees in this bargaining unit shall not do work normally assigned to members of this bargaining unit, except in the case of emergencies.

ARTICLE 4 - PROVINCIAL SECURITY:

4.01 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 in the interests of the health, safety, or security of the people of New Brunswick.

ARTICLE 5 - MANAGEMENT RIGHTS:

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

5.02 Without limiting the generality of the foregoing it is agreed that the Employer has the exclusive right to:

(a) hire, transfer employees consistent with operational requirements; discharge, discipline, classify, demote for just cause, promote, and assign employees;

(b) to be the judge of the qualification of employee;

(c) to determine the numbers and jobs of employees required from time to time consistent with proper public service;

(d) to maintain order, discipline, and efficiency; and

(e) to determine schedules, methods, sequences, and locations of operations.

5.03 The Employer shall exercise its rights consistent with the terms of this Agreement.

ARTICLE 6 - CHECK OFF OF UNION DUES:

6.01 The Employer shall deduct from the wages due every employee who has worked ten (10) days in any month an amount equal to the regular monthly dues of the Union.

6.02 The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the designated Official of the Union prior to the 15th of the month following the month in which the deductions were made. The information contained on the dues deduction list being provided by the Employer shall continue to be provided for the term of this agreement. The Union will keep the Employer advised of the name and address of its designated official.

6.03 Before the Employer is obliged to deduct any amount under this Article, the Union must advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the designated Officials of the Union after which such changed amount shall be the amount to be deducted and so from time to time. Any changes in the dues structure must be made in strict accordance with the Union's Constitution.

6.04 The sums deducted under this Article shall be accepted by the Union as the regular monthly dues of those employees who are or shall become members of the Union and the sums so deducted from non-members of the Union shall be treated as their contribution towards the expenses of maintaining the Union.

6.05 The Employer shall include the sums deducted under this article on Employees T-4 slips.

ARTICLE 7 - FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT:

7.01 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, and 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*.

7.02 Should any legislation provide greater benefits than the current collective agreement, the legislation shall apply.

ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCKOUTS:

8.01 The Union hereby agrees that during the term of this Agreement there shall be no strike walkouts, sit-downs, slow-downs, unreasonable absenteeism, or other alleged interferences with the Employer's operations.

8.02 Participation by an employee in any of the activities listed above shall be grounds for disciplinary action.

8.03 The Employer agrees that there shall be no lockout during the term of this Agreement.

ARTICLE 9 - DISCIPLINE:

9.01 An employee may not be disciplined except for just cause and the employee shall be informed within ten (10) working days from such disciplinary action, with written reasons including relevant dates. A copy of such disciplinary action shall be sent to the Union within said ten (10) day period.

Failure of the Employer to provide such written reasons for suspension, discharge, or demotions shall result in the employee being paid at his regular rate of pay, for the period from the date the suspension, discharge or demotion took effect to the date the written reason is presented to the employee.

9.02 Discipline for just cause includes:

- (a) written reprimand;
- (b) demotion resulting from a disciplinary action;
- (c) suspension with or without pay;
- (d) discharge;
- (e) financial penalty resulting from a disciplinary action.

9.03 A written reprimand or suspension with pay authorized in writing may be administered by an employee's first level of grievance. Suspension without pay, discharge or demotion may be administered by the Deputy Head, Acting Deputy Head, Chief Executive Officer, or Acting Chief Executive of the employee's department, Board, Commission or Agency.

9.04 Where an employee alleges that he has been suspended, discharged or demoted or suffers a financial penalty in violation of Article 9.01 he may within twenty (20) working days of the date of his suspension, discharge or demotion, or financial penalty invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this Agreement, and for the purpose of a grievance he shall lodge his grievance at the final level of the grievance procedure.

9.05 The employee shall, when grieving a disciplinary action, state the clause or clauses of this Agreement which he alleges have been contravened by the Employer.

9.06 Where it is determined that an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 9.02, the remedy will be specified by the adjudicator pursuant to Article 15. It is the intention of the parties that where an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 9.02 the employee shall be immediately reinstated in his former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to him.

9.07 A suspension shall be for a specified period of time not exceeding ten (10) consecutive working days, however, this clause shall apply separately to each incident and cannot be applied concurrently to the same incident.

9.08 A suspension or discharge shall be effective on the date specified in the notice in writing, by personal service or by certified mail, or by registered mail. The written notice or letter shall state the reason(s) for such suspension or discharge. A copy of such notice or letter shall be sent to the Union.

9.09 Where, as a result of a formal work review, or a written warning is issued in which the performance or actions of an employee is judged to have been unsatisfactory such documents shall be made in duplicate. The employee concerned must be given a copy of the forms in question with a copy sent to the Union.

9.10 On the expiration of two hundred and sixty (260) working days after the disciplinary action has been taken against an employee, the record of disciplinary action shall be removed from the file of an employee and shall not be used against him. For the purpose of this article, days on which an employee is on approved leave of absence with pay shall be considered working days.

9.11 Upon request, an employee shall be given an opportunity to read and be provided with a copy of any documents in his personal file that related to an assessment of his conduct, work performance and warnings.

9.12 Where the supervisor or management personnel intend to meet with an employee for the purpose of discussing possible disciplinary action as per Article 9.02, the employee shall be advised within a reasonable time frame in order that he may invite a union representative to attend the meeting. It is understood that this Article is not intended to cover issues such as yearly evaluation discussions.

ARTICLE 10 - SENIORITY:

10.01 General seniority shall not commence to accumulate until an employee has completed the probationary period and upon completion of the probationary period, general seniority of the employee shall date from the commencement of such a period.

10.02 In the event of a transfer from one Department to another, the employee shall retain his general seniority.

10.03 An employee who ceased to be on the payroll of the employer shall not lose his seniority if:

- (a) he is on approved leave of absence;
- (b) he has been discharged or suspended without pay, and reinstated;
- (c) absent from work while drawing Workers' Compensation Benefits.

10.04 Employees laid off or Seasonal Civil Servants on inactive status not in excess of twelve (12) months shall retain their seniority accumulated to date of layoff or commencement of inactive status but do not accumulate seniority during the period of layoff or inactive status.

10.05 An employee shall be terminated and lose his seniority rights if:

- (a) he quits and is absent for more than one complete scheduled work day after taking this action;
- (b) he is laid off or on inactive status in excess of twelve (12) months;

(c) he has been discharged for just cause and is not reinstated;

(d) he is absent without leave for a period in excess of three (3) consecutive working days without reasonable excuse;

(e) when recalled he fails to return to work within seven (7) calendar days after being notified by registered mail. It shall be the responsibility of the employee to keep the employer informed of his present mailing address. An employee recalled for employment of a short-term duration up to twenty (20) working days at a time when he is employed elsewhere shall not lose his recall rights for refusal to return to work. Such an employee shall waive his recall rights until regular work for which he has the required ability to perform becomes available. An employee recalled for employment outside his classification or to an area (as specified by the employee) outside his normal place of work, shall not lose his recall rights for refusal to return to work.

10.06 An employee who is transferred or promoted to a position outside the Bargaining Unit and is later returned to this Bargaining Unit during his probationary period in the new position, shall return to his former or higher classification and he shall not suffer any loss of seniority as a result of the promotion or transfer. Similarly, an employee who is in receipt of acting pay for assuming the duties of a classification not assigned to this Bargaining Unit shall, upon his return to this Bargaining Unit, be assigned to his former or higher classification and he shall not suffer any loss of seniority as a result of the above mentioned assignment.

10.07 (a) The Employer shall prepare a seniority list for regular employees and seasonal employees and shall make this list available to the employees in the bargaining unit and the Union during February of each year. The list of employees shall include: employee's name, employee number, position number, classification, status, headquarters, date of commencement, seniority days as such information is available through the human resource information systems in use by the Employer.

(b) Any review of an employee's seniority shall not go back more than eighty-four (84) months from the date of the written request of the employee. Any resulting revisions to the seniority list shall only be utilized in consideration of current or subsequent decisions.

10.08 Where two or more persons commence work on the same day, seniority shall be in accordance with the date of application for employment.

ARTICLE 11 - LAYOFF, INACTIVE STATUS, AND RECALL:

11.01 In the event of layoff or Seasonal Civil Servants being placed on inactive status, reverse seniority shall apply: that is, employees with less seniority in a classification or a lower classification shall be laid off or placed on inactive status before employees with greater seniority in that classification or a higher classification provided the employee with the greater seniority is willing to move to the lower classified job, except that no one may claim on the basis of his seniority in his Department work in an occupation for which he is not qualified or does not have the required ability. In no case will an employee classified as a seasonal civil servant exercise seniority rights until seniority rights of any regular employee have been exhausted.

11.02 (a) In the event of a recall, employees shall be recalled in order of seniority, provided they have the required ability to perform the work available.

(b) During the two week inactive status that may be required each year to maintain a Seasonal Civil Service status, a seasonal employee shall not be able to exercise his recall rights.

(c) Seasonal employees required to attend a course to improve their qualifications during their inactive period shall not be subject to this Article and shall not earn seniority.

11.03 Where the Employer intends to layoff an employee or place a Seasonal Civil Servant on inactive status the employee shall be given not less than ten (10) working days written notice of such layoffs. If the employee has not had the opportunity to work the scheduled work days during the term of notice, he shall be paid in lieu thereof for

such days. This clause will not apply to employees hired or recalled for employment of less than a month duration. Any notice of layoff or inactive status shall only be bona fide for a period of one (1) calendar month. Should an employee's period of employment be extended and it is continuous to the date in the written notice, to a maximum of twenty (20) working days, no further written notice is required.

11.04 (a) No new person shall be hired in the Bargaining Unit until employees laid off have been given an opportunity of recall provided they have the required ability to perform the work available.

(b) No new person shall be hired to perform the normal job duties assigned to a seasonal employee while the seasonal employee is on inactive status, if such hiring has the effect of reducing the seasonal employee's work period, until the seasonal employee has been given an opportunity of recall to work.

11.05 For the purposes of this Article, Departmental Seniority shall apply and the unit of operation for layoff, inactive status, and recall shall be as per the Information Appendix attached to this agreement.

ARTICLE 12 - UNION REPRESENTATION:

12.01 It is understood that the members of the Union have their regular work to perform on behalf of the employer. It is acknowledged that grievances should be serviced as soon as possible and that if it is necessary to service a grievance during working hours, employees will not leave their jobs without obtaining the supervisor's permission.

12.02 An accredited representative of the Union shall have access to the Employer's premises for the purpose of assisting in the service of a grievance, provided that permission of the employer's representative is first obtained. Such permission shall not be unreasonably requested nor withheld.

12.03 The Union will provide and update the Employer with a list of its current Executive Officers.

ARTICLE 13 - BULLETIN BOARDS:

13.01 The Employer shall provide sufficient space for Union bulletin boards, on which the Union may post notices which will be properly signed by an authorized Union representative.

13.02 The Union will provide the Employer with a list of its authorized Union representatives or their designates upon signing of this Agreement.

ARTICLE 14 - GRIEVANCE PROCEDURE:

14.01 Where an employee feels himself to be aggrieved by the interpretation or application in respect of him of a provision, of statute or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer, dealing with terms and conditions of employment or, an alleged violation of any of the provisions of this agreement by the Employer, or where the person has the written consent of the Union respecting any grievance relating to the interpretation or application of this Agreement, the following procedure shall apply:

STEP ONE: Within ten (10) working days after the alleged grievance has arisen or the employee became aware of the grievance, the employee may present his grievance in writing either by personal service or by mailing by registered mail, on the form authorized by the Labour and Employment Board to the person designated by the Employer as the first level in the Grievance Procedure. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within ten (10) working days from the date on which he presented his Grievance to the person designated as the first level of the Grievance Procedure, the employee may proceed to Step Two.

STEP TWO: Within ten (10) working days from the expiration of the ten (10) day period referred to in Step One, the employee may present his grievance in writing at the second level of the Grievance Process, either by personal service or by mailing by registered mail to the person designated by the employer as the second level in the Grievance Procedure. If the Employee does not receive a

reply or a satisfactory settlement of his Grievance from the person designated by the Employer as the second level in the Grievance Process within ten (10) working days from the date on which he presented his grievance at the second level, the employee may proceed to Step Three.

STEP THREE: Within ten (10) working days from the expiration of the ten (10) day period referred to in Step Two, the employee may present his grievance in writing at the third level of the Grievance Process either by personal service or by mailing it by registered mail to the person designated by the Employer as the final level in the Grievance Process for the Department in which he is employed. Any settlement proposed by the Employer at the levels one and two and any replies must accompany the grievance when it is presented at the third level to the person designated as the final level. The person designated as the final level shall reply to the grievance in writing to the employee within ten (10) working days from the date the grievance was presented at the third level. Should the employee not receive a reply or satisfactory settlement of his grievance within ten (10) working days from the date on which he presented his grievance at the final level, the employee may refer his grievance to Adjudication as provided in Article 15 (Adjudication) hereof, within fifteen (15) working days of the date on which he should have received a reply from the person designated as the final level.

14.02 In any case where the employee presents his grievance in person or in any case in which a hearing is held on a grievance at any level of the grievance process the employee may be accompanied by a representative or agent of the Union.

14.03 In determining the time in which any step under the foregoing proceedings is to be taken, Saturdays, Sundays, and recognized holidays shall be excluded. If advantage of the provisions of this Article has not been taken within the time limits specified herein the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be reopened.

14.04 The Parties may mutually agree to extend the time limits specified herein.

14.05 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) working days of the occurrence thereof. Should the matter not be settled, either party may refer its differences to the Labour and Employment Board pursuant to the *Public Service Labour Relations Act*.

14.06 In the event an employee grieves that his layoff or inactive status is in violation of Article 11 (Layoff Inactive Status and Recall) his grievance may be initiated at Step Three of the Grievance Procedure within ten (10) days after the alleged grievance has arisen.

ARTICLE 15 - ADJUDICATION:

15.01 The provisions of the *Public Service Labour Relations Act* and Regulations governing the Adjudication of grievances shall apply to Grievances lodged under the terms of this agreement.

15.02 In any case, including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefit, or privilege, the Adjudicator or Board of Adjudication shall have full power to direct payment of compensation, vary the penalty, or to direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege, as the Board may determine appropriate to finally settle the issues between the Parties, and may give retroactive effect to its decision.

ARTICLE 16 - VACATIONS:

16.01 Subject to Article 16.07, each employee shall earn vacation leave credits for each calendar month for which he receives pay for at least ten (10) working days.

16.02 Subject to Article 16.03, vacations shall not be cumulative from year to year.

16.03 Where operational requirements permit, vacation entitlement can be carried over to a subsequent year. An employee who wishes to carry vacation entitlement forward shall make this request in writing prior to the first day of October of the year in which the employee ordinarily would take the vacation sought to be carried forward. If an employee is unable to make a written request due to illness or injury, unused vacation credits will automatically be carried forward. Such vacation carry over shall not exceed one (1) year's vacation credits.

16.04 The vacation leave credit shall be:

- (i) for employees with eight (8) or less consecutive years of employment shall be one and one-quarter ($1 \frac{1}{4}$) per calendar month;
- (ii) for employees with more than eight (8) years consecutive service shall be one and two-thirds ($1 \frac{2}{3}$) days per calendar month;
- (iii) for employees with more than twenty (20) years consecutive service shall be two and one twelfth ($2 \frac{1}{12}$) days per calendar month.

16.05 An employee whose employment is terminated for any reason, shall be paid with his final pay, at his daily rate of remuneration for any unused vacation credits which have accrued to his benefit in accordance with this Article.

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

- (a) for days on which the employee is on vacation;
- (b) for days on which the employee is on leave of absence with pay granted pursuant to the terms of this Agreement;
- (c) for days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this Agreement; and
- (d) for a period of up to one (1) year for days absent from work while drawing Workers' Compensation benefits.

16.07 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 9 (Discipline) exceeds one-half ($\frac{1}{2}$) the number of working days in any month, no vacation credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any vacation credits accumulated prior to such leave or suspension from duty.

16.08 Vacations shall be taken at a time authorized by the Employer and where operational requirements permit, at the time requested by the employee. May 1st shall be the cut-off date for employees to indicate their preference in vacation dates. Seasonal employees who are employed after May 1st shall indicate their preference in vacation within thirty (30) days after returning to work. Where appropriate and occupational requirements permit, preference in vacation schedules shall be given within each classification to those employees with greater seniority, within a Department.

16.09 Every person, upon ceasing to be an employee, shall compensate the Employer for vacation which was taken but to which he was not entitled and the amount of the compensation shall be calculated at the employee's rate of remuneration at the time he ceased to be an employee.

16.10 Where an employee is laid off, he shall take his accumulated vacation credits at time of layoff. Vacation credits do not accumulate during periods of layoff. On termination of layoff such employees commence to gain vacation in accordance with Clause 16.01.

16.11 Seasonal employees shall earn pro-rated vacation credits on the basis of time actually worked; however, seasonal employees shall not be subject to Clause 16.10. Further, seasonal employees shall receive improvements in vacation credit entitlements pursuant to Article 16.04 only after the completion of each total annual days normally worked by full-time employees.

16.12 An employee who becomes hospitalized while on annual vacation or who becomes ill for a period in excess of three (3) days may use sick leave credits rather than lose a portion of his vacation. In such cases where sick leave is claimed, proof of illness must be submitted to the Employer and the Employer must be notified at time of illness.

16.13 If one of the holidays referred to in Article 19 (Holidays) falls on or is observed on a regular work day during an employee's vacation, he shall be granted an additional day's vacation.

ARTICLE 17 - SICK LEAVE:

17.01 (a) Each employee in the Bargaining Unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter ($1\frac{1}{4}$) days per month for each calendar month for which he receives pay for at least ten (10) working days to a maximum credit of two hundred and forty (240) days.

(b) The Employer shall provide all employees with a current record of their sick leave credits on an annual basis as well as upon request from employees.

17.02 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty exceeds one-half the number of working days in any month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave or suspension from duty.

17.03 For the purpose of computing sick leave accumulation, the following shall be counted as working days:

- (a) days on which the employee is on vacation;
- (b) days on which the employee is on leave of absence pursuant to the terms of this Agreement;
- (c) days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this Agreement; and
- (d) days on which the employee is absent from work while receiving Workers' Compensation Benefits.

17.04 A deduction shall be made from an employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave. Absence on sick leave for less than one quarter ($\frac{1}{4}$) day may be deducted as one-quarter ($\frac{1}{4}$) day; absence for more than one-quarter ($\frac{1}{4}$) day but less than one-half ($\frac{1}{2}$) day may be deducted as one-half ($\frac{1}{2}$) day; absence of more than one-half ($\frac{1}{2}$) day but less than three-quarter ($\frac{3}{4}$) day; may be deducted as three-quarter ($\frac{3}{4}$) day; absence of more than three-quarter ($\frac{3}{4}$) day but less than one (1) full day may be deducted as one (1) full day.

17.05 For each period for which sick leave is claimed, the Deputy Head may require and the employee shall produce a doctor's certificate. If a certificate is not produced after such a request, the time absent from work shall be deducted from his wages.

17.06 An employee who is absent from work on account of sickness or accident who wishes to use his sick leave credits for such absence, must notify his immediate supervisor as soon as possible.

17.07 Where an employee has exhausted his sick leave credits, the 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.

17.08 Where an employee terminates his employment for any reason, the Employer shall be entitled to recover any outstanding advance of sick leave to such employee from any monies due to the employee on his termination.

17.09 Where an employee is laid off or a Seasonal Civil Servant placed on inactive status, he shall not accumulate sick leave credits during the period of layoff or inactive status but shall retain such credits existing at the time of layoff or commencement of inactive status. On recall, such employee shall commence to gain sick leave credits in accordance with Article 17.01.

17.10 An employee laid off or a Seasonal Civil Servant placed on inactive status in excess of twelve (12) months shall lose all accumulated sick leave credits.

17.11 An employee shall not be discharged if unable to properly perform his job functions because of alcoholism or habitual drug use, or any other personal problems, provided that such employee is prepared to and does accept drug, alcohol or other rehabilitation treatment as facilitated by the employer, and subsequently reestablishes and maintains an acceptable level of job performance.

ARTICLE 18 - LEAVE OF ABSENCE:

18.01 Bereavement Leave

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

(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, or other relatives living in the employee's household.

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

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

18.02 Pallbearer

One-half (½) day's leave at his regular rate of pay shall be granted to an employee to attend a funeral as pallbearer and reasonable traveling time.

18.03 Jury Duty or Witness

The Employer shall grant leave of absence from work to an employee who:

- (a) is required to serve on a jury; or
- (b) is subpoenaed as a witness before a Court of Justice, a Coroner's Inquest, or a Court of Inquiry.

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

18.04 Maternity Leave

(a) Every employee who becomes pregnant shall, not later than the fifth month of her pregnancy:

- (i) request maternity leave without pay to commence on a date that is within the three (3) month period immediately preceding the expected date of the termination of her pregnancy; or
- (ii) give notice of resignation to be effective within the three (3) month period immediately preceding the expected date of the termination of her pregnancy.

(b) An employee requesting maternity leave shall submit, with the application for leave, a statement from her physician indicating that employment to the date specified in the application will not be injurious to her health providing unforeseen complications do not arise.

(c) Where an employee submits to the Deputy Head or Chief Executive Officer a certificate from a qualified medical practitioner stating that her health so requires, the Deputy Head or Chief Executive Officer shall grant maternity leave to the employee to commence earlier than three (3) months before the expected termination of her pregnancy.

(d) The Employer may direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time where, the employee cannot produce a medical certificate stating that her condition does not prevent her from performing her normal work functions.

(e) An employee who agrees to return to work 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 during the two week waiting period prior to commencement of Employment Insurance benefits for a maternity leave allowance of seventy-five (75%) of the employee's regular rate of pay; such maternity leave allowance will be in accordance with the supplementary unemployment benefits program of the Employment Insurance Commission.

(f) The total period of maternity leave shall not exceed seventeen weeks, including the two (2) week waiting period and the maternity leave taken before and after the date of termination of the pregnancy. Maternity leave will continue after the termination of the pregnancy up to that point where the maternity leave taken before and after the termination of the pregnancy totals seventeen weeks, unless sooner terminated by the employee's resignation or return to work.

(g) When an employee on maternity leave wishes to return to work, she shall give the Deputy Head or Chief Executive Officer notice of the fact at least ten (10) working days prior to the date that she will be ready to return to work, and shall submit the written approval of a qualified medical practitioner.

(h) An employee who returns to work in accordance with Article 18.04 (e) hereof shall retain her position on the Plan of Organization in the same Department, Board, Commission, or Agency, in the same geographical location that she held prior to and during the period of her temporary absence.

(i) An employee who returns to work in accordance with Article 18.04 (h) shall receive 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.

(j) Subject to Article 18.04 (k) an employee on maternity leave who does not return to work within the period of time referred to in Article 18.04 (f) will be considered to have resigned her position on the last day of the time allotted.

(k) The Employer may extend the leave period following termination of the pregnancy referred to in Article 18.04 (f).

(l) An employee who resigns her position in accordance with Article 18.04 (a) or 18.04 (j) for maternity reasons shall retain her accrued benefits if she becomes re-employed in Part I service within six (6) months from the date of her resignation, provided such benefits have not been previously liquidated.

(m) During the period of up to seventeen (17) weeks only specified in 18.04 (f) hereof:

- (i) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what the employee's regular hours of work would have been;
- (ii) 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,
- (iii) an employee maintains previously accumulated sick leave and vacation leave credits but does not accrue sick leave or vacation leave benefits while on maternity leave. Period of less than one (1) month shall not be counted in this calculation.

(n) Should the employee not return to work following her maternity leave the employee shall compensate the Employer for the maternity leave allowance provided for in (e) above.

(o) Prior to the commencement of maternity leave, sick leave will be granted to an employee for sickness arising from complications associated with her pregnancy, excluding normal delivery.

18.05 Examination Leave

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

18.06 General Leave

The Employer may grant leaves of absence with or without pay to an employee requesting leave for good and sufficient cause. Such leave will not be unreasonably withheld.

18.07 At the written request of the Union, and operational requirements permitting, the Employer shall grant a leave of absence without pay to employees designated by the Union:

(a) for the purpose of attending union conventions, such absence not to exceed in the aggregate one hundred (100) working days in any calendar year,

(b) for the purpose of attending educational course or other union business, provided that the Union shall have requested such leave of absence at least two (2) weeks prior to the proposed leave if possible.

18.08 At the written request of the Union, employees who are members of the Union Negotiating Committee shall be allowed leave of absence without pay to perform the duties of that committee. The Union will submit written notification at least two (2) weeks prior to the proposed leave if possible.

18.09 An employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, or any body with which the Union is affiliated, shall be granted leave of absence for a specified period of up to one year by the Employer, without pay or loss of seniority. Such leave of absence shall be renewable for a further term upon request for such leave. Such leave of absence will be given to not more than four employees in the Bargaining Unit at any given time. Employees on such leave of absence will not be entitled to the benefits of this Agreement. However, seniority will continue to accrue for such employees at the rate of 2080 hours for each full year while on such leave.

This is to be pro-rated for partial years or for less than full-time leave. In addition, such credited seniority will not be used for retirement allowance nor for vacation entitlement purposes.

18.10 Emergency leave with pay may be granted to an employee by the Deputy Head or his designate for a period not exceeding five working days;

- (i) where there is a serious illness in the employee's immediate family;
- (ii) where circumstances not directly attributable to the employee prevent him reporting for duty;
or
- (iii) under such other circumstances as the Deputy Head may approve.

Such leave shall not be unreasonably requested nor unreasonably withheld

18.11 Leave of Absence with pay may be granted for pre-scheduled medical or dental appointments which cannot be arranged outside normal working hours. Such leave shall not be unreasonably withheld.

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

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

18.14 Employees required by the Employer to attend a course to improve their qualifications shall be compensated at their regular rate of pay while participating in such courses.

There shall be no payment for training hours in excess of eight (8) hours per day.

18.15 Child Care Leave

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

(b) The thirty-seven (37) week child care leave period referred to in 18.15(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 a child must commence the child care leave immediately upon expiry of maternity leave unless the Employer and employee agree otherwise, and shall give the Employer a minimum of six 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 the commencement date and duration of the leave.

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

(f) If both parents are employees, the thirty-seven (37) week child care leave may be taken by one parent or shared by the two parents, provided the combined leave period does not exceed thirty-seven (37) weeks. If both parents are employed by the Employer, only one request for such leave shall be granted.

(g) An employee returning to work from child care leave shall be reinstated to his/her previously held position and shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay he/she was receiving

immediately prior to departure on child care leave. If the employee's previously held position has been affected by layoff, the provisions of Article 11 shall apply.

(h) During the period of child care leave of up to thirty-seven (37) weeks only specified in clause 18.15 (a) thereto:

- (i) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what her regular hours of work would have been;
- (ii) 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;
- (iii) an employee maintains previously accumulated sick leave and vacation leave credits but does not accrue sick leave or vacation leave benefits while on maternity leave. Period of less than one (1) month shall not be counted in this calculation.

18.16 Compassionate Leave

The parties agree that the *Employment Standards Act* as amended from time to time applies to this bargaining unit.

ARTICLE 19 - HOLIDAYS:

19.01 Subject to subsection 19.02 the holidays for employees shall be:

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

19.02 (a) An employee required to work on any of the above mentioned holidays, 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.

(b) An employee required to work on Christmas and/or Boxing Day shall be paid for the time so worked at double (2) time the employee's regular rate of pay, in addition to that day's pay.

- (c) Employees shall have the following days off, without loss of pay, for Christmas and Boxing Day
 - (i) when Christmas Day is a Monday, the 25th and 26th days of December, or
 - (ii) when Christmas Day is a Tuesday, the 24th, 25th, and 26th days of December, or
 - (iii) when Christmas Day is a Wednesday or Thursday, the afternoon of the 24th day and the 25th and 26th days of December, or

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

19.03 (a) Subject to subsection (b), where a holiday falls on a day that is a day of rest for an employee, that employee is entitled to leave of absence with pay on the employee's first working day immediately following the holiday.

(b) Where the employee is required to perform the duties of his position on his first working day immediately following the holiday in 19.03(a) the employee shall be paid for all hours worked in accordance with Article 22 (Overtime) in addition to receiving his regular rate of pay for that day.

19.04 To be eligible for pay for one of said paid holidays, a person must have worked the employee's working day before and the employee's working day after each of said holidays, unless the employee was on authorized leave with pay.

19.05 Where an employee requests and where conditions permit, an employee may be granted equivalent time off in lieu of the overtime payment in Articles 19.02 and 19.03 above.

ARTICLE 20 - INJURED ON DUTY:

20.01 All Employees in the Bargaining Unit shall be covered by the provisions of the *Workers' Compensation Act* of the Province of New Brunswick.

20.02 (a) An employee receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* for injury on the job shall receive the difference between his net salary (i.e., gross salary less income tax, Unemployment Insurance, and Canada Pension Plan deductions) and the benefit that is paid by the Workplace, Health, Safety and Compensation Commission during his period of temporary disability. For the purpose of this Article, where the Workplace, Health, Safety and Compensation Commission benefits are reduced by the amount of any Canada Pension Plan payments, such Canada Plan Payments shall be deemed to form part of the Workplace, Health, Safety and Compensation Commission benefits.

(b) This article does not apply to agencies on a Workplace, Health, Safety Compensation Commission premium payment basis in effect prior to January 15, 1995.

20.03 The absence of an employee who is receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the person's sick leave credits or vacation credits.

ARTICLE 21 - HOURS OF WORK:

21.01 The Employer shall prescribe the regular hours of work for employees.

21.02 The normal workweek shall consist of five (5) consecutive days of eight (8) hours each and two (2) consecutive days off for a total of forty (40) hours per week, except as otherwise provided in this agreement. Employees will be scheduled from Monday to Friday inclusive, 8 a.m. to 5 p.m. unless otherwise mutually agreed by the parties.

21.03 Where the Employer requires any employee to work in twenty-four (24) hour continuing shift operation, the regular workweek shall be forty hours per week averaged over a four (4) week period. No employee as a condition of employment will be required to work more than five (5) full shifts in a seven day period except by mutual agreement of the parties.

21.04 Unless operational requirements dictate, existing patterns of work or hours of work shall not be changed without giving at least two (2) weeks notice by posting to the employees concerned. A copy of such notice will be sent to the Union pursuant to Article 26 (Notices).

21.05 As a result of the application of Articles 21.02 and 21.03 if an employee or group of employees feel adversely affected whenever any significant change is made in the existing patterns of work during the life of this Agreement, such complaint shall be referred to joint consultation pursuant to the provisions of Article 25 (Joint Consultation).

21.06 Each employee shall complete his assigned work he is required to do each day.

21.07 Meal periods shall not be less than thirty (30) minutes in a shift, except for employees working straight eight (8) hour shift, who are required to remain on their job throughout such shift.

21.08 All employees may take one (1) ten (10) minute break during each four (4) consecutive hours worked at a time approved by the responsible officer designated by the Employer.

21.09 Nothing in this Article shall constitute a guarantee of hours of work per week, or otherwise.

21.10 No person covered by the bargaining unit shall be denied regular hours of work as a result of his having worked overtime hours for the Employer.

ARTICLE 22 – OVERTIME/SHIFT PREMIUM/CALL BACK:

22.01 All hours worked in excess of the normal hours as defined in Article 21 (Hours of Work) shall constitute overtime. Overtime shall be paid at one and one-half (1 ½) times the employee's normal rate.

22.02 When operational requirements permit, overtime must be authorized in advance by the Employer.

22.03 Overtime shall be distributed as equitably as circumstances will permit among the qualified employees at the work unit in question provided that each employee will perform his fair share of overtime and call-in work. Employees shall not unreasonably refuse call-in and to do overtime. An employee shall have the right to refuse overtime and/or call-in when required to perform duties not contained within his job classification. A record of overtime for all employees of this bargaining unit shall be made available for each work unit upon request at the end of each calendar month.

22.04 Overtime shall be compensated by payment of 1½ times the employee's rate of pay or 1½ times off at the option of the employee. Time off shall be taken at a time mutually agreeable by the employee and Employer otherwise the employee shall be paid for the overtime worked. An employee upon giving the Employer sufficient notice, shall be paid for all of the overtime hours or a portion that an employee has banked if so requested. Banked overtime may only be withdrawn each quarter – March 31, June 30, September 30 and December 31.

22.05 Effective the date of signing of this collective agreement, an employee shall be entitled to a shift differential of fifty cents (\$0.50) per hour for all hours worked on a shift where at least half of the hours worked on a shift fall between 4:00 p.m. of one day and 8 a.m. of the following day. Effective December 16, 2010, the shift differential shall be sixty cents (\$0.60) per hour for all hours worked on a shift where at least half of the hours worked on a shift fall between 4:00 p.m. of one day and 8 a.m. of the following day. Shift premiums shall not be paid for time worked at overtime rate.

22.06 Each Department, Commission, Agency or Institution where shift premiums are applicable shall maintain a record of shifts worked, as described in Article 22.05 for each employee and once per month pay the shift premium as a bonus.

22.07 An employee who is called in to work after he has terminated his shift and left his place of work shall be paid at one and one-half (1 ½) times his regular hourly rate for the time worked, but in any event he shall be guaranteed a minimum of three (3) hours pay at one and one-half (1 ½) times his regular hourly rate. This Clause will not apply to regularly scheduled overtime. When the work for which the employee is called back is completed, the employee shall be allowed to leave.

22.08 Whenever the call-in either precedes or follows but in any event is continuous to the employee's regular shift he shall then be paid one and one-half (1 ½) the regular rate for the hours worked.

22.09 The provisions of Article 22.07 shall not be included when computing overtime.

ARTICLE 23 - RETIREMENT ALLOWANCE:

23.01 When an employee having general seniority of five (5) years or more, retires due to disability, death or age, or is laid off, 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 twenty-five (125) days' pay, at the Employee's regular rate of pay. For the purpose of this article, employees having seniority of five (5) years or more who do not participate in the Public Service Superannuation Plan shall be deemed entitled to retire due to age once having achieved age fifty-five (55).

23.02 Where an employee retires due to disability, death, 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 his termination of employment.

23.03 Where an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months after the date he was laid off, provided the employee has not been rehired in the New Brunswick Public Service.

ARTICLE 24 - SAFETY AND HEALTH:

24.01 Where the Employer requires an employee to wear safety apparel and equipment, the Employer shall supply at the Employer's expense, all required apparel and equipment save and except that which is of a personal nature. Wearing of such protective clothing and equipment is mandatory and shall be a condition of employment.

24.02 An employee required to wear prescription glasses shall wear safety approved prescription glasses and shall be reimbursed by the Employer half the actual cost of the lens and frames for one pair of such glasses during two year terms beginning with the signing date of this agreement regardless of Blue Cross payments. The total reimbursement by the Employer and Blue Cross shall not exceed the actual cost of the glasses.

24.03 An employee required to wear safety boots or safety shoes shall be reimbursed by the employer \$100.00 in each fiscal year (April 1 to March 31). An employee qualifying for this benefit is limited to one claim of \$100.00 per fiscal year.

24.04 The Employer will continue to maintain its equipment in accordance with Federal and Provincial Safety Standards and to make reasonable regulations for the safety and health of its employees during the hours of employment and the Union agrees that it will direct its members to use the protective devices and other equipment provided by the Employer for the protection of employees from injury. The Union also agrees that it will encourage its members to promptly report conditions which might be dangerous to employees and the public and to do all in their power to make the Employer's property and equipment safe, sanitary, and dependable.

24.05 For the protection of employees, coveralls and suitable gloves will be supplied when they are working in the handling of abrasive materials. It is agreed that such clothing or gloves shall remain the property of the Employer and that their wearing shall be mandatory at the discretion of the Employer.

24.06 For employees required to do supervisory or peace officer work, suitable visible identification will be supplied. Such identification will remain the property of the Employer.

24.07 The parties agree that the provisions of the *Occupational Health and Safety Act* apply to this bargaining unit. Without limiting the generality of the foregoing, the provisions of the Act governing the employee's right of refusal of unsafe work apply.

24.08 Each member of a Health and Safety Committee established in accordance with the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*, shall be provided with a copy of the minutes of Committee meetings. In those jurisdictions in which members of this bargaining unit are employed but not represented on the related Health and Safety Committee, the Employer will provide the Union with a copy of the minutes of any particular such meeting.

24.09 The Employer shall issue a CSA approved flotation suit to every employee who works on a ferry.

ARTICLE 25 - JOINT CONSULTATION:

25.01 The Union and the Employer acknowledge that mutual benefits to be derived from joint consultation and hereby approve the establishment of Labour-Management Committees in appropriate work units, consisting of equal numbers of employee representatives and management staff.

25.02 The Parties agree that the Committees shall be employed as a forum for meaningful consultation or contemplated changes in conditions of employment or working conditions not governed by this Agreement, and other matters of mutual interest.

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

25.04 Employees attending meetings of:

(a) the Joint Health and Safety Committees established pursuant to the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*;

(b) the Employee and Family Assistance Program (E.F.A.P.) established by the parties;

(c) Labour Management Committee Meetings;

(d) other joint consultation meetings requested by the Employer

shall suffer no loss of pay for the purpose of attending such meetings.

ARTICLE 26 - NOTICES:

26.01 Any notice in writing by either Party shall be directed to:

FOR THE EMPLOYER: Director of Labour Relations Services
Office of Human Resources
P. O. Box 6000
Fredericton, N. B.
E3B 5H1

FOR THE UNION: The President
Canadian Union of Public Employees
Local 1190
97 St. Marys Street
Fredericton, N.B.
E3A 2R7

26.02 The employer shall provide the Union with notice of change of status for employees within ten (10) working days of authorization of such change when employees are hired, laid off, recalled from layoff, retired, terminated for any reason or recalled from inactive status.

ARTICLE 27 - COPIES OF THE AGREEMENT:

27.01 The Parties shall have printed, by a unionized firm, sufficient copies of this Agreement so that each employee in the Bargaining Unit may have a copy within a reasonable time after the execution of this Agreement.

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

27.03 The cost of printing the Agreement is to be borne by the Parties equally.

ARTICLE 28 - PROBATIONARY EMPLOYEES:

28.01 The provisions of this Agreement shall apply to newly hired probationary employees save and except:

- Article 9 - discipline
- Article 11 - layoff and recall
- Article 14 - grievance procedure
- Article 15 - adjudication

ARTICLE 29 - WAGES:

29.01 (a) Wages for employees shall be as set out in Schedule "A" hereto.

(b) Notwithstanding (a) above newly hired employees shall be paid at 80% of the pay rate for the applicable classification during their six month probationary period. This 80% rate shall not apply to any periods of probation extended beyond six months pursuant to Article 1.10.

29.02 The employer shall make every reasonable effort to continue the present pay day now in effect for the life of the agreement.

29.03 Tool Allowance Premium: Effective December 16, 2010, an employee classified as a Mechanic, Mechanic Supervisor, Automotive Electrician, Machinist or Automotive Body Repairworker and who is required by the Employer to provide his own tools shall be paid an annual tool allowance of \$250.00. As of each payment date, the Department of Transportation will provide the Union with a list of employees in the noted classifications who are required by the Employer to provide their own tools.

ARTICLE 30 - TRAVEL REGULATIONS AND MEAL AND BOARD ALLOWANCES:

30.01 The Employer agrees that the existing Travel Regulations presently applicable to each employee in the Bargaining Unit shall continue in force as changed by B. M. Minute from time to time.

30.02 The provisions of the Travel Regulations shall not be unreasonably applied.

ARTICLE 31 - NO DISCRIMINATION:

31.01 The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination in any relationship with employees by reason of race, colour, religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, sex or marital status, sexual orientation, political affiliation, nor by reason of membership or activity in the Union.

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

31.03 Both parties recognize that the Human Rights Act applies to this Agreement.

ARTICLE 32 - PROMOTION, DEMOTION AND TRANSFER:

32.01 For the purpose of this Agreement, the appointment of an employee to a different position constitutes:

(a) a promotion, where the maximum rate of pay for the new position exceeds the maximum rate of pay for the previous position;

(b) a demotion, where the maximum rate of pay for the new position is less than the maximum rate of pay for the previous position; or

(c) a transfer, where the appointment does not constitute a promotion or demotion.

32.02 In cases of promotion, demotion or where a seasonal employee applies for a regular position or is involved in a transfer to a regular position at the same level of classification, and where the requisite qualifications and ability of applicants is deemed to be relatively equal, the employee with the greatest seniority within the district, region or institution within a department shall be entitled to preference.

32.03 Promoted, transferred or demoted employees, other than employees demoted for disciplinary reasons shall be placed on a trial period of three (3) months. Conditional on satisfactory performance, the employee shall be considered permanent after the three (3) month trial period. In the event the successful applicant proves unsatisfactory in the position during the trial period, or if the employee is unable to perform the duties of the new job classification, he shall be returned to his former position without loss of seniority. Any other employee displaced because of this action shall also be adjusted accordingly.

32.04 Where there is a competition to fill a vacancy or an anticipated vacancy in the Bargaining Unit and where possible, the Employer shall have notices of such competition posted in the buildings out of which the employees work. Notice shall be posted until the competition closing date, or for ten (10) working days, whichever is greater. Copies of such competitions shall be forwarded to the Provincial Office of CUPE Local 1190.

32.05 The notice referred to in Article 32.04 shall contain the following information:

(a) description of the position;

(b) location of the position;

(c) required qualifications; and

(d) the applicable wage rate.

32.06 (a) When an employee has become incapacitated by a handicap, an illness, advancing years or a permanent disability and is unable to perform his regular duties such employee may request, in writing, a change in duties. The Employer, Union and employee shall make every reasonable effort to place the employee in a job consistent with his ability. However, no other employee shall be displaced, except a probationary employee with less seniority, from his position in order to effect this change in duties.

(b) Such employee shall be paid a rate not less than his present rate until the rate in the lower classification is not less than the rate which the employee was earning in his previous classification.

ARTICLE 33 - TEMPORARY ASSIGNMENT:

33.01 (a) A temporary assignment occurs when an employee is temporarily assigned from his regular job for four (4) consecutive hours or more, with the exception of when an Operations Worker I, II or III is assigned to

operate a piece of equipment as an Operations Worker II, III or Equipment Operator III. In this situation the temporary assignment is effective immediately.

(b) When an employee is temporarily assigned to use his Class I Driver's Licence, he will be paid the Equipment Operator III rate, effective immediately, for the duration of that assignment.

33.02 An employee in a temporary assignment:

(a) shall be paid the standard hourly rate of the job to which he has been assigned, provided such rate is not less than that of his regular job and provided further the employee assumes full responsibility of the job under normal supervision.

(b) where a number of steps in the pay range is involved, the employee shall move into the salary step of the higher paid classification on the basis that his rate of pay will be increased by at least five percent (5%) or to the minimum of the higher paid classification, whichever is greater provided it does not exceed the maximum rate of pay for the higher classification.

(c) shall be paid the rate of his regular job during the period of such temporary assignment if the rate of the job to which he is temporarily assigned, but not as a result of a layoff or normal reduction of the work force, is less than the rate of his regular job

33.03 Where a temporary assignment is to be for a period of time greater than two (2) months, the Employer shall have notices of such temporary assignment posted in accordance with the provisions of Article 32.04 and 32.05. This article is not intended to apply to recurring seasonal situations.

33.04 In cases of a temporary assignment posted in accordance with Article 33.03, where the requisite qualifications and ability of the applicants is deemed to be relatively equal, the employee with the greatest seniority within a work unit, institution or department shall be entitled to preference.

33.05 The Parties may by mutual agreement waive the provisions of Articles 33.03 and 33.04.

33.06 Nothing in this Article will supercede Article 11 Layoff, Inactive Status, and Recall.

ARTICLE 34 - CLASSIFICATIONS:

34.01 Where a new classification not covered by this Agreement is established during the life of this Agreement, the rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Union, but all other terms of the Agreement shall apply. In the event no agreement can be reached between the Employer and the Union, wage rates only may be submitted to adjudication. In the intervening time pending the result of adjudication the Employer shall set an interim wage rate for such new classification. The new rate shall become retroactive to the time the position was first filled by an employee.

34.02 The Employer shall notify the Union in advance of any change in the job specifications for classifications covered by this Agreement which alter the duties or responsibilities of employees.

34.03 Where an employee is reclassified to a lower classification for reasons other than disciplinary action, or at the employee's written request, he shall be paid a rate not less than his present rate until the rate paid in the lower classification is not less than the rate which the employee was earning in his previous classification.

ARTICLE 35 - PAST PRACTICES:

35.01 It is the intention of the Employer to continue all existing benefits and provisions not covered by this Agreement for the welfare of employees insofar as is practicable, but the Employer reserves the right to change, modify, or withdraw such benefits when, in its judgment, such action becomes necessary; provided that whenever requested by the Union, the Employer agrees to meet with the Union for the purposes of discussing such change.

ARTICLE 36 - EMPLOYEE BENEFITS:

36.01 The employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of Blue Cross TD 129 Plan or any equivalent Plan that may be introduced by the Employer 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 premium of the plan when so authorized by the employee.

36.02 The Employer shall pay fifty per cent (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. The plan will be implemented as soon as possible following the signing of the collective agreement. 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.

36.03 Long Term Disability - The Employer accepts to administer an L.T.D. plan once advised that such a plan has been accepted by the membership. The Employer's role would be limited to the check off of premiums authorized by employees and the forwarding of the collected sums to the address designated by the Union.

36.04 Effective December 16th, 2001, on a voluntary basis, part-time and seasonal employees may participate in the Part-Time and Seasonal Pension Plan currently available to other part-time/seasonal employees in Parts I, II and III of the New Brunswick Public Service.

ARTICLE 37 - UNIFORMS:

37.01 Where the Employer requires the employee to wear a uniform in the course of his duties, the Employer will supply the uniform at no cost to the employees.

ARTICLE 38 - SAFETY COMMUNICATIONS:

38.01 Where operational requirements permit, the Employer will provide adequate communication facilities on equipment.

ARTICLE 39 - JOB SECURITY:

39.01 (a) The Union recognizes the right of the Employer to contract out work.

(b) No employee as of August 21, 2005 will suffer a reduction of hours of work or be laid off or placed on inactive status as a result of the Employer contracting out its work or services. This Article shall remain in effect for the life of this Agreement.

(c) The employer will be deemed to have satisfied the requirements of Article 39.01(b) if the employees affected are offered other suitable employment in a district, region or an institution within a department in the province including a present incumbent only position. Regardless of that position's classification, the employee will not suffer a reduction in pay.

ARTICLE 40 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS:

40.01 (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.

40.02 Notwithstanding Article 16, where a holiday falls on a part-time employee's scheduled work day, 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.

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

ARTICLE 41 - TECHNOLOGICAL CHANGE:

41.01 In this article "technological change" means the introduction of equipment or material different in nature and kind than that previously used by the employer or a change in the utilization of existing equipment or materials which results directly in a change of work methods, organization operations or processes affecting one or more employees.

41.02 Implementation of technological change shall be consistent with the provisions of this collective agreement.

41.03 Where the employer intends to introduce technological change:

(a) The employer agrees to notify the union as far as possible in advance of his intention and to update the information provided as new developments arise and modifications are made;

(b) The foregoing notwithstanding, the Employer shall provide the Union, at least one hundred and twenty (120) days before the introduction of technological change, a description of the project and foreseeable effects on employees.

41.04 The notice referred to in Article 41.03 shall be given in writing and shall contain the following:

(a) the nature of the technological change;

(b) the date on which the Employer proposes to effect the change;

(c) the approximate number, classifications and location of employees effected.

41.05 At the request of the Union, the Employer agrees to meet with the Union prior to the implementation date specified in the notice referred to in Article 41.03 to discuss the introduction of such technological change and the effect upon employees.

41.06 (a) In the event the employer implements technological change that results in the displacement of employees the Employer shall make every reasonable effort to find suitable alternate employment for the employees so effected.

(b) Employees unable to find suitable alternate employment shall be given preference when filling vacancies for which they have the requisite qualifications subject to the provisions of Article 10.05(b) and (e).

(c) Where a vacancy exists and an employee referred to in Article 41.06(b) does not possess the requisite qualification, where appropriate the employer shall make every reasonable effort to provide training to meet the vacancy requirements for a period subject to the provisions of Article 10.05(b) and (e).

(d) If as a result of a change in technology the Employer requires the employee to undertake additional training, the training will be provided to the employee. Such training shall be given during the hours of work

whenever possible. Any training due to technological change shall be at the Employer's expense without loss of pay to the employee. Time spent on such training shall be considered hours of work.

(e) If an employee's position is rendered redundant as a result of technological change, the provisions of Article 11 (Lay off, Inactive Status, and Recall) shall apply.

ARTICLE 42 - DURATION:

42.01 This contract covers the whole employment relationship and it shall be in effect from the date of signing this collective agreement until December 15, 2012.

42.02 This Agreement shall be automatically renewed after December 15, 2012, for successive periods of twelve months unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party not less than thirty calendar days and not more than sixty calendar days prior to the expiration of this agreement or any renewal thereof or unless a deadlock is declared by the Labour and Employment Board.

42.03 The only items in this Collective Agreement which are subject to retroactive adjustment are the wage rates which shall be paid at straight time for all regular hours worked and at the adjusted overtime rate for all overtime hours worked.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this contract at Fredericton, New Brunswick on November 17th, 2010.

ON BEHALF OF BOARD OF MANAGEMENT

ON BEHALF OF THE CANADIAN
UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

Hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson

SCHEDULE A

GROUP	CLASSIFICATION	Dec. 6 08	June 16 09	Dec. 16 09	June 16 10	Dec. 16 10	June 16 11	Dec. 16 11	June 16 12
1	Labourer	15.78	15.78	15.78	15.78	15.94	16.22	16.38	16.68
2	Artisan I Operations Worker I Traffic Counter Operator	16.51	16.51	16.51	16.51	16.68	16.94	17.11	17.42
3	Artisan II Operations Worker II Stores Clerk	17.21	17.21	17.21	17.21	17.38	17.66	17.84	18.16
4	Bookmobile Driver Operations Worker III Painter	17.88	17.88	17.88	17.88	18.06	18.36	18.54	18.87
5	Bridgeworker Equipment Operator III Farm Specialist Farm Supervisor Maintenance Repairworker I Mate Security Officer I Storekeeper I	18.27	18.27	18.27	18.27	18.45	18.77	18.95	19.28
6	Artisan III Cabinetmaker Carpenter Construction Worker III Coordinator of Mail Services Grounds Supervisor Lineworker Marine Engineer Park Maintenance Supervisor I Power Engineer I Security Officer II	18.78	18.78	18.78	18.78	18.97	19.29	19.48	19.82
	Forest Warden	18.78	18.78	18.78	18.78	19.44	19.76	19.95	20.29

GROUP	CLASSIFICATION	Dec. 16 08	June 16 09	Dec. 16 09	June 16 10	Dec. 16 10	June 16 11	Dec. 16 11	June 16 12
7	Automotive Body Repairworker Ferry Operations Supervisor Highway Signs Supervisor Highway Striping Supervisor Maintenance Repairworker II Park Maintenance Supervisor II Radio Technician I Sign Maker Supervisor Storekeeper II	19.59	19.59	19.59	19.59	19.79	20.09	20.29	20.64
8	Automotive Electrician Building Maintenance Supervisor I Electrician Machinist Marine Captain I Operator Instructor Plumber Power Engineer II Radio Technician II Welder II	20.73	20.73	20.73	20.73	20.94	21.31	21.52	21.89
	Mechanic	20.73	20.73	20.73	20.73	21.46	21.83	22.60	23.00
9	Bridge Supervisor Highway Signing Superintendent Marine Captain II Radio Technician III Welder III	21.63	21.63	21.63	21.63	21.85	22.18	22.41	22.77

GROUP	CLASSIFICATION	Dec. 16 08	June 16 09	Dec. 16 09	June 16 10	Dec. 16 10	June 16 11	Dec. 16 11	June 16 12
10	Automotive Equipment Inspector Building Maintenance Inspector I Building Maintenance Supervisor II Chief Power Engineer Golf Course Superintendent Industrial Park Services Supervisor Maintenance Repairworker III Radio Technician IV	22.47	22.47	22.47	22.47	22.69	23.08	23.31	23.71
	Mechanic Supervisor	22.47	22.47	22.47	22.47	23.26	23.65	24.49	24.89
11	Building Maintenance Inspector II Communications Supervisor Transportation Maintenance Superintendent I	23.95	23.95	23.95	23.95	24.19	24.58	24.83	25.23
12	Automotive Shop Superintendent Plant Superintendent Regional Maintenance Supervisor Transportation Maintenance Superintendent II Transportation Highway Superintendent	26.21	26.21	26.21	26.21	26.47	26.88	27.15	27.58
	Forest Warden II (HC) (doing non-code enforcement)	17.34	17.34	17.34	17.34	17.51	17.81	17.99	18.31

APPRENTICESHIP SCHEDULE

MECHANIC

	Dec. 16 08	June 16 09	Dec. 16 09	June 16 10	Dec. 16 10	June 6 11	Dec. 16 11	June 16 12
Indentured Apprentice	16.59	16.59	16.59	16.59	17.17	17.46	18.08	18.40
First year	17.63	17.63	17.63	17.63	18.24	18.56	19.21	19.55
Second year	18.64	18.64	18.64	18.64	19.31	19.65	20.34	20.70
Third year	19.72	19.72	19.72	19.72	20.39	20.74	21.47	21.85
Fourth year	20.73	20.73	20.73	20.73	21.46	21.83	22.60	23.00

NOTE: Progression from one year to another is contingent on satisfactory progress and completion of a division as determined by examination provided under the Apprenticeship and Occupational Certification Act of the New Brunswick Department of Post-Secondary Education, Training and Labour.

LETTER OF INTENT

The parties recognize that certain operations in the Parks Operations of the Department of Tourism and Parks operate on a continuous seven day basis. In such operations the normal work week will consist of any five consecutive dates of eight consecutive hours each, exclusive of meal periods. However, the parties may, by mutual agreement, accept other hours of work.

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

Hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

FOR THE UNION

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

C.U.P.E. 1190 CLARIFICATION ITEMS

1. Article 1.06 and Article 24.05

Abrasive materials - Protective clothing

SUGGESTIONS:

TYPE OF JOB	TYPE OF PROTECTIVE CLOTHING OR GLOVES TO BE ISSUED BY D.O.T.
(a) Welder	Leather apron & welder's gloves
(b) Sandblaster	Leather gloves & coveralls
(c) Spray painter	Plastic gloves & coveralls
(d) Asphalt Distributor or Colas spray	Plastic gloves & coveralls
(e) Soils testing	Leather gloves & coveralls on particularly messy jobs at discretion of supervisor
(f) Pressure Treated lumber handler	Plastic gloves
(g) Industrial Coatings	Plastic gloves & coveralls
(h) Formed precast (concrete)	Leather gloves
(i) <u>Asset Maintenance</u>	<u>Leather gloves & cloth coveralls</u>

Workmen are expected to provide their own leather gloves and coveralls while performing routine daily tasks, such as handling lumber, material in steel drums, assorted hardware, signs, ordinary paint, etc.

N.B. When the above mentioned protective clothing or gloves are issued it will be the immediate supervisor's responsibility to insure that they remain at the employee's place of work i.e. Maintenance Depot, Government Garage, etc. when not being used.

LETTER OF INTENT

“DUAL PURPOSE UNITS” - PLOW TRUCKS WITH SANDERS

DURING REGULAR WORKING HOURS - In addition to one-person plows which may be operated by one employee, other snow removal vehicles may be operated by one employee when the wing is removed. If unit, with the wing attached, is required for plowing the wing man will accompany the operator. For salting and sanding there will be one man (i.e. the operator only) unless extra men are available and do not have other work to perform.

OVERTIME HOURS - In addition to one-person plows, which may be operated by one employee, other snow removal vehicles may be operated by one employee when the wing is removed. If unit, with the wing attached, is required for plowing the wing man will accompany the operator. For salting and sanding one man (i.e. the operator only) will be called in and will also operate loader.

In either of the above cases if the wing on the unit presents a safety problem for the operator’s visibility, the wing will be removed from the unit for salting and sanding operations and one man will operate the unit.

In the event of a severe ice storm and at the discretion of the Highway Supervisor a second employee may be assigned to the unit.

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

Hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

FOR THE UNION

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 11.05)

Department	Unit of Operation for Layoff, Recall and Inactive Status
<u>Post Secondary Education, Training and Labour</u>	Campus <u>Library Region</u>
Agriculture, Fisheries and Aquaculture	Bon Accord Veterinary Services
Tourism and Parks	Parks Special Operating Agency Acadian Village Kings Landing Aquarium and Marine Center
Culture and Sport Secretariat	N.B. Museum Minister's Island
Family and Community Services	Regions
Natural Resources	Districts Nursery Branch Division Regional Maintenance Facilities Fish Hatchery Regional Headquarters Air Tanker Operations
Public Safety	Institution Branch
Supply and Services	Regions
Transportation	Districts Branches Special Operating Agency

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 22.03)

Department	Work Unit for Distribution of Overtime
<u>Post Secondary Education , Training and Labour</u>	Campus <u>Library Region</u>
Agriculture, Fisheries and Aquaculture	Bon Accord Dykeland Maintenance Veterinary Services
Tourism and Parks	Park Special Operating Agency Acadian Village Kings Landing Aquarium and Marine Center
Culture and Sport Secretariat	N.B. Museum Minister's Island
Family and Community Services	Region
Natural Resources	District Nursery Branch Division Regional Maintenance Facility Fish Hatchery Regional Headquarter Air Tanker Operations
Public Safety	Institution Branch
Supply and Services	Section Assigned Facility
Transportation	Highway Division Bridge Crew* Construction Crew** Survey Crew Highway Signs Crew Chipseal Crew Highway Striping Crew Stockroom Repair Facility <u>Work Unit ***</u> Ferry Crew Line Crew Patching Crew

*Bridge Crew- Overtime on Saturday, Sunday or a Holiday listed in Article 19.01, will be offered to qualified regular and seasonal employees within the same Headquarters, before being offered to persons not covered by the collective agreement. Headquarter offices are Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen, Chipman, Woodstock, Andover, Tracadie, St. George, Renforth, Fredericton Junction, Hanwell Road, Nackawic and St. Basile.

**Construction Crew- Overtime on Saturday, Sunday or a Holiday listed in Article 19.01, will be offered to qualified regular and seasonal employees within the same Headquarters, before being offered to persons not covered by the collective agreement. Headquarter offices are Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen, Chipman, Woodstock and Andover.

Bridge and Construction Crews are separate entities from each other when determining the equitable distribution of overtime.

***A Repair Facility Work Unit is defined as a group of employees working in a repair facility and reporting to the same supervisor. During normal hours and overtime an employee will perform the functions of his or her designated Repair Facility Work Unit. Repair Facility Work Units are separate entities from each other when determining the equitable distribution of overtime.

LETTER OF AGREEMENT

It is understood that the Province of New Brunswick has separated the operations of the Mactaquac Golf Course, from the Mactaquac Park campground operation, by creating a Special Operating Agency to facilitate the operation and management of the golf course.

The parties agree that the terms and conditions of employment, for the employees currently covered by the General Labour and Trades Collective Agreement working at the Mactaquac Golf Course, will continue to apply as per the collective agreement.

The parties recognize that with the creation of the Special Operating Agency for the golf course, that the golf course and park shall be recognized as separate units of operation.

Casuals working at the golf course / park will be laid off before seasonal or full-time employees.

If additional work becomes available at the golf course, after employees are put on inactive status at the golf course, those employees will be offered the work in order of seniority. If they don't accept the work, then offers will be made to those on inactive status at the campground, in order of seniority, if they meet the job requirements. If they don't accept, then the employer may proceed at its own discretion.

All vacancies at the golf course will be filled through the competition postings. However, if the employer wishes to offer such vacancies to golf course and / or campground employees before posting, it shall be in accordance with the collective agreement.

It is therefore agreed that layoff and recall rights for both employees at the golf course and campground are limited to the unit of operation to which the employees are assigned, subject to casuals being laid off from either unit of operation prior to any employees being laid off.

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

Hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

FOR THE UNION

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

**LETTER OF INTENT
BETWEEN
BOARD OF MANAGEMENT
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES Part I**

Re: Responsibility Allowance for Operations Lead Worker – Department of Transportation:

The Operations Lead Worker is designated to assume the leadership role of a Highway Division crew when the Highway Supervisor is not on the jobsite.

In addition to regular assigned duties, the Operations Lead Worker's responsibilities include but are not limited to:

- Making operational decisions and communicating these to staff once a routine task begins,
- Acting as spokesperson for the Division and the Department for any inquiries from the public or a regulatory agent,
- Contacting a superior in the event of any issue that exceeds their capability or authority.

Responsibilities of the Operations Lead Worker do not include:

- Planning, scheduling or assigning work,
- Supervising the crew,
- Discipline,
- Routine paperwork normally performed by the Highway Supervisor.

The amount of the responsibility allowance is three percent (3.00%) of the lead worker's regular hourly rate of pay and is not to be increased by overtime. The Operations Lead Worker will not be eligible to receive the responsibility allowance when assigned as the acting Highway Supervisor or when on leave for 5 (five) or more consecutive working days.

This letter of agreement will terminate on December 15, 2012

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

Hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

FOR THE UNION

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

LETTER OF INTENT
BETWEEN
BOARD OF MANAGEMENT
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES Part I

Re: Supplementary Pay Applicable to Positions Classified as Transportation Highway Superintendents

The parties agree that in recognition of supervisory issues during the winter season for those employees currently classified as Transportation Highway Superintendents, the Employer will offer a 5.0% wage supplement to the regular hourly rate of pay, the value of which is not to be increased by overtime. The wage supplement is to be paid during the four (4) consecutive month period normally designated by the New Brunswick Department of Transportation as the snow removal period.

This wage supplement is not retroactive and will become effective on the date of signing of the new Collective Agreement and shall remain in effect for the life of this agreement, which expires on December 15, 2012.

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

Hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

FOR THE UNION

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

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 1190, 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 he 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 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson

LETTER OF UNDERSTANDING
BETWEEN
BOARD OF MANAGEMENT
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES Part I

RE: Recall of Forest Wardens

In the event of recall to perform forest warden work not requiring enforcement duties, preference shall be given to employees classified as Forest Warden II (Holding Class), notwithstanding Article 11.02(a).

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson

LETTER OF INTENT
BETWEEN
BOARD OF MANAGEMENT
AND
CUPE 1190 (GENERAL LABOUR AND TRADES)
Re: Joint Job Evaluation Study

The parties agree to undertake a joint study during the term of the new collective agreement which will evaluate a representational proportion of all classifications represented by CUPE 1190, Part I of the First Schedule, *Public Service Labour Relations Act*, as follows:

1. Within ninety (90) days of the signing of the new collective agreement, a joint study committee, consisting of no more than three (3) representatives for each party, will be established to evaluate the classifications using a recognized nondiscriminatory methodology mutually agreed upon by both parties.
2. The committee will develop its terms of reference for approval by their respective principals.
3. A facilitator from the Compensation and Classification Branch of the Office of Human Resources will be made available to the committee. By mutual agreement, the committee may call upon additional resources to address specific issues.
4. The Union will be responsible for the payment/re-imbusement of the wages for its committee members, including travel and any accommodations. All other expenses associated with the study will be borne by the Employer.
5. The results of the study shall form the basis of negotiations during the next round of bargaining.
6. The study will be completed ninety (90) days prior to the expiration of the collective agreement.

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson

ADDENDUM TO THE COLLECTIVE AGREEMENT

Between

Board of Management

And

The Canadian Union of Public Employees

Group: General Labour and Trades (Part I)

Re: Winter Maintenance Program at the Department of Transportation

In accordance with the Letter of Understanding between the parties concerning the implementation of the Winter Maintenance Program at the Department of Transportation, signed on October 10, 2006, the following amendments to the Collective Agreement shall prevail for employees working under the Winter Maintenance Program. All other articles of the present Collective Agreement not referred to in this Addendum shall remain in effect. This Addendum is effective for the Winter Maintenance Program season beginning November 29, 2009 and ending March 27, 2010.

ARTICLE 1 – DEFINITIONS:

1.04 (f) “Casual employee” is an employee with an anticipated work period of less than six months. Persons employed under these terms are not appointed to positions under the plan of establishment, are not considered employees, and are not covered by the terms of this agreement until they have met the requirements of employee under the *Public Service Labour Relations Act*.

1.07 “Emergency” means a sudden, generally unexpected occurrence or set of circumstances demanding immediate action. Employees will be required to report immediately in event of emergency.

1.17 “Forty-five (45) hour threshold” means the number of hours that i) an employee will be paid per week even if less hours are worked and ii) the number of hours which must be worked before becoming eligible for overtime, with the exception of holidays.

1.18 “Scheduled State”- means when an employee has been given scheduled notice or storm notice.

1.19 “Stand-by State” – means when an employee is assigned stand by duty. An employee on stand by is the first to be called when employees are required.

1.20 “Unscheduled State”- means when an employee is not in the work, scheduled or stand –by state. The employee may be moved from the unscheduled state to the scheduled or stand-by state in response to operational requirements.

1.21 “Work State” – means when an employee is reporting to work Monday to Friday from 8:00am to 5:00pm

1.22 Scheduled Notice – means when an employee on unscheduled or stand-by is given a minimum 12 hours notice that he will be required to work between 8:00am to 5:00pm on any day between Monday to Friday to perform any maintenance tasks.

1.23 Storm Notice – means when any employee is given a minimum 12 hours notice that he will be required to report to work to perform plowing, sanding, salting, snow blowing, pushing back banks and scarifying/ grading roads. If, during the storm notice period, the employee is no longer required to report to work, he shall be so

advised by the employer. If the employee is not notified that he is no longer required to report to work, he shall be compensated in accordance with article 22.07.

ARTICLE 9 – DISCIPLINE:

9.01 An employee may not be disciplined except for just cause and the employee shall be informed within fourteen (14) days from such disciplinary action, with written reasons including relevant dates. A copy of such disciplinary action shall be sent to the Union within said fourteen (14) day period.

Failure of the Employer to provide such written reasons for suspension, discharge, or demotions shall result in the employee being paid at his regular rate of pay, for the period from the date the suspension, discharge or demotion took effect to the date the written reason is presented to the employee.

9.04 Where an employee alleges that he has been suspended, discharged or demoted or suffers a financial penalty in violation of Article 9.01 he may within twenty - eight (28) days of the date of his suspension, discharge or demotion, or financial penalty invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this Agreement, and for the purpose of a grievance he shall lodge his grievance at the final level of the grievance procedure.

9.07 A suspension shall be for a specified period of time not exceeding fourteen (14) days, however, this clause shall apply separately to each incident and cannot be applied concurrently to the same incident.

9.10 On the expiration of three hundred and sixty-five (365) days after the disciplinary action has been taken against an employee, the record of disciplinary action shall be removed from the file of an employee and shall not be used against him. For the purpose of this article, days on which an employee is on approved leave of absence with pay shall be considered a day.

ARTICLE 10 – SENIORITY:

10.05 (d) he is absent without leave for a period in excess of three (3) consecutive days without reasonable excuse;

(e) when recalled he fails to return to work within seven (7) days after being notified by registered mail. It shall be the responsibility of the employee to keep the employer informed of his present mailing address. An employee recalled for employment of a short-term duration up to twenty-eight (28) days at a time when he is employed elsewhere shall not lose his recall rights for refusal to return to work. Such an employee shall waive his recall rights until regular work for which he has the required ability to perform becomes available. An employee recalled for employment outside his classification or to an area (as specified by the employee) outside his normal place of work, shall not lose his recall rights for refusal to return to work.

10.09 Employees working under the Winter Maintenance Program will accumulate seniority at the same rate as other employees.

ARTICLE 11 – LAYOFF, INACTIVE STATUS AND RECALL:

11.03 Where the Employer intends to layoff an employee or place a Seasonal Civil Servant on inactive status the employee shall be given not less than fourteen (14) days written notice of such layoffs. If the employee has not had the opportunity to work during the term of notice, he shall be paid in lieu thereof for such days. This clause will not apply to employees hired or recalled for employment of less than a month duration. Any notice of layoff or inactive status shall only be bona fide for a period of one (1) calendar month. Should an employee's period of employment be extended and it is continuous to the date in the written notice, to a maximum of twenty-eight (28) days, no further written notice is required.

ARTICLE 14 – GRIEVANCE PROCEDURE:

14.01 Where an employee feels himself to be aggrieved by the interpretation or application in respect of him of a provision, of statute or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer, dealing with terms and conditions of employment or, an alleged violation of any of the provisions of this agreement by the Employer, or where the person has the written consent of the Union respecting any grievance relating to the interpretation or application of this Agreement, the following procedure shall apply:

STEP ONE: Within fourteen (14) days after the alleged grievance has arisen or the employee became aware of the grievance, the employee may present his grievance in writing either by personal service or by mailing by registered mail, on the form authorized by the Labour and Employment Board to the person designated by the Employer as the first level in the Grievance Procedure. Grievances pertaining to articles of this addendum must be identified on the grievance form as a Winter Maintenance Program related grievance.

Upon receipt of the grievance by the person designated as the first level of the grievance procedure, the fourteen (14) day time frame that the employer has to reply will be waived with respect to articles in this Addendum until such time the parties have the opportunity to meet in order to attempt to resolve the alleged grievance. If the parties determine they are unable to resolve the alleged grievance, the fourteen (14) day time frame for reply or satisfactory settlement will commence from the date of such determination. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within this fourteen (14) day time frame the employee may proceed to Step Two.

STEP TWO: Within fourteen (14) days from the expiration of the fourteen (14) day period referred to in Step One, the employee may present his grievance in writing at the second level of the Grievance Process, either by personal service or by mailing by registered mail to the person designated by the employer as the second level in the Grievance Procedure. If the Employee does not receive a reply or a satisfactory settlement of his Grievance from the person designated by the Employer as the second level in the Grievance Process within fourteen (14) days from the date on which he presented his grievance at the second level, the employee may proceed to Step Three.

STEP THREE: Within fourteen (14) days from the expiration of the fourteen (14) day period referred to in Step Two, the employee may present his grievance in writing at the third level of the Grievance Process either by personal service or by mailing it by registered mail to the person designated by the Employer as the final level in the Grievance Process for the Department in which he is employed. Any settlement proposed by the Employer at the levels one and two and any replies must accompany the grievance when it is presented at the third level to the person designated as the final level. The person designated as the final level shall reply to the grievance in writing to the employee within fourteen (14) days from the date the grievance was presented at the third level. Should the employee not receive a reply or satisfactory settlement of his grievance within fourteen (14) days from the date on which he presented his grievance at the final level, the employee may refer his grievance to Adjudication as provided in Article 15 (Adjudication) hereof, within twenty-one (21) days of the date on which he should have received a reply from the person designated as the final level.

14.03 If advantage of the provisions of this Article have not been taken within the time limits specified herein the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be reopened.

14.05 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-eight (28) days of the occurrence thereof. Should the matter not be settled, either party may refer its differences to the Labour and Employment Board pursuant to the *Public Service Labour Relations Act*.

ARTICLE 16 – VACATIONS:

16.01 Subject to Article 16.07, each employee shall earn vacation leave credits for each calendar month for which he receives pay for at least fourteen (14) days.

16.07 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 9 (Discipline) exceeds one-half (½) the number of days in any month, no vacation credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any vacation credits accumulated prior to such leave or suspension from duty.

ARTICLE 17 – SICK LEAVE:

17.01 (a) Each employee in the Bargaining Unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter (1 ¼) days per month for each calendar month for which he receives pay for at least fourteen (14) days to a maximum credit of two hundred and forty (240) days.

17.02 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty exceeds one-half the number of days in any month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave or suspension from duty.

17.06 An employee in scheduled, stand-by or work state who is unable to report to work on account of sickness or accident who wishes to use his sick leave credits for such absence, must notify his immediate supervisor as soon as possible. An employee on stand-by who is unable to report to work for more than one-half (1/2) of his stand-by period will be required to use a full sick leave credit of eight (8) hours. An employee on stand-by who is unable to report to work for less than one half (1/2) of his stand-by period will be required to use a sick leave credit (to the nearest two (2) hour increment) based upon the number of hours remaining in the work period for which he is unavailable.

An unscheduled employee must advise his Supervisor if, due to sickness or accident, he is unable to report to work. Sick leave credits will be required for an unscheduled employee if he is subsequently required to report to work and is unable to do so.

17.12 Sick leave credits will not be required for an employee who:

- (a) is unscheduled and is not required to report to work
- (b) has met the forty-five (45) hour threshold for the week

ARTICLE 18 – LEAVE OF ABSENCE:

18.00.1 Approved leave (i.e. vacation, sick, bereavement etc.) will be required for an employee who wishes to guarantee their time away from work or who is unable to report to work as required.

18.00.2 Leaves may be used in one-quarter (1/4) day increments to a maximum of eight (8) hours per day. Each ¼ day represents two (2) hours.

18.00.3 Time on leave may be used towards the accumulation of the weekly forty-five (45) hour threshold but will not increase the number of hours worked once the threshold has been met.

18.00.4 An employee with forty (40) hours of approved leave in a week is eligible for forty-five (45) hours pay. A maximum of (40) hours of leave credits would be required for a one-week (7-day) absence.

18.00.5 The use of leave credits is not required once the (45) hour threshold has been reached although an employee is still required to notify his supervisor if he is unable to report to work.

18.10 Emergency leave with pay may be granted to an employee by the Deputy Head or his designate for a period not exceeding seven (7) days;

- (i) where there is a serious illness in the employee's immediate family;
- (ii) where circumstances not directly attributable to the employee prevent him reporting for duty;
or
- (iii) under such other circumstances as the Deputy Head may approve.

Such leave shall not be unreasonably requested nor unreasonably withheld

18.11 Leave of Absence with pay may be granted for pre-scheduled medical or dental appointments that cannot be arranged outside required working hours. Such leave shall not be unreasonably withheld.

18.14 Employees required by the Employer to attend a course to improve their qualifications shall be credited with a maximum of eight (8) hours per day towards the forty-five (45) hour threshold.

ARTICLE 19 – HOLIDAYS

19.00.1 A Holiday represents eight (8) hours per day.

19.00.2 Holiday time or time off in lieu shall be used towards the accumulation of the weekly forty-five (45) hour threshold but will not increase the number of hours worked once the threshold has been met.

19.00.3 An employee scheduled on Work State on a holiday will be compensated eight (8) hours stand-by pay to be applied as per Article 22.10.

19.02 (a) An employee required to work on any of the above-mentioned holidays, other than Christmas and Boxing Day shall be paid for the time so worked at the applicable overtime rate.

(b) An employee required to work on Christmas and/or Boxing Day shall be paid for the time so worked at double (2) time the employee's regular rate of pay.

19.03 Does not apply to employees covered by this Addendum.

19.04 Does not apply to employees covered by this Addendum.

19.05 here an employee requests and where conditions permit, an employee may be granted equivalent time off in lieu of the overtime payment.

ARTICLE 21 – HOURS OF WORK:

21.02 The workweek shall be from Sunday to Saturday. Two employees will be scheduled to work in each work unit from Monday to Friday between the hours of 8:00 am to 5:00 pm. A stand-by roster of 2 employees will be established from Monday to Friday 5pm to 8am and 4 employees Sunday and Saturday for 24 hours each day shall be established.

Employees working within the program will be expected to report to work in event of emergency or dependent upon their state of employment, defined as: Work State, Standby State, Scheduled State or Unscheduled.

A schedule indicating employee's states of employment for each of the seventeen (17) weeks of the Program will be posted two (2) weeks prior to implementation. All employees working in the Division will be scheduled in the rotation.

Casual employees will be hired to backfill positions when for operational requirements a replacement is needed for an employee who is unable to report to work for an unspecified period of time.

21.03 Does not apply to employees covered by this Addendum.

21.04 Every effort will be made to adhere to the seventeen (17) week schedule of the Program but in the case of unforeseen circumstances, changes to the scheduling may be made without posting advance notice to the employees.

21.05 Does not apply to employees covered by this Addendum.

21.08 All employees may take one ten (10) minute break for every four (4) hour work period at the time approved by the responsible officer designated by the Employer.

ARTICLE 22 – OVERTIME/SHIFT PREMIUM/CALL BACK/STAND-BY:

22.01 All hours worked in excess of forty-five (45) per week (Sunday to Saturday) shall constitute overtime. Overtime shall be paid at one and one-half (1 ½) times the employee's normal rate.

22.03 Overtime will be accumulated by employees based on the rotation within the seventeen (17) week schedule. Employees shall not unreasonably refuse call-in and to do overtime.

22.05 Does not apply to employees covered by this Addendum.

22.06 Does not apply to employees covered by this Addendum.

22.07 An employee who is called in to work shall be compensated with a four (4) hour call-in. These four (4) hours will be applied to the (45)-hour threshold. When the work for which the employee is called back is completed, the employee shall be allowed to leave.

22.08 Whenever the call-in either precedes or follows but in any event is continuous to the employee's work period he shall then be paid one and one-half (1 ½) the regular rate for the hours worked provided the forty-five (45) hour threshold has been met.

22.09 Does not apply to employees covered by this Addendum.

22.10 An employee designated for standby shall be available during his period of standby duty at a known telephone number, and be able to report for duty as quickly as possible if called. Employees designated for standby duty shall be compensated at the rate of \$1.90 per hour. Effective December 16, 2010, the standby rate shall be \$2.00 per hour. An employee who is unavailable to perform stand-by duties due to sickness or accident will not receive the stand-by compensation for that stand-by period unless he performed the duties for more than one-half (1/2) of the stand-by period, in which case the compensation will be for one-half (1/2) of a stand-by period.

ARTICLE 29 – WAGES:

29.01 (a) Wages for employees shall be as set out in Schedule "A" hereto and weekly compensation is based on forty-five (45) hours.

LETTER OF INTENT

Employees required for snow removal under the direction of the Department of Transportation will be temporarily assigned to the higher classification for a period determined by the Employer of at least four (4) consecutive months during the snow removal season, and shall be paid at the rate established for the higher classification for such period. An employee required for snow removal outside of this period shall not be entitled to be paid at the rate established for the higher classification even if temporarily assigned to that classification.

Employees assigned to drive one person truck plows (O.P.P.) alone and who have successfully completed the snow fighter course, and who are designated as snow fighters, shall receive a premium of thirty-one cents (\$0.31) per hour for the four (4) month period determined above. Effective December 16, 2010, the premium will be fifty cents (\$0.50) per hour. This premium is a flat rate and is not considered part of the employee's normal rate of pay, therefore it is not increased by overtime. In addition, this premium is only payable to backup operators of the one person truck plows for those hours they actually drive the one person truck plow (O.P.P.) alone. Article 33 Temporary Assignment is not applicable to this letter of intent with respect to the assignment of One Person Truck Plow operators.

LETTER OF INTENT

Re: Responsibility Allowance for Operations Lead Worker – Department of Transportation:

The Operations Lead Worker is designated to assume the leadership role of a Highway Division crew when the Highway Supervisor is not on the jobsite.

In addition to regular assigned duties, the Operations Lead Worker’s responsibilities include but are not limited to:

- Making operational decisions and communicating these to staff once a routine task begins,
- Acting as spokesperson for the Division and the Department for any inquiries from the public or a regulatory agent,
- Contacting a superior in the event of any issue that exceeds their capability or authority.

Responsibilities of the Operations Lead Worker do not include:

- Planning, scheduling or assigning work,
- Supervising the crew,
- Discipline,
- Routine paperwork normally performed by the Highway Supervisor.

The amount of the responsibility allowance is three percent (3.00%) of the lead worker’s regular hourly rate of pay and is not to be increased by overtime. The Operations Lead Worker will not be eligible to receive the responsibility allowance when assigned as the acting Highway Supervisor or when on leave for 5 (five) or more consecutive working days.

Winter Maintenance Program

- During the Winter Maintenance Program Pilot, the Operations Lead Worker will be responsible to perform Operations Lead Worker responsibilities when working, however the Operations Lead Worker status will not give the employee preference in scheduling.
- When required to act for the Highway Supervisor the Operations Lead Worker will be taken out of the scheduling rotation and compensated per Schedule 1.

This letter of agreement will terminate on December 15, 2012.

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson

LETTER OF INTENT

Re: Supplementary Pay Applicable to Positions Classified as Transportation Highway Superintendents

The parties agree that in recognition of supervisory issues during the winter season for those employees currently classified as Transportation Highway Superintendents, the Employer will offer a 5.0% wage supplement to the regular hourly rate of pay, the value of which is not to be increased by overtime. The wage supplement is to be paid during the four (4) consecutive month period normally designated by the New Brunswick Department of Transportation as the snow removal period.

This wage supplement is not retroactive and will become effective on the date of signing of the new Collective Agreement and shall remain in effect for the life of this agreement, which expires on December 15, 2012.

Dated at Fredericton this 17th day of November 2010.

FOR THE EMPLOYER

Hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

FOR THE UNION

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE**

SECTION LOCALE 1190

**GROUPE : MANOEUVRES ET
MÉTIERS, PARTIE I**

Date d'expiration : le 15 décembre 2012

TABLES DES MATIÈRES

Article	Page
PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS:	1
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION:	2
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE:	3
ARTICLE 4 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE:	3
ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION:	3
ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES:	3
ARTICLE 7 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE:	4
ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT:	4
ARTICLE 9 – DISCIPLINE:	4
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ:	6
ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL:	7
ARTICLE 12 – REPRÉSENTATION SYNDICALE:	8
ARTICLE 13 – TABLEAUX D'AFFICHAGE:	8
ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS:	8
ARTICLE 15 – ARBITRAGE:	9
ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS:	9
ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE:	11
ARTICLE 18 – CONGÉS:	12
ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS:	16
ARTICLE 20 – BLESSURES AU TRAVAIL:	17
ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL:	18
ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIME DE QUART ET RAPPEL :	18
ARTICLE 23 – ALLOCATION DE RETRAITE:	19
ARTICLE 24 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ:	20
ARTICLE 25 – CONSULTATION PARITAIRE:	20
ARTICLE 26 – AVIS:	21
ARTICLE 27 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION:	21
ARTICLE 28 – EMPLOYÉS STAGIAIRES:	23
ARTICLE 29 – SALAIRES:	23
ARTICLE 30 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES ET ALLOCATIONS DE REPAS ET DE LOGEMENT:	23
ARTICLE 31 – ABSENCE DE DISCRIMINATION:	23
ARTICLE 32 – AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION:	24
ARTICLE 33 – AFFECTATIONS PROVISOIRES:	24
ARTICLE 34 – CLASSES:	25
ARTICLE 35 – PRATIQUES ANTÉRIEURES:	27
ARTICLE 36 – BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS:	27
ARTICLE 37 – UNIFORMES:	27
ARTICLE 38 – SYSTÈME DE COMMUNICATION DE SÉCURITÉ:	27
ARTICLE 39 – SÉCURITÉ D'EMPLOI:	27
ARTICLE 40 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL:	28
ARTICLE 41 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:	28
ARTICLE 42 - DURÉE:	29
ANNEXE A	29
BARÈME DES APPRENTIS	32
LETTRE D'INTENTION	33
SCFP 1190 – POINTS D'ÉCLAIRCISSEMENT	34
LETTRE D'INTENTION	35
ANNEXE (PARAGRAPHE 11.05)	36

ANNEXE (PARAGRAPHE 22.03)	37
LETTRE D'INTENTION	39
LETTRE D'INTENTION	40
LETTRE D'INTENTION	41
LETTRE D'ENTENTE	42
LETTRE D'ENTENTE	43
LETTRE D'INTENTION	44
ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE	45
LETTRE D'INTENTION	52

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 17 novembre 2010.

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

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1190, ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.

PRÉAMBULE

Les parties à la présente convention ont l'intention et le but de fixer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail et d'autres conditions intéressant les employés visés par la présente convention.

Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel lorsque le contexte l'exige.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS:

1.01 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1190, 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 » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 002 PS 5c.

1.04 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur tel que défini dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et qui est visée par la présente convention. « Employé » peut comprendre les catégories suivantes :

a) « Employé permanent » désigne un employé tenu de travailler, de façon continue, pendant toute la semaine normale de travail tel qu'il est prévu à l'article 21.

b) « Employé à temps partiel » désigne un employé qui travaille moins que la pleine semaine de travail de l'employé permanent de façon continue.

c) « Employé saisonnier » désigne un employé normalement embauché pour plus de six mois et moins de douze mois de façon périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique.

d) « Employé saisonnier à temps partiel » désigne un employé normalement embauché pour plus de six mois et moins de douze mois de façon périodique, mais qui travaille moins que la pleine période de travail de l'employé saisonnier de façon périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique.

e) « Employé à terme fixe » désigne un employé embauché pour une période déterminée de plus de six mois continus à plein temps ou à temps partiel.

1.05 « Apprenti » – une personne mise en apprentissage dans un métier spécialisé et dont l'emploi continu dépend du progrès réalisé et de l'achèvement de son apprentissage.

1.06 « Matières abrasives » sont des matières contenant des corrosifs ou des substances qui peuvent érafler la peau ou user les vêtements.

1.07 « Urgence » désigne un événement soudain, généralement inattendu, ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate.

1.08 « Jour » désigne un jour civil à moins d'indication contraire.

1.09 « Administrateur général » désigne un sous-ministre ou une personne désignée par écrit par le sous-ministre.

1.10 a) « Période de stage » pour les personnes embauchées en application de la *Loi sur la Fonction publique* est la période de six mois réellement travaillée qui suit immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail; sous réserve qu'à la fin de cette période de six mois, l'administrateur général peut prolonger le stage pour d'autres périodes de trois mois. La période totale de stage ne peut pas dépasser douze mois et, dans le cas de nominations internes, peut être réduite ou supprimée en tout temps par l'administrateur général.

b) « Période de stage » pour les personnes embauchées par des établissements ou organismes qui ne sont pas régis par la *Loi sur la Fonction publique*, est la période de six mois réellement travaillée qui suit immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail; sous réserve qu'à la fin de cette période de six mois, le premier dirigeant peut prolonger le stage pour d'autres périodes de trois mois. La période totale de stage ne peut pas dépasser douze mois et peut être réduite ou supprimée en tout temps par le premier dirigeant.

1.11 À moins qu'ils ne soient définis par les présentes, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi.

1.12 Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans la *Loi d'interprétation*.

1.13 « Ancienneté au sein du ministère » désigne la (les) période(s) totale(s) de travail accompli par un employé de la présente unité de négociation au service de l'Employeur dans un ministère ou un organisme, selon sa structure actuelle ou future.

1.14 L'ancienneté générale désigne la durée de service continu d'un employé permanent des services publics de la province du Nouveau-Brunswick. L'ancienneté générale des employés autres que les employés permanents doit être calculée proportionnellement.

1.15 Période d'inactivité désigne la période durant laquelle un employé saisonnier ne travaille pas et ne doit pas être considérée comme une mise en disponibilité. Durant sa période d'inactivité, un employé conserve son statut d'employé.

1.16 Travail par relais désigne toute activité au sein d'un ministère, d'un conseil, d'une commission ou d'un organisme qui exige qu'un employé travaille suivant un régime quelconque de relais de jour, de relais d'après-midi et de relais de soirée, même lorsque la période couverte par les relais est moins de vingt-quatre heures par jour et sept jours par semaine. Une personne ne sera pas tenue de travailler plus de cinq (5) relais complets en une période de sept (7) jours, mais il y a une exception : les parties peuvent d'un commun accord prendre d'autres arrangements.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION:

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses représentants.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE:

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 002 PS 5c.

3.02 Le personnel de surveillance qui ne fait pas partie de l'unité de négociation et qui supervise des employés de la présente unité de négociation ne doit pas effectuer du travail normalement assigné aux membres de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence.

ARTICLE 4 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE:

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter de façon à obliger l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait 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 du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION:

5.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ni modifiés par la présente convention.

5.02 Sans limiter la portée générale de ce qui précède, il est convenu que l'Employeur conserve le droit exclusif :

- a) d'embaucher et de muter les employés selon les exigences du service; de congédier, de soumettre à des mesures disciplinaires, de classer, de rétrograder pour raison valable, de faire avancer et d'affecter les employés;
- b) d'être le juge de la compétence des employés;
- c) de déterminer le nombre et les tâches des employés qui s'imposent de temps à autre dans le cadre d'un service public adéquat;
- d) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, et
- e) de déterminer les horaires, les méthodes, l'ordre et les endroits des activités.

5.03 L'Employeur doit exercer ses droits conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES:

6.01 L'Employeur doit retenir du salaire revenant à chaque employé qui a travaillé dix (10) jours dans un mois quelconque un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat.

6.02 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le 15^e jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées. Les renseignements contenus dans la liste des cotisations retenues qui est actuellement fournie par l'Employeur continueront à être fournies pendant la durée de cette convention. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

6.03 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit à l'Employeur signé par les représentants désignés du Syndicat; après quoi, ce nouveau

montant doit être le montant à retenir, et ainsi de suite. Tous les changements apportés à la structure des cotisations doivent être strictement effectués conformément à la constitution du Syndicat.

6.04 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat; et les sommes ainsi retenues de la part des non-membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien du Syndicat.

6.05 L'Employeur doit inclure les sommes retenues en application du présent article sur les feuilles T-4 des employés.

ARTICLE 7 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE:

7.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés visés 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, et les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition rendue nulle et non avenue. Dans le cas où les négociations ne peuvent aboutir à une entente, les parties acceptent par les présentes l'arbitrage obligatoire prévu dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

7.02 Advenant toute loi qui pourvoit des bénéfices supérieurs à ceux contenus dans la présente convention collective, la loi doit s'appliquer.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT:

8.01 Le Syndicat convient par les présentes que, pendant la durée de la présente convention, il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, grèves sur le tas, ralentissements du travail, d'absences du travail sans raison valable ni d'autres soi-disant entraves aux activités de l'Employeur.

8.02 La participation d'un employé à l'une ou l'autre des activités susmentionnées doit constituer un motif de mesure disciplinaire.

8.03 L'Employeur convient qu'il ne doit pas survenir de lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – DISCIPLINE:

9.01 Un employé ne peut être soumis à une mesure disciplinaire sauf pour raison valable et l'employé doit être avisé dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette mesure disciplinaire, avec les raisons écrites incluant toutes dates pertinentes. Une copie d'un tel avis de mesure disciplinaire doit être envoyée au Syndicat dans la période de dix jours ci-haut mentionnée.

Le défaut de la part de l'Employeur de fournir les raisons écrites de la suspension, du congédiement, ou de la rétrogradation doit entraîner le versement, à l'employé, de son taux réglementaire de rémunération pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension, du congédiement ou de la rétrogradation jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

9.02 Une mesure disciplinaire pour raison valable inclut :

- a) une réprimande écrite,
- b) une rétrogradation résultant d'une mesure disciplinaire,
- c) une suspension avec ou sans salaire,

- d) un congédiement,
- e) une sanction pécuniaire résultant d'une mesure disciplinaire.

9.03 Une réprimande écrite ou une suspension avec salaire autorisée par écrit peut être administrée par le premier palier de la procédure applicable aux griefs d'un employé. Une suspension sans salaire, un congédiement ou une rétrogradation peut être administré par l'administrateur général, l'administrateur général suppléant, le premier dirigeant, ou le premier dirigeant suppléant du ministère, du conseil, de la commission ou de l'organisme où l'employé travaille.

9.04 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu, congédié ou rétrogradé ou avoir subi une sanction pécuniaire en violation du paragraphe 9.01, il peut dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la date de sa suspension, son congédiement ou sa rétrogradation, ou une sanction pécuniaire recourir à la procédure applicable aux griefs et même à l'arbitrage prévus dans la présente convention et, aux fins d'un grief, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

9.05 L'employé doit, quand il présente un grief traitant d'une mesure disciplinaire, citer la disposition ou les dispositions de la présente convention auxquelles il prétend que l'Employeur a contrevenu.

9.06 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 9.02, l'arbitre doit spécifier la mesure corrective conformément à l'article 15. Selon l'intention des parties, lorsqu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 9.02, l'employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre l'ancienneté ni aucun autre avantage qui lui serait normalement revenu.

9.07 Une suspension sans traitement doit s'appliquer pour une période de temps déterminée qui ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables consécutifs. Cependant, la présente disposition doit s'appliquer de façon distincte pour chaque incident et ne peut s'appliquer de façon cumulative pour un même incident.

9.08 Une suspension ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date spécifiée dans l'avis écrit et donné en personne, ou envoyé par courrier certifié ou recommandé. L'avis écrit ou la lettre doit donner la (les) raison(s) d'une telle suspension ou d'un tel congédiement. Une copie de l'avis ou de la lettre doit être envoyée au Syndicat.

9.09 Lorsque, à la suite d'un examen officiel du travail ou d'un avertissement écrit, le rendement ou les actions d'un employé sont jugés inacceptables, de tels documents seront faits en double exemplaire. L'employé en cause doit recevoir une copie des formules en question, de même que le Syndicat.

9.10 Lorsqu'une période de 260 jours ouvrables s'est écoulée après l'application d'une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé, le rapport de cette mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier de l'employé et ne doit pas être utilisé à son détriment. Aux fins du présent article, les jours où un employé est en congé payé approuvé doivent être considérés comme des jours ouvrables.

9.11 Sur demande, un employé doit avoir l'occasion de lire et doit recevoir une copie de tout document de son dossier personnel qui se rapporte à une évaluation de sa conduite, de son rendement au travail et à des avertissements.

9.12 Lorsque le surveillant ou le personnel de direction a l'intention de rencontrer un employé dans le but de discuter d'une mesure disciplinaire éventuelle, tel qu'il est prévu au paragraphe 9.02, l'employé doit en être avisé dans un délai raisonnable de sorte qu'il 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 10 – ANCIENNETÉ:

10.01 L'ancienneté générale ne doit pas commencer à s'accumuler avant qu'un employé n'ait terminé le stage, et au terme de la période de stage, l'ancienneté générale d'un employé doit remonter au début de cette période.

10.02 Dans le cas d'une mutation d'un ministère à un autre, l'employé doit conserver son ancienneté générale.

10.03 Un employé qui a cessé de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur ne doit pas perdre son ancienneté,

- a) s'il est en congé approuvé;
- b) s'il a été congédié ou suspendu sans traitement et réintégré; ou
- c) s'il est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail.

10.04 Les employés mis en disponibilité ou les fonctionnaires saisonniers en période d'inactivité pour un maximum de douze (12) mois doivent conserver leur ancienneté accumulée jusqu'à la date de la mise en disponibilité ou la date d'entrée en vigueur de la période d'inactivité, mais n'accumulent pas d'ancienneté durant la période de la mise en disponibilité ou d'inactivité.

10.05 Un employé doit cesser de figurer sur la feuille de paye et perdre ses droits d'ancienneté :

- a) s'il quitte son emploi et est absent pendant plus d'une journée complète de travail prévue à l'horaire, après avoir pris cette mesure;
- b) s'il est mis en disponibilité ou en période d'inactivité pendant plus de douze (12) mois;
- c) s'il a été congédié pour raison valable et n'est pas réintégré;
- d) s'il est absent sans permission pendant une période dépassant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans excuse valable;
- e) si, lorsqu'il est rappelé, il ne retourne pas au travail dans un délai de sept (7) jours civils après qu'il ait été avisé par courrier recommandé de le faire. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale actuelle. Un employé rappelé pour un emploi d'une courte durée, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à la fois, pendant qu'il est employé ailleurs, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail. Un tel employé doit abandonner ses droits de rappel jusqu'à ce qu'un travail réglementaire pour lequel il a la compétence voulue soit disponible. Un employé rappelé pour un emploi en dehors de sa classe d'emploi ou à un endroit (précisé par l'employé) à l'extérieur de son lieu de travail habituel, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail.

10.06 Un employé qui fait l'objet d'une mutation ou d'un avancement à un poste en dehors de l'unité de négociation et qui revient par la suite à la présente unité de négociation pendant sa période de stage dans le nouveau poste, doit retourner à son ancienne classe ou à une classe plus élevée et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté par suite de l'avancement ou de la mutation. De la même façon, un employé qui reçoit une paye de suppléance parce qu'il remplit les fonctions d'une classe qui ne relève pas de la présente unité de négociation doit, lorsqu'il revient à la présente unité de négociation, retourner à son ancienne classe ou à une classe plus élevée et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté par suite de l'affectation susmentionnée.

10.07 a) L'Employeur doit dresser une liste d'ancienneté des employés permanents et saisonniers et la mettre à la disposition des employés de l'unité de négociation et du Syndicat pendant le mois de février de chaque année. La liste des employés doit comprendre le nom de l'employé, son numéro d'employé, le numéro de son poste, la classe, le statut de l'employé, le siège social, la date d'entrée en fonction, et l'ancienneté totale accumulée selon que

ces renseignements sont stockés dans les systèmes d'information de gestion des ressources humaines utilisés par l'Employeur.

b) Toute révision de l'ancienneté d'un employé ne doit pas comprendre plus de quatre-vingt-quatre (84) mois à partir de la date de la demande écrite de celui-ci. Toute révision qui en résulte apportée à la liste d'ancienneté doit être utilisée uniquement pour tenir compte des décisions actuelles ou subséquentes.

10.08 Lorsque deux personnes ou plus entrent en fonctions le même jour, l'ancienneté doit être déterminée à partir de la date de la demande d'emploi.

ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL:

11.01 Dans le cas d'une mise en disponibilité ou pendant la période d'inactivité d'un fonctionnaire saisonnier, l'ordre inverse d'ancienneté doit s'appliquer; c'est-à-dire que les employés comptant moins d'ancienneté au sein d'une classe ou appartenant à une classe inférieure doivent être mis en disponibilité ou en période d'inactivité avant les employés comptant plus d'ancienneté au sein de cette classe ou appartenant à une classe supérieure, pourvu que l'employé comptant plus d'ancienneté accepte de passer à l'emploi de classe inférieure. Cependant, nul employé ne peut réclamer, en fonction de l'ancienneté qu'il compte au sein d'un ministère, un emploi pour lequel il ne possède pas les qualités ou les aptitudes requises. En aucun cas un employé classé dans la catégorie des fonctionnaires saisonniers ne pourra faire valoir son ancienneté avant que l'ancienneté de tout employé permanent ait été épuisée.

11.02 a) Dans le cas d'un rappel, les employés doivent être rappelés suivant l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils aient les aptitudes requises pour exécuter le travail disponible.

b) Pendant les deux semaines de période d'inactivité pouvant être exigées chaque année afin de maintenir le statut de fonctionnaire saisonnier, l'employé saisonnier ne pourra exercer ses droits en matière de rappel.

c) Les employés saisonniers tenus de suivre un cours pour améliorer leur compétence durant leur période d'inactivité ne sont pas visés par le présent paragraphe et n'accumulent pas d'ancienneté.

11.03 Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé en disponibilité ou de mettre un fonctionnaire saisonnier en période d'inactivité, l'employé doit recevoir un préavis par écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables avant cette mise en disponibilité. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler pendant les jours de travail prévus pendant la durée du préavis, il doit être rémunéré pour ces jours. Cette disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour une période de travail d'une durée de moins d'un mois. Tout avis de mise en disponibilité ou de période d'inactivité ne doit être valable que pour une période d'un (1) mois civil. Si la période d'emploi d'un employé est prolongée et qu'elle se poursuit jusqu'à la date précisée dans le préavis par écrit, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables, aucun préavis par écrit n'est requis.

11.04 a) Aucun nouvel employé ne doit être embauché au sein de l'unité de négociation avant que les employés qui ont été mis en disponibilité aient bénéficié d'une occasion de rappel, pourvu qu'ils aient les aptitudes requises pour exécuter le travail disponible.

b) Aucun nouvel employé ne doit être embauché afin d'exécuter les tâches normales assignées à un employé saisonnier pendant que l'employé saisonnier est en période d'inactivité, lorsque cela aurait comme résultat de réduire la période de travail de l'employé saisonnier, avant que ce dernier ait bénéficié d'une occasion de rappel.

11.05 Aux fins du présent article, l'ancienneté au sein du ministère doit s'appliquer et l'unité de travail quant à la mise en disponibilité, à la période d'inactivité et au rappel doit être celle établie dans le Document d'information annexé à la présente entente.

ARTICLE 12 – REPRÉSENTATION SYNDICALE:

12.01 Il est entendu que les membres du Syndicat doivent accomplir leur travail régulier pour le compte de l'Employeur. Il est reconnu qu'il y a lieu de signifier les griefs le plus tôt possible et que, s'il est nécessaire de signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur poste sans obtenir la permission du surveillant.

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

12.03 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur une liste à jour des membres actuels de son bureau syndical.

ARTICLE 13 – TABLEAUX D'AFFICHAGE:

13.01 L'Employeur doit fournir assez d'espace pour les tableaux d'affichage du Syndicat afin que le Syndicat puisse y afficher des avis qui seront dûment signés par un représentant autorisé du Syndicat.

13.02 Le Syndicat fournira à l'Employeur, à la signature de la présente convention, une liste de ses représentants autorisés ou leurs membres désignés.

ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS:

14.01 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition, d'une loi ou d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou lorsque la personne possède le consentement écrit du Syndicat relativement à un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, la procédure suivante doit s'appliquer.

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l'employé, l'employé peut présenter son grief par écrit soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi dans les services publics, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle il a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne soit en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief de la part de la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle il a présenté son grief au deuxième palier, l'employé peut passer à la troisième étape.

TROISIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au troisième palier de la procédure applicable aux griefs soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs pour le ministère où il

travaille. Tout règlement proposé par l'Employeur aux premier et deuxième paliers et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de sa présentation au troisième palier à la personne désignée comme constituant le dernier palier. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre au grief en écrivant à l'employé dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour de la présentation du grief au troisième palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 15 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

14.02 Dans tout cas où l'employé présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.

14.03 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre des procédures qui précèdent, il faut exclure les samedis, dimanches et jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus le remettre en cause.

14.04 D'un commun accord, les parties peuvent prolonger les délais ici fixés.

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

14.06 Lorsqu'un employé se plaint que sa mise en disponibilité est en violation de l'article 11 (Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel), son grief peut être amorcé à la troisième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours après la naissance du prétendu grief.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE:

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

15.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une forme de mesure disciplinaire ou de la perte d'une rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la peine, ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège, ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que le conseil pourra le juger à propos pour le règlement final des litiges entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS:

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.07, chaque employé doit gagner des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours de travail.

16.02 Sous réserve du paragraphe 16.03, les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre.

16.03 Lorsque les exigences du service le permettent, les congés annuels auxquels un employé a droit peuvent être reportés à une année subséquente. Un employé qui désire faire reporter des congés annuels auxquels il a droit

doit faire sa demande par écrit, avant le premier jour du mois d'octobre de l'année au cours de laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il désire faire reporter. Si un employé n'est pas en mesure de faire sa demande par écrit à cause de maladie ou de blessure, les congés annuels inutilisés seront reportés automatiquement. De tels congés reportés ne doivent pas excéder le nombre de congés annuels accumulés en une (1) année.

16.04 Les crédits de congés annuels :

- i) dans le cas des employés comptant huit (8) années consécutives d'emploi ou moins, doivent être d'un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois civil;
- ii) dans le cas des employés comptant plus de huit (8) années consécutives de service, doivent être d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois civil;
- iii) dans le cas des employés comptant plus de vingt (20) années consécutives de service, doivent être de deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) par mois civil.

16.05 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit être rémunéré, lors de sa dernière paye, à son taux quotidien de rémunération pour tous les crédits de congés annuels inutilisés qui se sont accumulés en sa faveur conformément au présent article.

16.06 En plus des jours réglementaires de travail d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, donner crédit:

- a) pour les jours où l'employé est en congés annuels;
- b) pour les jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) pour les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
- d) pour une période allant jusqu'à une (1) année pour les jours où l'employé est absent du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accident de travail.

16.07 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 9 (Discipline), à dépasser la moitié ($\frac{1}{2}$) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

16.08 Les congés annuels doivent se prendre à un moment approuvé par l'Employeur et, lorsque les exigences du service le permettent, au moment demandé par l'employé. Le 1^{er} mai est le jour où doit cesser la possibilité pour les employés d'indiquer leur préférence quant aux dates des congés annuels. Les employés saisonniers embauchés après le 1^{er} mai doivent préciser les dates de congés annuels souhaitées dans les trente (30) jours suivant leur retour au travail. Lorsque les exigences du service le permettent et lorsque cela est approprié, la préférence dans le calendrier des congés annuels sera accordée dans chaque classe aux employés comptant le plus d'ancienneté au sein d'un ministère.

16.09 Chacun doit, au moment où il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur des congés annuels qu'il a pris sans y avoir droit, et le montant de l'indemnité doit se calculer au taux de rémunération de l'employé au moment où il a cessé d'être employé.

16.10 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, il doit prendre ses crédits de congés annuels accumulés au moment de la mise en disponibilité. Les crédits de congés annuels ne s'accumulent pas pendant les périodes de mise

en disponibilité. Au terme de la période de mise en disponibilité, ces employés commencent à gagner des crédits de congés annuels conformément au paragraphe 16.01.

16.11 Les employés saisonniers doivent gagner des crédits de congés annuels au prorata en fonction de la période réelle de travail; cependant, les employés saisonniers ne seront pas visés par le paragraphe 16.10. De plus, les employés saisonniers doivent recevoir des crédits de congés annuels supplémentaires conformément au paragraphe 16.04 seulement après avoir complété dans chaque cas le nombre total de jours par année habituellement travaillés par les employés à temps plein.

16.12 Un employé qui doit se faire hospitaliser pendant ses congés annuels ou qui devient malade pendant une période dépassant trois (3) jours peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareil cas, lorsque l'on réclame un congé de maladie, il faut fournir une preuve de maladie à l'Employeur et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

16.13 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 19 (Jours fériés) survient ou est célébré lors d'un jour de travail réglementaire pendant les congés annuels d'un employé, il faut lui accorder un jour additionnel de congé.

ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE:

17.01 a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois, pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours ouvrables jusqu'à concurrence du crédit maximal de deux cent quarante (240) jours.

b) L'employeur doit fournir à tous les employés un relevé à jour de leurs crédits de congés de maladie sur une base annuelle ainsi qu'à la demande des employés.

17.02 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

17.03 Aux fins du calcul des congés de maladie accumulés, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :

- a) les jours où l'employé est en congés annuels;
- b) les jours où l'employé est en congé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
- d) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accident de travail.

17.04 Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé chaque jour ouvrable où il est absent en congé de maladie. L'absence en congé de maladie durant moins d'un quart de jour ($1/4$) peut être déduite à raison d'un quart ($1/4$) de jour; l'absence durant plus d'un quart ($1/4$) de jour, mais moins d'un demi-jour ($1/2$) peut être déduite à raison d'un demi-jour ($1/2$); l'absence durant plus d'un demi-jour ($1/2$) mais moins de trois quarts de jour ($3/4$) peut être déduite à raison de trois quarts ($3/4$) de jour; l'absence durant plus de trois quarts ($3/4$) de jour, mais moins d'un (1) jour complet peut être déduite à raison d'un (1) jour complet.

17.05 L'administrateur général peut obliger un employé à présenter un certificat d'un médecin pour toute absence pour laquelle il réclame un congé de maladie. À défaut de la présentation d'un certificat à la suite d'une telle requête, le temps d'absence du travail sera déduit du salaire de l'employé.

17.06 Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit en aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible.

17.07 Lorsqu'un employé a épuisé ses crédits de congé de maladie, l'administrateur général peut accorder à cet employé un congé de maladie spécial avec paye pendant une période ne dépassant pas quinze (15) jours. Une telle avance de congé de maladie doit être déduite des crédits de congés de maladie gagnés par la suite.

17.08 Lorsqu'un employé met fin à son emploi pour une raison quelconque, l'Employeur a le droit de recouvrer tout solde de l'avance de congé de maladie faite à cet employé sur l'argent qui revient à l'employé au moment de sa cessation d'emploi.

17.09 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité ou lorsqu'un fonctionnaire saisonnier est mis en période d'inactivité, il ne doit pas accumuler de crédits de congés de maladie durant la période de mise en disponibilité ou d'inactivité, mais il conserve les crédits qui existaient au moment de la mise en disponibilité ou de l'entrée en vigueur de la période d'inactivité. En cas de rappel, un tel employé doit commencer à gagner des crédits de congés de maladie conformément au paragraphe 17.01.

17.10 Un employé mis en disponibilité ou un fonctionnaire saisonnier mis en période d'inactivité pendant plus de douze (12) mois perd tous les crédits de congés de maladie accumulés.

17.11 Si un employé est incapable de s'acquitter de ses fonctions de façon satisfaisante à cause de l'usage invétéré d'alcool ou de drogue ou de tout autre problème personnel, il ne doit pas perdre son emploi pourvu qu'il accepte de suivre un programme de désintoxication, de traitement de l'alcoolisme ou de réadaptation auquel l'Employeur facilitera l'accès, et qu'ultérieurement, il atteigne et maintienne un niveau de rendement acceptable.

ARTICLE 18 – CONGÉS:

18.01 Congés de deuil

a) Sur demande, un employé doit se faire accorder, dans le cas du décès de sa mère, de son père, d'une personne tenant lieu de parent de l'employé, du conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur ou d'un petit-enfant, un congé de sept (7) jours civils consécutifs sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, dont l'un sera le jour des funérailles.

b) Sur demande, un employé doit se faire accorder, dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'une belle-fille, d'un gendre, des grands-parents, ou d'autres parents demeurant sous le même toit que l'employé, un congé de cinq (5) jours civils consécutifs sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, dont l'un sera le jour des funérailles.

c) Sur demande, un employé doit se faire accorder dans le cas du décès, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement, un congé de deux (2) jours civils au maximum dont l'un doit être la date du jour des funérailles.

d) Sur demande, un employé doit se faire accorder un congé de deuil sans perte de traitement, dans le cas du décès de son ex-conjoint ou des grands-parents de son conjoint, d'un (1) jour civil au maximum qui doit être le jour des funérailles.

18.02 Porteur

Il faut accorder à un employé un congé d'un demi-jour (½) à son taux réglementaire de traitement en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en plus d'une période de temps raisonnable pour voyager.

18.03 Fonctions de juré ou de témoin

L'Employeur doit accorder un congé à un employé qui :

- a) est tenu de faire partie d'un jury; ou
- b) est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal de justice, à une enquête de coroner ou devant une commission d'enquête.

Un tel employé doit recevoir la différence entre son traitement réglementaire et le montant reçu à titre de juré ou de témoin sauf les frais de déplacement, de repas et autres frais sur présentation d'un certificat de présence à titre de juré et de témoin. Si un employé est tenu de se présenter à une date quelconque pour faire partie d'un jury sans être tenu de remplir ces fonctions pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

18.04 Congés de maternité

- a) Toute employée qui devient enceinte doit, au plus tard le cinquième mois de sa grossesse :
 - i) demander un congé de maternité non payé devant commencer à une date qui tombe dans le délai de trois (3) mois précédant immédiatement la date prévue de la fin de sa grossesse, ou
 - ii) donner un avis de démission devant entrer en vigueur dans le délai de trois (3) mois précédant immédiatement la date prévue de la fin de sa grossesse.
- b) Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter avec la demande de congé, une déclaration de son médecin indiquant que l'emploi jusqu'à la date fixée dans la demande ne nuira pas à sa santé, pourvu qu'il ne survienne pas de complications imprévues.
- c) Lorsqu'une employée présente à l'administrateur général ou au premier dirigeant un certificat d'un médecin praticien compétent indiquant que sa santé l'exige, l'administrateur général ou le premier dirigeant doit accorder à l'employée un congé de maternité devant commencer au plus tard trois (3) mois avant la date prévue de la fin de sa grossesse.
- d) L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment où l'employée ne peut pas présenter un certificat médical indiquant que sa condition ne l'empêche pas de remplir les fonctions de son travail normal.
- e) Une employée, qui accepte de retourner au travail et qui fournit à l'employeur une preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi et qu'elle y a droit, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, a droit, pendant la période d'attente de deux semaines avant le début du versement des prestations d'assurance-emploi à une allocation de congé de maternité de soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux réglementaire de rémunération; cette allocation de congé de maternité est conforme au Programme des prestations supplémentaires d'assurance-emploi de la Commission d'assurance-emploi.
- f) La période totale du congé de maternité ne doit pas dépasser dix-sept semaines en comptant les deux semaines d'attente et le congé de maternité pris avant et après la fin de la grossesse. Le congé de maternité continuera après la fin de la grossesse jusqu'à ce que le congé pris avant et après la fin de la grossesse totalise dix-sept semaines, à moins qu'il ne prenne fin plus tôt par suite de la démission ou du retour au travail de l'employée.
- g) Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail, elle doit signaler le fait à l'administrateur général ou au premier dirigeant au moins dix jours (10) ouvrables avant la date à laquelle elle sera prête à retourner au travail et doit présenter l'approbation écrite d'un médecin praticien compétent.

h) Une employée qui retourne au travail conformément à l'alinéa 18.04 e) de la présente convention, doit conserver, dans l'organigramme du même ministère ou conseil, de la même commission ou du même organisme et au même endroit géographique, le poste qu'elle occupait avant et pendant la période d'absence temporaire.

i) Une employée qui retourne au travail conformément à l'alinéa 18.04 h) doit recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant son départ en congé de maternité.

j) Sous réserve de l'alinéa 18.04 k), une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à l'intérieur de la période de temps précisée au paragraphe 18.042 f) sera considérée comme ayant démissionné de son poste à partir de la dernière journée du congé accordé.

k) L'Employeur peut prolonger la période de congé après la fin de la grossesse précisée à l'alinéa 18.04 f).

l) Une employée qui abandonne son poste conformément à l'alinéa 18.04 a) ou 18.04 j) pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée d'un service de la Partie I moins de six (6) mois après la date de sa démission à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ces avantages.

m) Pendant la période maximale de dix-sept (17) semaines précisée seulement au 18.04 f) :

- i) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;
- ii) lorsqu'une employée participe aux régimes d'assurance collective de l'employeur, l'employée et l'Employeur doivent continuer à verser leurs parts des primes comme il est exigé par ces régimes et sous réserve des modalités desdits régimes;
- iii) une employée conserve les crédits de congés de maladie et les crédits de congés annuels déjà accumulés mais n'accumule pas d'autres crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant son congé de maternité. Une période de moins d'un (1) mois n'est pas incluse dans ce calcul.

n) Si l'employée ne retourne pas au travail après son congé de maternité, elle doit indemniser l'Employeur pour l'allocation de congé de maternité prévue à l'alinéa e) ci-dessus.

o) Avant le début du congé de maternité, un congé de maladie sera accordé à une employée pour maladie résultant de complications relatives à la grossesse, cela excluant l'accouchement normal.

18.05 Congés d'examen

Si l'Employeur oblige un employé à passer des examens ou à participer à un concours en vue d'améliorer sa compétence ou son emploi, cet employé ne doit pas subir de perte de traitement ou d'ancienneté en vue de passer cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent pendant les heures de travail de l'employé.

18.06 Congés généraux

L'Employeur peut accorder des congés payés ou non payés à un employé qui en fait la demande pour une raison valable et suffisante. Un tel congé ne sera pas refusé sans raison.

18.07 À la demande écrite du Syndicat et lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit accorder un congé non payé aux employés désignés par le Syndicat

a) en vue d'assister à des congrès du Syndicat, ces absences ne devant pas dépasser dans l'ensemble cent (100) jours ouvrables en une année civile,

b) en vue d'assister à des cours ou autres affaires du Syndicat,

à condition que le Syndicat ait demandé ce congé au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé, dans la mesure du possible.

18.08 Sur demande écrite du Syndicat, les employés qui sont membres du Comité syndical de négociation doivent être autorisés à prendre un congé sans solde pour remplir les fonctions de ce comité. Le Syndicat doit soumettre un préavis écrit au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé, dans la mesure du possible.

18.09 L'Employeur doit accorder à un employé qui est élu ou nommé à un poste à temps plein du Syndicat ou d'un organisme auquel le Syndicat est affilié, un congé pour une période déterminée pouvant aller jusqu'à un an, sans traitement ni perte d'ancienneté. Un tel congé doit être renouvelable pour un autre mandat sur demande et ne doit pas être accordé à plus de quatre employés de l'unité de négociation en même temps. Les employés bénéficiant d'un tel congé n'auront pas droit aux avantages de la présente convention. Toutefois, l'ancienneté continuera de s'accumuler pour ces employés au taux de 2 080 heures pour chaque année complète pendant qu'ils bénéficient d'un tel congé. Ce taux sera calculé au prorata pour les années partielles ou pour un congé d'une durée inférieure à un congé à temps plein. De plus, ces crédits d'ancienneté ne serviront ni pour les fins du calcul de l'allocation de retraite ni pour les crédits de congé annuels.

18.10 Un congé d'urgence payé peut être accordé à un employé par l'administrateur général ou la personne désignée pour le remplacer, pour une période ne dépassant pas cinq jours ouvrables

i) lorsqu'il y a une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé;

ii) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou

iii) pour toute autre raison jugée convenable par l'administrateur général.

Ce congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison valable.

18.11 Un congé payé peut être accordé pour un rendez-vous prévu chez le médecin ou le dentiste lorsqu'il n'est pas possible pour un employé d'obtenir de tels rendez-vous en dehors des heures de travail. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison.

18.12 Anciens combattants – Un congé spécial peut être accordé, sans perte de traitement ou de crédits de congés de maladie, à des anciens combattants recevant une pension d'invalidité qui sont appelés à se présenter devant un conseil médical pour un examen ou une enquête se rapportant à leur invalidité.

18.13 Un employé peut obtenir un (1) jour de congé de paternité ou d'adoption sans perte de traitement à l'intérieur d'une période de temps raisonnable environnant la naissance ou l'adoption de son enfant.

18.14 Les employés requis par l'Employeur de suivre un cours pour améliorer leurs qualifications doivent être rémunérés à leur taux réglementaire pour la durée d'un tel cours. Aucun paiement ne doit être reçu pour les heures de formation excédant huit heures par jour.

18.15 Congé de garde d'enfants

a) Un employé qui est parent naturel ou adoptif doit se voir accorder sur demande par écrit un congé de garde d'enfant non payé pour une période maximale de trente-sept (37) semaines.

b) La période de garde d'enfants de trente-sept (37) semaines mentionnée à l'alinéa 18.15 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et doit pas se terminer au plus cinquante-deux (52) semaines suivant cette date.

c) L'employée qui est mère naturelle d'un enfant doit commencer son congé de garde d'enfant immédiatement lorsque le congé de maternité expire, à moins que l'Employeur et l'employé s'entendent autrement, et doit donner à l'Employeur un avis d'au moins six semaines de son intention de prendre le congé de garde d'enfant. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.

d) Si le père naturel a l'intention de prendre un congé de garde d'enfant, il doit donner à l'Employeur un avis écrit d'au moins six (6) semaines de la date du début et de la durée du congé.

e) Pour les parents adoptifs, ce congé doit être demandé le plus tôt possible avant le début du congé.

f) Si les deux parents sont employés, le congé de garde d'enfant de trente-sept (37) semaines peut être pris par l'un ou l'autre ou partagé par les deux parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas trente-sept (37) semaines. Si les deux parents sont employés par l'Employeur, une seule demande d'un tel congé sera accordée.

g) Un employé qui retourne au travail après un congé de garde d'enfant doit être intégré dans le poste qu'il occupait auparavant et doit recevoir un taux de rémunération qui est l'équivalent ou supérieur au taux de rémunération qu'il recevait immédiatement avant son départ en congé de garde d'enfant. Si le poste occupé précédemment par l'employé a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 11 s'appliquent.

h) Pendant la période du congé de garde d'enfant maximale de trente-sept (37) semaines précisée seulement à la clause 18.15 a) :

- i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;
- ii) lorsqu'un employé participe aux régimes d'assurance collective de l'employeur, il peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser ses contributions, y compris celles de l'Employeur, au régime d'assurance collective;
- iii) une employée conserve les crédits de congés annuels et de congés de maladie déjà accumulés mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant qu'elle est en congé de maternité. Les périodes de moins d'un mois ne sont pas incluses dans ce calcul.

18.16 Congé de soignant

Les parties conviennent que la *Loi sur les normes d'emploi*, avec ses modifications successives, s'applique à la présente unité de négociation.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS:

19.01 Sous réserve du paragraphe 19.02, les jours fériés applicables aux employés doivent être :

- a) le jour de l'An;
- b) le Vendredi saint;
- c) le lundi de Pâques;
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;

- e) la fête du Canada;
- f) la fête du Nouveau-Brunswick;
- g) la fête du Travail;
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce;
- i) le jour du Souvenir;
- j) le jour de Noël :
- k) le lendemain de Noël;
- l) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.

19.02 a) Un employé tenu de travailler pendant les jours fériés susmentionnés, autres que Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunéré pour les heures de travail au taux applicable de surtemps, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

b) Tout employé tenu de travailler à Noël et/ou le lendemain de Noël sera rémunéré pour les heures de travail au taux double de son taux réglementaire, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

c) Les employés doivent avoir droit à un congé les jours suivants, sans perte de salaire, pour Noël et le lendemain de Noël

- i) Lorsque le jour de Noël tombe un lundi, les 25 et 26 décembre; ou
- ii) Lorsque le jour de Noël tombe un mardi, les 24, 25 et 26 décembre; ou
- iii) Lorsque le jour de Noël tombe un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 et les 25 et 26 décembre; ou
- iv) Lorsque le jour de Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

19.03 a) Sous réserve de l'alinéa (b), lorsqu'un jour férié tombe une journée qui est une journée de repos pour un employé, cet employé doit avoir droit à un congé payé à prendre le premier jour de travail suivant le jour férié.

b) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions de son poste le premier jour de travail suivant immédiatement le jour férié mentionné au paragraphe 19.03 a), l'employé doit être rémunéré pour ses heures de travail en accord avec l'article 22 (Surtemps) en plus de recevoir son salaire réglementaire pour cette journée.

19.04 Afin d'avoir droit à la rémunération pour l'un des jours fériés mentionnés, une personne doit avoir travaillé son jour ouvrable qui précède et son jour ouvrable qui suit chacun des jours fériés mentionnés, sauf si l'employé était en congé autorisé payé.

19.05 Lorsqu'un employé en fait la demande et lorsque les exigences du service le permettent, il peut recevoir un congé équivalent à la rémunération de surtemps prévue aux paragraphes 19.02 et 19.03 susmentionnés.

ARTICLE 20 – BLESSURES AU TRAVAIL:

20.01 Tous les employés de l'unité de négociation doivent être protégés par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* de la province du Nouveau-Brunswick.

20.02 a) Un employé qui retire en application de la *Loi sur les accidents du travail* des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son traitement net (c'est-à-dire le salaire brut moins les déductions pour l'impôt, l'assurance-chômage et le Régime de pensions du Canada) et l'indemnité qui est versée par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail pendant sa période d'incapacité temporaire. Aux fins du présent article, lorsque le montant de tout paiement du Régime de pensions du

Canada est déduit des indemnités de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail, lesdits paiements du Régime de pensions du Canada sont réputés être compris dans les indemnités de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail.

b) Le présent paragraphe ne s'applique pas aux organismes versant des cotisations à la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail en vertu d'une entente qui remonte avant le 15 janvier 1995.

20.03 L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie ni des crédits de congés annuels de la personne.

ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL:

21.01 L'Employeur doit fixer les heures réglementaires de travail des employés.

21.02 La semaine normale de travail doit compter cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun et deux (2) jours libres consécutifs à raison d'un total de quarante (40) heures par semaine, sauf disposition contraire dans la présente convention. Les employés travailleront du lundi au vendredi inclusivement, de 8 heures à 17 heures, sauf si les parties en conviennent autrement.

21.03 Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler à l'intérieur d'un régime de relais se poursuivant sur une période de vingt-quatre (24) heures, la semaine de travail réglementaire doit être de quarante heures par semaine en moyenne répartie sur une période de quatre (4) semaines. Nul employé ne doit être tenu de travailler, comme condition d'emploi, plus de cinq (5) relais complets en une période de sept jours sauf avec l'accord mutuel des parties.

21.04 À moins que les exigences du service ne l'imposent, il ne faut pas changer les programmes existants de travail ou les heures de travail sans en donner par affichage un préavis d'au moins deux (2) semaines aux employés visés. Une copie de cet avis sera envoyée au Syndicat en application de l'article 26 (Avis).

21.05 Par suite de l'application des paragraphes 21.02 et 21.03, si un employé ou un groupe d'employés se jugent défavorablement touchés lors d'un changement important apporté aux programmes existants de travail pendant la durée de la présente convention, une telle plainte doit être soumise à une consultation paritaire en application des dispositions de l'article 26 (Consultation paritaire).

21.06 Chaque employé doit terminer le travail qui lui est confié et qu'il est tenu d'accomplir chaque jour.

21.07 Le temps des repas ne doit pas être inférieur à trente (30) minutes par relais, sauf pour les employés qui travaillent sans arrêt durant un relais de huit (8) heures et qui sont tenus de rester à leur travail pendant toute la durée d'un tel relais.

21.08 Tous les employés peuvent prendre une (1) pause de dix (10) minutes après avoir travaillé quatre heures consécutives au moment approuvé par l'agent responsable désigné par l'Employeur.

21.09 Rien dans le présent article ne doit constituer une garantie d'heures de travail par semaine, ou autre.

21.10 Aucune personne de l'unité de négociation ne doit perdre des heures de travail réglementaires pour avoir travaillé des heures de surtemps pour l'Employeur.

ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIME DE QUART ET RAPPEL :

22.01 Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales fixées à l'article 21 (Heures de travail) doivent constituer du surtemps. Le surtemps doit être rémunéré au taux normal de l'employé majoré de moitié (1 1/2).

22.02 Lorsque les exigences du service le permettent, le surtemps doit être autorisé d'avance par l'Employeur.

22.03 Le surtemps doit être réparti de façon aussi équitable que les circonstances le permettent entre les employés compétents dans l'unité de travail en question, pourvu que chaque employé accomplisse sa juste part du travail de surtemps et de rappel. Les employés ne doivent pas refuser sans raison le service de rappel ou de surtemps. Un employé doit avoir le droit de refuser du travail de surtemps et/ou de rappel lorsqu'il doit accomplir des fonctions non contenues dans sa description de poste. Un relevé du surtemps de tous les employés de l'unité de négociation doit être disponible pour chaque unité de travail sur demande à la fin de chaque mois civil.

22.04 Le surtemps sera payé par le versement au taux horaire réglementaire de l'employé majoré de moitié (1½) ou un congé équivalent au taux horaire majoré de moitié (1½) à la demande de l'employé. Ce congé sera pris à une date convenue mutuellement par l'employé et l'Employeur; autrement l'employé doit être rémunéré pour le surtemps accompli. Après avoir signifié un préavis suffisant à l'Employeur, un employé doit être rémunéré pour la totalité ou une partie des heures supplémentaires qu'il a accumulées, s'il en fait la demande. Pour les heures supplémentaires accumulées, il est seulement possible de faire un retrait par trimestre, soit le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre.

22.05 A compter de la date de signature de la présente convention collective, un employé aura droit à une prime de relais de cinquante cents (0,50 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées pendant le relais lorsqu'au moins la moitié des heures effectuées au cours d'un relais se situent entre 16 heures un jour quelconque et 8 heures le jour suivant. À compter du 16 décembre 2010, la prime de relais sera de soixante cents (0,60 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées pendant le relais lorsqu'au moins la moitié des heures effectuées au cours d'un relais se situent entre 16 heures un jour quelconque et 8 heures le lendemain. Les primes de relais ne doivent pas être versées pour le temps où l'on travaille au temps de surtemps.

22.06 Chaque ministère, commission, organisme ou établissement où les primes de relais sont applicables doit tenir, pour chaque employé, un relevé des relais passés au travail définis au paragraphe 22.05 et verser une fois par mois la prime de relais à titre de gratification.

22.07 Un employé qui est appelé au travail après avoir terminé son relais et quitté son lieu de travail doit être rémunéré à son taux horaire réglementaire majoré de moitié (1½) pour le temps passé au travail, mais en tout cas, il doit être assuré d'un minimum de trois (3) heures de rémunération à son taux horaire réglementaire majoré de moitié (1½). La présente disposition ne s'appliquera pas au surtemps régulièrement prévu. Lorsque le travail pour lequel l'employé est rappelé à l'ouvrage est terminé, l'employé doit avoir le droit de laisser son lieu de travail.

22.08 Chaque fois que le rappel précède ou suit le relais réglementaire de l'employé tout en s'y rattachant sans interruption dans chaque cas, l'employé doit être rémunéré au taux réglementaire majoré de moitié (1½) pour les heures passées au travail.

22.09 Le paragraphe 22.07 ne s'applique pas pour le calcul du surtemps.

ARTICLE 23 – ALLOCATION DE RETRAITE:

23.01 Lorsqu'un employé comptant cinq (5) années ou plus d'ancienneté générale prend sa retraite en raison d'incapacité ou d'âge, qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé, 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'employé. Aux fins du présent article, les employés comptant une ancienneté de cinq (5) ans ou plus qui ne sont pas membres du régime de retraite de la Fonction publique, sont réputés avoir droit à la retraite fondée sur l'âge dès qu'ils atteignent l'âge de cinquante-cinq (55) ans.

23.02 Lorsqu'un employé prend sa retraite en raison d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale au moment de la retraite ou, sur demande écrite de l'employé, le versement de la somme globale peut être remis à l'année qui suit sa cessation d'emploi.

23.03 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, pourvu que l'employé n'ait pas été embauché à nouveau par les services publics du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 24 – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ:

24.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un vêtement ou dispositif protecteur, l'Employeur doit fournir, à ses propres frais, les vêtements et les dispositifs protecteurs nécessaires qui ne sont pas de caractère personnel. Le port de tels vêtements ou dispositifs protecteurs est obligatoire et doit être une condition d'emploi.

24.02 Un employé tenu de porter des lunettes obtenues sur ordonnance doit porter des lunettes de sécurité approuvées obtenues sur ordonnance et doit recevoir de l'Employeur, le remboursement de la moitié du coût réel des verres et des montures pour une paire de telles lunettes pendant une période de deux ans commençant à la date de la signature de la présente convention, peu importe les versements effectués par la Croix-Bleue. Le remboursement total par l'Employeur et par la Croix-Bleue ne doit pas excéder le coût réel des lunettes.

24.03 Un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité doit obtenir de l'Employeur un remboursement de 100 \$ pour chaque année financière (du 1^{er} avril au 31 mars). Un employé ayant droit à cet avantage ne peut réclamer qu'un seul remboursement de 100 \$ par année financière.

24.04 L'Employeur continuera de maintenir ses dispositifs conformes aux normes de sécurité fédérales et provinciales et de formuler des règlements raisonnables pour la sécurité et l'hygiène de ses employés pendant les heures d'emploi et le Syndicat accepte d'ordonner à ses membres l'utilisation des dispositifs protecteurs et autre matériel fourni par l'Employeur pour empêcher les employés de se blesser. Le Syndicat accepte également d'encourager ses membres à signaler promptement les conditions qui pourraient être dangereuses pour les employés et le public et à faire tout leur possible pour rendre la propriété et le matériel de l'Employeur sûrs, sanitaires et fiables.

24.05 Aux fins de la protection des employés, des salopettes et des gants convenables doivent être fournis lors de la manipulation de matières abrasives. Il est convenu que de tels vêtements ou gants doivent demeurer la propriété de l'Employeur et que le port de ceux-ci doit être obligatoire à la discrétion de l'Employeur.

24.06 Les employés tenus d'effectuer un travail de surveillance ou d'agir à titre d'agent de la paix seront munis de pièces visibles servant à les identifier convenablement. Ces pièces demeureront la propriété de l'Employeur.

24.07 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. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, les dispositions de la loi concernant le droit de l'employé de refuser un travail dangereux s'appliquent.

24.08 Chaque membre d'un comité d'hygiène et de sécurité établi conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail, doit recevoir une copie des procès-verbaux des réunions du comité. Dans les lieux de travail où des membres de la présente unité de négociation sont employés mais ne font pas partie du comité d'hygiène et de sécurité pertinent, l'Employeur fournira au Syndicat une copie des procès-verbaux de toute réunion de genre.

24.09 L'Employeur doit fournir une combinaison de sauvetage approuvée par la CSA à tout employé qui travaille sur un traversier.

ARTICLE 25 – CONSULTATION PARITAIRE:

25.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les avantages mutuels à retirer d'une consultation paritaire et approuvent par les présentes la création, dans les unités pertinentes de travail, de comités des relations Employeur-employés composés en nombre égal de représentants des employés et de membres de l'administration.

25.02 Les parties conviennent que les comités doivent servir d'organes de véritable consultation sur les changements envisagés quant aux conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention et sur d'autres questions d'intérêt mutuel.

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

25.04 Les employés qui assistent à des réunions

a) des comités mixtes d'hygiène et de sécurité établis conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail;

b) concernant le Programme d'aide aux employé(e)s et aux familles (PAEF) établi par les parties;

c) du comité Employeur-employés;

d) d'autres réunions de consultation paritaire demandées par l'Employeur;

ne doivent subir aucune perte de traitement en vue d'assister à de telles réunions.

ARTICLE 26 – AVIS:

26.01 Tout avis écrit par l'une ou l'autre des parties doit être envoyé :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : Directeur des services des relations de travail
 Bureau des ressources humaines
 C.P. 6000
 Fredericton (Nouveau-Brunswick)
 E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT : Président
 Syndicat canadien de la fonction publique
 Section locale 1190
 97, rue St. Mary's
 Fredericton (Nouveau-Brunswick)
 E3A 2R7

26.02 L'Employeur doit envoyer au Syndicat tout changement dans le statut d'un employé incluant les nouveaux employés embauchés, les employés prenant leur retraite ou les employés dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque ou les employés placés en période d'inactivité ou rappelés, dans les dix (10) jours ouvrables suivant un tel changement.

ARTICLE 27 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION:

27.01 Les parties doivent faire imprimer par une compagnie syndiquée assez d'exemplaires de la présente convention pour que chaque employé de la présente unité de négociation puisse en avoir un exemplaire dans un délai raisonnable après la signature de la présente convention.

27.02 La présente convention doit être imprimée en anglais et en français et doit être officielle dans les deux langues. Les textes anglais et français de la présente convention sont officiels. Toutefois, lorsqu'il y a une différence dans la formulation ou l'interprétation, la langue utilisée pour négocier la convention collective a préséance.

27.03 Les frais d'impression de la convention doivent être assumés à part égale par les parties.

ARTICLE 28 – EMPLOYÉS STAGIAIRES:

28.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux employés stagiaires nouvellement embauchés, à l'exception des articles suivants :

Article 9 –	Discipline
Article 11–	Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel
Article 14 –	Procédure applicable aux griefs
Article 15 –	Arbitrage

ARTICLE 29 – SALAIRES:

29.01 a) Les salaires des employés doivent être ceux qui sont fixés à l'annexe A de la présente convention.

b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, les employés nouvellement embauchés toucheront 80 p. 100 du taux de salaire de la classe pertinente pendant les six mois de leur stage. Ce taux ne doit pas s'appliquer au prolongement au-delà de la période de six mois prévus pour le stage conformément au paragraphe 1.10.

29.02 L'Employeur doit faire tout effort raisonnable afin de respecter la journée de paye en vigueur actuellement pour la durée de cette convention.

29.03 Allocation d'outillage : À compter du 16 décembre 2010, un employé classé comme mécanicien, surveillant des mécaniciens, électricien de véhicules automobiles, machiniste ou débosseleur et qui est tenu par l'Employeur de fournir ses propres outils recevra une allocation d'outillage annuelle de 250 \$. À chaque date de paiement, le ministère des Transports fournira au syndicat une liste des employés, dans les classes énumérées, qui sont tenus par l'Employeur de fournir leurs propres outils.

ARTICLE 30 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES ET ALLOCATIONS DE REPAS ET DE LOGEMENT:

30.01 L'Employeur convient que les présentes mesures concernant les voyages et les présentes allocations de repas et de logement qui s'appliquent actuellement à chaque employé de l'unité de négociation doivent demeurer en vigueur, telles que modifiées de temps à autre par décision du Conseil de gestion.

30.02 Les dispositions des Règlements sur les voyages ne doivent pas être appliquées de façon déraisonnable.

ARTICLE 31 – ABSENCE DE DISCRIMINATION:

31.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucune discrimination ne doit exister dans quelques relations que ce soit avec les employés pour des raisons de race, de couleur, de religion, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, de sexe ou statut matrimonial, d'orientation sexuelle, d'affiliation politique, ni en raison de leur statut de membre ou de leurs activités dans le Syndicat.

31.02 Les parties reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement et que le harcèlement au travail ne sera pas toléré. Un employé a le droit d'être accompagné par une personne de son choix durant l'entrevue dans le cadre du processus relatif au harcèlement en fonction de la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

31.03 Les deux parties reconnaissent que la *Loi sur les droits de la personne* s'applique à la présente convention collective.

ARTICLE 32 – AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION:

32.01 Aux fins de la présente convention, l'affectation d'un employé à un poste différent constitue :

- a) un avancement, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste dépasse le taux maximal de traitement applicable à l'ancien poste;
- b) une rétrogradation, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste est inférieur au taux maximal de traitement applicable à l'ancien poste; ou
- c) une mutation, lorsque l'affectation ne constitue ni un avancement ni une rétrogradation.

32.02 Dans les cas d'avancement, de rétrogradation ou lorsqu'un employé saisonnier postule à un poste régulier ou est impliqué dans une mutation à un poste régulier au même niveau de classe d'emploi, et lorsque les qualités et la compétence requises des candidats sont jugées relativement égales, l'employé comptant le plus d'ancienneté dans une unité de travail, un établissement ou un ministère doit se voir accorder la préférence.

32.03 Les employés ayant obtenu un avancement ou une mutation ou une rétrogradation, autres que les employés ayant obtenu une rétrogradation pour raisons disciplinaires, doivent être soumis à une période d'essai de trois (3) mois. À condition que le rendement soit satisfaisant, l'employé doit être considéré comme titulaire après la période d'essai de trois (3) mois. Si le candidat choisi démontre qu'il ne convient pas pour le poste au cours de la période d'essai ou s'il est incapable de remplir les fonctions de la nouvelle classe d'emploi, il doit retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté. Tous les autres employés déplacés à cause de cette mesure doivent également être réaffectés en conséquence.

32.04 Lorsqu'il se tient un concours en vue de combler un poste qui est vacant ou sur le point de l'être au sein de l'unité de négociation et lorsque cela est possible, l'Employeur doit faire afficher les avis de ce concours dans les bâtiments où les employés travaillent. Les avis doivent être affichés jusqu'au jour de la fermeture du concours ou pendant dix (10) jours ouvrables, selon la période la plus longue. Des exemplaires de ces avis de concours seront transmis au bureau provincial de la SCFP, section locale 1190.

32.05 L'avis mentionné au paragraphe 33.04 doit renfermer les renseignements suivants :

- a) la description du poste;
- b) l'endroit du poste;
- c) les qualités requises; et
- d) le taux de traitement applicable.

32.06 a) Lorsqu'un employé devient invalide en raison d'un handicap, d'une maladie, d'âge ou d'une invalidité permanente et est incapable d'exécuter ses tâches normales, un tel employé peut demander, par écrit, un changement dans ses fonctions. L'Employeur, le Syndicat et l'employé mettront tout en oeuvre pour placer l'employé dans un poste qui sera compatible avec sa compétence. Cependant, aucun autre employé ne doit être déplacé de son poste afin d'effectuer ce changement de fonctions, sauf un employé stagiaire ayant moins d'ancienneté.

b) Un tel employé doit être rémunéré à un taux qui ne doit pas être inférieur à son taux actuel jusqu'à ce que le taux de la classe d'emploi inférieur soit égal au taux que l'employé gagnait dans son ancienne classe d'emploi.

ARTICLE 33 – AFFECTATIONS PROVISOIRES:

33.01 a) Une affectation provisoire survient lorsqu'un employé est temporairement réaffecté à partir de son emploi ordinaire pendant quatre (4) heures consécutives ou plus, sauf lorsqu'un travailleur des opérations I, II ou III est affecté à une pièce d'équipement à titre de travailleur des opérations II ou III, ou de conducteur de matériel roulant III. Dans cette situation, l'affectation provisoire entre en vigueur immédiatement.

b) Lorsqu'un employé est temporairement réaffecté à un poste qui demande un permis de conduire de classe I, il sera rémunéré au taux de conducteur de matériel roulant III, immédiatement, pendant la durée de cette affectation.

33.02 Un employé en affectation provisoire:

a) doit être rémunéré au taux horaire normal de l'emploi auquel il a été affecté, pourvu que ce taux ne soit pas inférieur à celui de son emploi ordinaire et pourvu en outre que l'employé assume l'entière responsabilité de l'emploi sous surveillance normale.

b) lorsqu'il s'agit d'une échelle de traitement de certains échelons, doit passer au sein de l'échelle de traitement de la classe de rémunération plus élevée, de sorte que son taux de traitement augmente d'au moins cinq pour cent (5 %) ou au taux minimal de la classe de rémunération plus élevée, selon le traitement le plus élevé, pourvu qu'il ne dépasse pas le taux maximal de traitement de la classe plus élevée.

c) doit être rémunéré au taux normal durant la période de cette affectation provisoire si le taux de l'emploi auquel il est temporairement affecté, sans que ce soit par suite d'une mise en disponibilité ou d'une réduction normale de l'effectif, est inférieur au taux de son emploi ordinaire.

33.03 Lorsqu'une affectation provisoire doit se faire pour une période de plus de deux (2) mois, l'Employeur doit faire afficher des avis concernant une telle affectation provisoire, conformément aux paragraphes 33.04 et 33.05. Cette disposition ne doit pas s'appliquer dans des situations où des employés saisonniers travaillent de façon périodique.

33.04 Lorsqu'il est jugé que les qualités et la compétence requises des candidats sont relativement égales, dans le cas d'une affectation provisoire dont l'avis a été affiché conformément au paragraphe 33.03, l'employé qui compte le plus d'ancienneté dans l'unité de travail, l'établissement ou le ministère, doit se voir accorder la préférence.

33.05 Les parties peuvent d'un commun accord ne pas insister sur les prescriptions des paragraphes 33.03 et 33.04.

33.06 Aucune disposition dans le présent article n'aura préséance sur l'article 11 Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel.

ARTICLE 34 – CLASSES:

34.01 Lorsqu'une nouvelle classe qui n'est pas visée par la présente convention collective est établie pendant la durée de la présente convention collective, le taux de traitement doit faire l'objet de négociations entre l'Employeur et le Syndicat, mais toutes les autres dispositions de la convention doivent s'appliquer. Si l'Employeur et le Syndicat ne peuvent parvenir à une entente, seuls les taux de traitement peuvent être soumis à l'arbitrage. En attendant le résultat de l'arbitrage, l'Employeur doit fixer un taux de traitement provisoire applicable à cette nouvelle classe. Le nouveau taux doit être rétroactif au moment de la première occupation du poste par un employé.

34.02 L'Employeur doit aviser le Syndicat à l'avance de tout changement à être apporté aux descriptions d'emploi pour les classes visées par la présente convention et qui modifie les fonctions ou les responsabilités des employés.

34.03 Lorsqu'un employé est reclassé à une classe inférieure pour des raisons autres qu'une mesure disciplinaire, ou à la demande écrite de l'employé, il doit être rémunéré à un taux qui ne doit pas être inférieur à son taux actuel

jusqu'au moment où le taux de la classe inférieure n'est pas moins que le taux gagné par l'employé dans son ancienne classe.

ARTICLE 35 – PRATIQUES ANTÉRIEURES:

35.01 L'Employeur a l'intention de maintenir dans la mesure du possible tous les avantages et dispositions existants non prévus par la présente convention en vue du bien-être des employés, mais l'Employeur se réserve le droit de changer, modifier ou retirer ces avantages, quand, à son avis, une telle mesure devient nécessaire, sous réserve que, chaque fois que le demandera le Syndicat, l'Employeur consent à rencontrer le Syndicat en vue de discuter d'un tel changement.

ARTICLE 36 – BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS:

36.01 L'Employeur doit verser soixante-quinze pour cent (75%) du prix des primes du régime TD 129 de la Croix-Bleue ou de tout régime équivalent que l'Employeur pourra établir en faveur de tous les employés qui ont terminé leur stage. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au prix de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.

36.02 L'Employeur doit verser cinquante pour cent (50 p. 100) du prix des primes d'un régime de soins dentaires de la Croix-Bleue ou de tout régime équivalent, tel que convenu entre les deux parties, en faveur de tous les employés. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. Le régime entrera en vigueur le plus tôt possible suivant la signature de la convention collective. À partir de la date d'entrée en vigueur, l'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au prix de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

36.03 Invalidité de longue durée – L'Employeur accepte d'administrer un régime concernant l'invalidité de longue durée lorsqu'il aura été avisé qu'un tel régime a été accepté par les membres. Le rôle de l'Employeur se limiterait à la retenue des primes pour lesquelles les employés ont donné leur autorisation, puis à l'envoi des sommes prélevées à l'adresse désignée par le Syndicat.

36.04 À compter du 16 décembre 2001, les employés saisonniers, à temps partiel et sur une base volontaire peuvent participer au régime de pension des employés saisonniers et à temps partiel accessible actuellement aux autres employés saisonniers et à temps partiel des Parties I, II et III des services publics du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 37 – UNIFORMES:

37.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un uniforme pour accomplir ses fonctions, l'Employeur doit fournir gratuitement un tel uniforme à l'employé.

ARTICLE 38 – SYSTÈME DE COMMUNICATION DE SÉCURITÉ:

38.01 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit faire installer un système adéquat de communication sur l'équipement.

ARTICLE 39 – SÉCURITÉ D'EMPLOI:

39.01 a) Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'octroyer des contrats à l'extérieur.

b) Aucun employé faisant partie de l'effectif en date du 21 août 2005 ne doit subir une réduction dans ses heures de travail ni être mis en disponibilité ou placé en période d'inactivité en raison de l'octroi par l'Employeur de contrats à l'extérieur pour son travail ou ses services. Cet article est en vigueur jusqu'à la fin de cette convention collective.

c) L'Employeur est censé avoir satisfait les normes du paragraphe 39.01 b) si les employés affectés se voient offrir un autre emploi convenable dans un district, une région ou un établissement au sein d'un ministère dans la province, incluant un poste disponible au titulaire actuel seulement. Peu importe la classe d'emploi de ce poste, l'employé ne doit pas subir une perte de salaire.

ARTICLE 40 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL:

40.01 a) Un employé à temps partiel accumule les avantages suivants au prorata de ses heures normales de travail par rapport aux heures normales effectuées par les employés à plein temps :

- i) l'ancienneté;
- ii) les crédits de congés annuels;
- iii) les crédits de congés de maladie;
- iv) les crédits de service pour l'allocation de retraite.

b) Tous les autres congés sont calculés au prorata de ses heures de travail.

40.02 Nonobstant l'article 16, lorsqu'un jour férié survient un jour de travail prévu d'un employé à temps partiel, l'employé a droit au jour férié sans perte de salaire. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé ordinaire d'un employé à temps partiel, le jour férié n'est pas remis à l'horaire et l'employé à temps partiel n'est pas indemnisé.

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

ARTICLE 41 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:

41.01 Dans le présent article l'expression « changements technologiques » signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent en nature et type de l'équipement précédemment utilisé par l'Employeur ou un changement dans l'utilisation de l'équipement ou du matériel actuel résultant directement en une modification des méthodes de travail, de l'organisation du travail ou des procédés touchant un ou plusieurs employés.

41.02 L'introduction d'un changement technologique doit être conforme aux dispositions de cette convention collective.

41.03 Lorsque l'Employeur a l'intention d'introduire des changements technologiques:

a) l'Employeur consent à aviser le Syndicat de ses intentions le plus tôt possible à l'avance et de tenir à jour les informations envoyées à mesure que surviennent de nouveaux développements et que des modifications sont apportées;

b) nonobstant ce qui précède, l'Employeur doit fournir au Syndicat, au moins cent vingt (120) jours précédant l'introduction d'un changement technologique, une description du projet en révélant tous les effets prévisibles sur les employés.

41.04 L'avis mentionné au paragraphe 42.03 doit être envoyé par écrit et doit contenir les informations suivantes:

- a) la nature du changement;
- b) la date à laquelle l'Employeur a l'intention d'effectuer le changement;
- c) le nombre approximatif, la classe d'emploi et l'endroit de travail des employées affectés.

41.05 À la demande du Syndicat, l'Employeur doit consentir à rencontrer celui-ci avant la date d'introduction spécifiée dans l'avis mentionné au paragraphe 42.03 dans le but de discuter l'introduction d'un tel changement technologique jet son effet sur les employés.

41.06 a) Dans l'éventualité où l'Employeur introduit un changement technologique qui cause le déplacement d'employés, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour trouver un autre emploi convenable pour les employés ainsi affectés.

b) Les employés qui sont incapables de trouver un autre emploi convenable doivent recevoir la préférence lorsqu'il s'agit de combler des postes vacants pour lesquels ils possèdent la compétence requise, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 10.05(b) et (e).

c) Lorsqu'une vacance existe et qu'un employé tel que mentionné au paragraphe 42.06 b) ne possède pas la compétence requise, lorsque c'est possible l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour fournir une formation en vue de répondre aux exigences du poste vacant pour une période de temps sujette aux dispositions des paragraphes 10.05 b) et e).

d) Si en raison d'un changement de technologie l'Employeur demande à l'employé de suivre une formation additionnelle, cette formation doit être fournie à l'employé. Un tel entraînement doit être offert pendant les heures de travail dans la mesure du possible. Toute formation qui résulte d'un changement technologique doit être aux frais de l'Employeur et l'employé ne doit pas subir de perte de traitement. Le temps passé à une telle formation doit être considéré comme du temps passé au travail.

e) Si le poste d'un employé devient en trop à la suite d'un changement technologique, les dispositions de l'article 11 (Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel) doivent s'appliquer.

ARTICLE 42 - DURÉE:

42.01 La présente convention vise l'entière relation d'emploi et doit être en vigueur à compter de la date de la signature de la présente convention jusqu'au 15 décembre 2012.

42.02 La présente convention doit être automatiquement renouvelée après le 15 décembre 2012 pour des périodes successives de douze mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente jours civils et au plus soixante jours civils avant l'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait, ou à moins qu'une impasse soit déclarée par la Commission du travail et de l'emploi.

42.03 Les seuls éléments de la présente convention collective qui peuvent faire l'objet d'un rajustement rétroactif sont les taux de salaire, ces derniers devant être accordés au taux simple pour toutes les heures travaillées et au taux de surtemps ajusté pour toutes les heures de surtemps.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent contrat à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, le 17 novembre 2010.

POUR LE CONSEIL DE GESTION :

L'hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

POUR LE SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE :

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

ANNEXE A

GROUPE	CLASSIFICATION	le 16 déc 08	le 16 juin 09	le 16 déc 09	le 16 juin 10	le 16 déc 10	Le 16 juin 11	le 16 déc 11	le 16 juin 12
1	Manoeuvre	15,78	15,78	15,78	15,78	15,94	16,22	16,38	16,68
2	Artisan(e) I Travailleur(se) des opérations I Opérateur(trice) des compteurs de la circulation	16,51	16,51	16,51	16,51	16,68	16,94	17,11	17,42
3	Artisan(e) II Travailleur(se) des opérations II Commis aux stocks	17,21	17,21	17,21	17,21	17,38	17,66	17,84	18,16
4	Chauffeur(se) de bibliobus Travailleur(se) des opérations III Peintre	17,88	17,88	17,88	17,88	18,06	18,36	18,54	18,87
5	Préposé(e) à la construction et à l'entretien des ponts Conducteur(trice) de matériel roulant III Spécialiste agricole Contremaître d'exploitation agricole Réparateur(trice) d'entretien I Second(e) Agent(e) de sécurité I Magasinier(ère) I	18,27	18,27	18,27	18,27	18,45	18,77	18,95	19,28
6	Artisan(e) III Ébéniste Charpentier(ère) Ouvrier(ère) de la construction III Coordonnateur(trice) du service du courrier Surveillant(e) de l'entretien des terrains Monteur(euse) de lignes Mécanicien(ne) de marine Surveillant(e) de l'entretien des parcs I Ingénieur spécialisé en force motrice I Agent(e) de sécurité II	18,78	18,78	18,78	18,78	18,97	19,29	19,48	19,82
	Agent(e) forestier(ère)	18,78	18,78	18,78	18,78	19,44	19,76	19,95	20,29

GROUPE	CLASSIFICATION	le 16 déc 08	Le 16 juin 09	le 16 déc 09	le 16 juin 10	le 16 déc 10	le 16 juin 11	le 16 déc 11	le 16 juin 12
7	Débosseleur(euse) Surveillant(e) du fonctionnement d'un traversier Surveillant(e) de la signalisation routière Surveillant(e) du marquage des routes Réparateur(trice) d'entretien II Surveillant(e) de l'entretien des parcs II Radio-technicien(ne) I Surveillant(e) de la fabrication des enseignes Magasinier(ère) II	19,59	19,59	19,59	19,59	19,79	20,09	20,29	20,64
8	Électricien(ne) de véhicules automobiles Surveillant(e) de l'entretien des édifices I Électricien(ne) Machiniste Capitaine de marine I Instructeur(trice) des conducteurs(trices) de matériel roulant Plombier(ère) Ingénieur spécialisé en force motrice II Radio-technicien(ne) II Soudeur(euse) II	20,73	20,73	20,73	20,73	20,94	21,31	21,52	21,89
	Mécanicien(ne)	20,73	20,73	20,73	20,73	21,46	21,83	22,60	23,00
9	Surveillant(e) de l'entretien des ponts Surintendant(e) de la signalisation routière Capitaine de marine II Radio-technicien(ne) III Soudeur(euse) III	21,63	21,63	21,63	21,63	21,85	22,18	22,41	22,77

GROUPE	CLASSIFICATION	le 16 déc 08	le 16 juin 09	le 16 déc 09	le 16 juin 10	le 16 déc 10	le 16 juin 11	le 16 déc 11	le 16 juin 12
10	Inspecteur(trice) du matériel automobile Inspecteur(trice) de l'entretien des édifices I Surveillant(e) de l'entretien des édifices II Ingénieur chef spécialisé en force motrice Surintendant(e) de terrain de golf Surveillant(e) des services d'un parc industriel Réparateur(trice) d'entretien III Radio-technicien(ne) IV	22,47	22,47	22,47	22,47	22,69	23,08	23,31	23,71
	Surveillant(e) des mécanicien(ne)s	22,47	22,47	22,47	22,47	23,26	23,65	24,49	24,89
11	Inspecteur(trice) de l'entretien des édifices II Surveillant(e) – matériel de radiocommunications Surintendant(e) de l'entretien des transports I	23,95	23,95	23,95	23,95	24,19	24,58	24,83	25,23
12	Surveillant(e) d'atelier de véhicules automobiles Surintendant(e) des installations Surveillant(e) régional(e) de l'entretien Surintendant(e) de l'entretien des transports II Surintendant(e) des travaux routiers	26,21	26,21	26,21	26,21	26,47	26,88	27,15	27,58
	Agent(e) forestier(ère) II (classe provisoire) (activités d'observation non liées au code)	17,34	17,34	17,34	17,34	17,51	17,81	17,99	18,31

BARÈME DES APPRENTIS

MÉCANICIEN

	le 16 déc 08	le 16 juin 09	le 16 déc 09	le 16 juin 10	le 16 déc 10	le 16 juin 11	le 16 déc 11	le 16 juin 12
En apprentissage	16,59	16,59	16,59	16,59	17,17	17,46	18,08	18,40
Première année	17,63	17,63	17,63	17,63	18,24	18,56	19,21	19,55
Deuxième année	18,64	18,64	18,64	18,64	19,31	19,65	20,34	20,70
Troisième année	19,72	19,72	19,72	19,72	20,39	20,74	21,47	21,85
Quatrième année	20,73	20,73	20,73	20,73	21,46	21,83	22,60	23,00

NOTE: La progression d'une année à l'autre dépend du progrès réalisé et de l'achèvement d'une division sur la foi de l'examen prévu en application de la Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail.

LETTRE D'INTENTION

Les parties reconnaissent que certaines fonctions aux Parcs du ministère du Tourisme et des Parcs doivent se poursuivre de façon continue sept jours par semaine. Dans de tels cas, la semaine normale de travail est de cinq jours consécutifs de huit heures consécutives, à l'exclusion des périodes de repas. Toutefois, les parties peuvent, par entente mutuelle, adopter d'autres heures de travail.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

POUR LE SYNDICAT

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

SCFP 1190 – POINTS D'ÉCLAIRCISSEMENT

1. Paragraphes 1.06 et 24.05

Matières abrasives et vêtements de protection

SUGGESTIONS:

TYPE DE TRAVAIL

TYPE DE VÊTEMENTS DE PROTECTION OU DE GANTS A FOURNIR PAR LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS

(a) soudure	tablier de cuir et gants de soudure
(b) sablage	gants de cuir et salopettes
(c) peinture au pistolet	gants de plastique et salopettes
(d) distribution d'asphalte ou pulvérisation de Colas	gants de plastique et salopettes
(e) analyses pédologiques	gants de cuir et salopettes pour les travaux particulièrement salissants à la discrétion du superviseur
(f) manipulation de bois traité sous pression	gants de plastique
(g) peinture industrielle	gants de plastique et salopettes
(h) béton précoulé	gants de cuir
i) <u>entretien des biens</u>	<u>gants de cuir et salopettes en tissu</u>

Les travailleurs sont sensés fournir leurs propres gants de cuire et salopettes pour l'exécution des tâches quotidiennes ordinaires comme la manutention du bois, le matériel en tonneaux en acier, les articles de quincaillerie, les panneaux, la peinture, etc.

Remarque : Dans les cas où les vêtements et gants de protection susmentionnés sont fournis, il incombera au surveillant immédiat de voir à ce que ces articles demeurent au lieu de travail des employés, par exemple le dépôt d'entretien, le garage du gouvernement, etc. lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

LETTRE D'INTENTION

“MACHINERIE A DOUBLE USAGE” - CHARRUE AVEC SABLEUSE

DURANT LES HEURES NORMALES DE TRAVAIL En plus des chasse-neige « à opérateur unique» que peut conduire un seul employé, il y a d'autres véhicules de déneigement que peut conduire un seul employé lorsque l'aile est enlevée. Si le camion, doté de l'aile, est requis pour le déneigement, le préposé à l'aile (« wing man ») doit accompagner le conducteur. Pour répandre le sel et le sable, il y aura une personne (ex. conducteur seulement) à moins d'avoir d'autres personnes disponibles lesquelles n'ont pas un autre travail à effectuer.

DURANT LES HEURES DE SURTEMPS En plus des chasse-neige « à opérateur unique» que peut conduire un seul employé, il y a d'autres véhicules de déneigement que peut conduire un seul employé lorsque l'aile est enlevée. Si le camion, doté de l'aile, est requis pour le déneigement, le préposé à l'aile doit accompagner le conducteur. Pour répandre le sel et le sable, une personne (ex. conducteur seulement) sera appelé à travailler et cette personne conduira aussi le “loader”.

Dans tous les cas, si l'aile du camion présente un problème de sécurité en ce qui concerne la visibilité du conducteur, l'aile doit être enlevée du camion avant de procéder à la mise de sel et de sable, et une personne conduira la machinerie.

Dans l'éventualité d'une forte tempête de glace et à la discrétion du superviseur des routes, un deuxième employé sera assigné à la machinerie.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

POUR LE SYNDICAT

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

ANNEXE (PARAGRAPHE 11.05)

Ministère	Unité de travail quant à la mise en disponibilité, au rappel et à la période d'inactivité
<u>Éducation postsecondaire, Formation et Travail</u>	Campus <u>Région de bibliothèques</u>
Agriculture, Pêches et Aquaculture	Bon Accord Services vétérinaires
Tourisme et Parcs	Parcs Organisme de service spécial Village acadien Kings Landing Aquarium et Centre marin
Secrétariat à la Culture et au Sport	Musée du Nouveau-Brunswick Île Minister
Services familiaux et communautaires	Régions
Ressources naturelles	Districts Pépinières Directions Installations d'entretien régionales Écloseries Bureau central de la région Opérations des avions-citernes
Sécurité publique	Établissement Directions
Approvisionnement et Services	Régions
Transports	Districts Directions Organisme de service spécial

ANNEXE (PARAGRAPHE 22.03)

Ministère	Unité de travail quant à la distribution du surtemps
<u>Éducation postsecondaire, Formation et Travail</u>	Campus <u>Région de bibliothèques</u>
Agriculture, Pêches et Aquaculture	Bon Accord Entretien des digues Services vétérinaires
Tourisme et Parcs	Parc Organisme de service spécial Village acadien Kings Landing Aquarium et Centre marin
Secrétariat à la Culture et au Sport	Musée du Nouveau-Brunswick Île Minister
Services familiaux et communautaires	Région
Ressources naturelles	District Pépinière Directions Installations d'entretien régionales Écloseries Bureau régional Opérations des avions-citernes
Sécurité publique	Établissement Direction
Approvisionnement et Services	Section Installation d'affectation
Transports	Division routière Équipe préposée à l'entretien des ponts* Équipe préposée à la construction routière** Équipe d'arpentage Équipe préposée à la signalisation routière Équipe préposée aux travaux d'enduit superficiel Équipe préposée au marquage des routes Magasin <u>Unité de travail dans une</u> installation de réparation Équipe préposée au fonctionnement d'un traversier Équipe préposée à la pose des lignes Équipe préposée au rapiécage

* Équipe préposée à l'entretien des ponts - Le surtemps un samedi, un dimanche ou un jour férié énuméré au paragraphe 19.01, sera offert aux employés permanents et saisonniers compétents dans le même bureau central, avant de l'être aux personnes qui ne sont pas visées par la convention collective. Les bureaux centraux sont Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen,

Chipman, Woodstock, Andover, Tracadie, St. George, Renforth, Fredericton Junction, le chemin Hanwell, Nackawic et Saint-Basile.

** Équipe préposée à la construction routière - Le surtemps un samedi, un dimanche ou un jour férié énuméré au paragraphe 19.01, sera offert aux employés permanents et saisonniers compétents dans le même bureau central, avant de l'être aux personnes qui ne sont pas visées par la convention collective. Les bureaux centraux sont Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen, Chipman, Woodstock et Andover.

Les équipes préposées à l'entretien des ponts et à la construction routière sont des entités distinctes l'une de l'autre lorsqu'il est question de déterminer la distribution équitable du surtemps.

***Une unité de travail dans une installation de réparation désigne un groupe d'employés qui travaillent dans une installation de réparation et qui relèvent du même surveillant. Durant les heures réglementaires et les heures supplémentaires, un employé accomplira les fonctions de son unité désignée dans une installation de réparation. Les unités de travail dans une installation de réparation sont des entités distinctes l'une de l'autre lorsqu'il est question de déterminer la distribution équitable du surtemps.

LETTRE D'INTENTION

Il est convenu que la province du Nouveau-Brunswick a séparé les opérations du terrain de golf de Mactaquac, des opérations du terrain de camping du Parc Mactaquac, en créant un organisme de service spécial pour faciliter l'exploitation et la gestion du terrain de golf.

Les parties conviennent que les modalités et conditions d'emploi pour les employés visés actuellement par la convention collective du groupe : manœuvres et métiers, qui travaillent au terrain de golf de Mactaquac, continueront de s'appliquer conformément à la convention collective.

Les parties reconnaissent qu'à la suite de la création de l'organisme de service spécial pour le terrain de golf, le terrain de golf et le parc seront reconnus comme des unités d'exploitation distinctes.

Les employés occasionnels qui travaillent au terrain de golf et au parc seront mis en disponibilité avant les employés saisonniers ou à temps partiel.

Si d'autre travail devient disponible au terrain de golf, après que les employés du terrain de golf sont mis en période d'inactivité, ces employés se verront offrir le travail en ordre d'ancienneté. Si ces employés refusent le travail, le travail sera offert aux employés du terrain de camping qui sont en période d'inactivité et qui répondent aux critères de l'emploi, suivant l'ordre d'ancienneté. S'ils n'acceptent pas, l'employeur peut agir selon sa discrétion.

Tous les postes vacants au terrain de golf seront pourvus par concours affichés. Toutefois, si l'employeur veut offrir ces postes vacants aux employés du terrain de golf ou du terrain de camping, avant l'affichage, il le fera conformément à la convention collective.

Il est par conséquent convenu que les droits de mise en disponibilité et de rappel pour les employés du terrain de golf et du terrain de camping sont limités à l'unité d'exploitation à laquelle les employés sont affectés, sous réserve que les employés occasionnels de l'une ou l'autre des unités d'exploitation soient mis en disponibilité avant les autres employés.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

POUR LE SYNDICAT

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

**LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DE GESTION
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I**

Objet : Indemnité de responsabilité à l'intention du travailleur responsable des opérations – ministère des Transports

Le travailleur responsable des opérations est désigné pour assumer le rôle de leadership dans une équipe d'une division routière lorsque le contremaître de la voirie n'est pas sur le chantier.

En plus des fonctions ordinaires qui lui sont assignées, le travailleur responsable des opérations a les responsabilités suivantes, entre autres :

- Prendre des décisions opérationnelles et les communiquer au personnel après le début d'une tâche habituelle,
- Agir comme porte-parole de la division et du ministère pour toute demande de renseignements provenant du public ou d'un agent de réglementation,
- Communiquer avec un supérieur si une question qui se présente devait dépasser sa capacité ou son pouvoir.

Ne font pas partie des responsabilités du travailleur responsable des opérations :

- La planification, l'ordonnancement ou l'affectation du travail,
- La surveillance de l'équipe,
- La discipline,
- Les formalités administratives courantes dont s'occupe habituellement le contremaître de la voirie.

Le montant de l'indemnité de responsabilité correspond à trois pour cent (3 %) du taux horaire normal du travailleur responsable et n'est pas augmenté par le surtemps. Le travailleur responsable des opérations n'aura pas droit à l'indemnité de responsabilité lorsqu'il est affecté à titre de contremaître de la voirie par intérim ou lorsqu'il est en congé durant 5 (cinq) jours ouvrables consécutifs ou plus.

La présente lettre d'entente prendra fin le 15 décembre 2012.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DE GESTION
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Concernant la rémunération supplémentaire applicable aux postes classés comme surintendant(e)s des travaux routiers

Les parties conviennent qu'en reconnaissance des questions liées à la surveillance durant l'hiver dans le cas des employés qui sont classés actuellement comme surintendant(e)s des travaux routiers, l'Employeur offrira un supplément salarial de 5% du taux horaire normal, dont la valeur ne sera pas augmentée par le surtemps. Le supplément salarial sera versé durant la période de quatre (4) mois consécutifs que le ministère des Transports du Nouveau-Brunswick désigne habituellement comme la période de déneigement.

Le supplément salarial n'est pas rétroactif; il entrera en vigueur à la date de signature de la nouvelle convention collective et demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention collective, qui expire le 15 décembre 2012.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

POUR LE SYNDICAT

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

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

ET Le SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1190, ci-après appelé le Syndicat.

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

Avant qu'un employé ne soit détaché 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 expose en détail les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi pendant la période de détachement. Ces conditions d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de rémunération, les congés annuels, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté et le processus applicable aux griefs et au processus d'arbitrage. L'employé détaché doit signer la lettre d'entente pour reconnaître qu'il comprend et accepte les conditions du détachement.

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

Lorsque l'employé est détaché à un poste non syndiqué ou à partir d'un tel poste, l'Employeur et le Syndicat doivent chercher à inclure l'employé comme partie à la lettre d'entente.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DE GESTION
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : concernant le rappel des agents forestiers

En cas de rappel pour accomplir du travail qui ne comporte pas des fonctions d'application des règlements, la priorité doit être accordée aux employés dans la classe d'agent forestier II ou d'agente forestière II (classe provisoire), nonobstant l'alinéa 11.02 a).

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

LE SCFP, SECTION LOCALE 1190 (MANŒUVRES ET MÉTIERS)

concernant une étude conjointe d'évaluation des emplois

Les parties conviennent d'entreprendre une étude conjointe pendant la durée de la nouvelle convention collective qui évaluera une proportion représentative de toutes les classes représentées par le SCFP, section 1190, dans la Partie I de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, à savoir :

1. Dans les quatre-vingt dix (90) jours suivant la signature de la nouvelle convention collective, un comité d'évaluation conjointe ne comprenant pas plus de trois (3) représentants de chaque partie sera établi pour évaluer les classes à l'aide d'une méthodologie non discriminatoire reconnue convenue de part et d'autre par les deux parties.
2. Le comité élaborera son mandat pour le soumettre à l'approbation des responsables respectifs des parties.
3. Un animateur de la Direction de la rémunération et de la classification du Bureau des ressources humaines sera mis à la disposition du comité. Sur entente mutuelle des parties, le comité peut faire appel à des ressources supplémentaires pour régler des questions précises.
4. Le Syndicat sera responsable du paiement ou du remboursement du salaire de ses membres au comité, y compris des frais de déplacement et de logement. L'Employeur assumera toutes les autres dépenses associées à l'étude.
5. Les résultats de l'étude formeront la base des négociations durant la prochaine ronde de négociation.
6. L'étude prendra fin quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

POUR LE SYNDICAT

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE

entre le

Conseil de gestion

et le

Syndicat canadien de la Fonction publique

Groupe : Manœuvres et métiers (partie I)

Objet : Programme d'entretien en hiver du ministère des Transports

Conformément à la lettre d'entente entre les parties concernant la mise en œuvre du Programme d'entretien en hiver du ministère des Transports, signée le 10 octobre 2006, les modifications suivantes à la convention collective ont préséance pour les employés affectés au Programme d'entretien en hiver. Tous les autres articles de la convention collective non mentionnés dans le présent addenda restent en vigueur. Le présent addenda prend effet pour la saison du Programme d'entretien en hiver allant du 29 novembre 2009 au 27 mars 2010.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.04 f) « Employé occasionnel » désigne un employé qui travaille habituellement pendant moins de six mois. Les personnes embauchées à titre d'employés occasionnels ne sont pas nommées à des postes au sein d'un effectif, ne sont pas considérées comme des employés et ne sont pas visées par les dispositions de la présente convention avant d'avoir satisfait aux conditions d'employés prévues dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

1.07 « Urgence » désigne un événement soudain, généralement inattendu, ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate. Les employés devront se présenter au travail immédiatement en cas d'urgence.

1.17 « Plafond de quarante-cinq (45) heures » désigne (i) le nombre d'heures pour lequel un employé sera rémunéré par semaine même si les heures travaillées sont moindres et (ii) le nombre d'heures devant être travaillées avant d'être admissible au surtemps, sauf les jours fériés.

1.18 « Prévu à l'horaire » s'applique à un employé qui a reçu l'avis d'employé prévu à l'horaire ou l'avis en cas de tempête.

1.19 « En disponibilité » s'applique à un employé qui est mis en disponibilité, ce dernier étant la première personne rappelée s'il faut accroître les effectifs.

1.20 « Non prévu à l'horaire » s'applique à un employé qui n'est pas au travail, n'est pas prévu à l'horaire ou est en disponibilité. L'employé peut passer d'employé non prévu à l'horaire à un employé prévu à l'horaire ou en disponibilité, selon les besoins opérationnels.

1.21 « Au travail » s'applique à un employé qui se rapporte au travail du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h.

1.22 « Avis d'employé prévu à l'horaire » désigne un préavis d'au moins 12 heures signifié à un employé non prévu à l'horaire ou en disponibilité afin qu'il se présente au travail entre 8 h et 17 h n'importe quel jour, du lundi au vendredi, afin d'exécuter des travaux d'entretien.

1.23 « Avis en cas de tempête » désigne un préavis d'au moins 12 heures signifié à un employé afin qu'il se présente au travail pour effectuer le déneigement, l'épandage de sel et de sable, le soufflage de la neige, le refoulement des amas de neige, la scarification et le nivellement des chaussées. Si, durant la période d'avis de tempête, l'employé n'est plus tenu de se présenter au travail, il doit en être avisé par l'Employeur. Si l'employé n'est pas avisé qu'il n'est plus tenu de se présenter au travail, il doit être rémunéré conformément au paragraphe 22.07.

ARTICLE 9 – DISCIPLINE

9.01 Un employé ne peut être soumis à une mesure disciplinaire sauf pour raison valable et l'employé doit être avisé dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant cette mesure disciplinaire, avec les raisons écrites incluant toutes dates pertinentes. Une copie d'un tel avis de mesure disciplinaire doit être envoyée au Syndicat dans la période de quatorze jours ci-haut mentionnée.

Le défaut de la part de l'Employeur de fournir les raisons écrites de la suspension, du congédiement ou de la rétrogradation doit entraîner le versement, à l'employé, de son taux réglementaire de rémunération pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension, du congédiement ou de la rétrogradation jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

9.04 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu, congédié ou rétrogradé ou avoir subi une sanction pécuniaire en violation du paragraphe 9.01, il peut dans un délai de vingt-huit (28) jours ouvrables après la date de sa suspension, son congédiement ou sa rétrogradation, ou une sanction pécuniaire recourir à la procédure applicable aux griefs et même à l'arbitrage prévu dans la présente convention et, aux fins d'un grief, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

9.07 Une suspension sans traitement doit s'appliquer pour une période de temps déterminée qui ne dépasse pas quatorze (14) jours ouvrables consécutifs. Cependant, la présente disposition doit s'appliquer de façon distincte pour chaque incident et ne peut s'appliquer de façon cumulative pour un même incident.

9.10 Lorsqu'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours ouvrables s'est écoulée après l'application d'une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé, le rapport de cette mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier de l'employé et ne doit pas être utilisé à son détriment. Aux fins du présent article, les jours où un employé est en congé payé approuvé doivent être considérés comme une journée.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

10.05 d) s'il est absent sans permission pendant une période dépassant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans excuse valable;

e) si, lorsqu'il est rappelé, il ne retourne pas au travail dans un délai de sept (7) jours civils après qu'il ait été avisé par courrier recommandé de le faire. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale actuelle. Un employé rappelé pour un emploi d'une courte durée, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) jours ouvrables à la fois, pendant qu'il est employé ailleurs, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail. Un tel employé doit abandonner ses droits de rappel jusqu'à ce qu'un travail réglementaire pour lequel il a la compétence voulue soit disponible. Un employé rappelé pour un employé en dehors de sa classe d'emploi ou à un endroit (précisé par l'employé) à l'extérieur de son lieu de travail habituel, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail.

10.09 Les employés affectés au Programme d'entretien en hiver accumuleront de l'ancienneté au même titre que les autres employés.

ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL

11.03 Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé en disponibilité ou de mettre un fonctionnaire saisonnier en période d'inactivité, l'employé doit recevoir un préavis par écrit d'au moins quatorze (14) jours

ouvrables avant cette mise en disponibilité. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler pendant les jours de travail prévus pendant la durée du préavis, il doit être rémunéré pour ces jours. Cette disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour une période de travail d'une durée de moins d'un mois. Tout avis de mise en disponibilité ou de période d'inactivité ne doit être valable que pour une période d'un (1) mois civil. Si la période d'emploi d'un employé est prolongée et qu'elle se poursuit jusqu'à la date précisée dans le préavis par écrit, jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) jours ouvrables, aucun préavis par écrit n'est requis.

ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

14.01 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition, d'une loi ou d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou lorsque la personne possède le consentement écrit du Syndicat relativement à un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, la procédure suivante doit s'appliquer.

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l'employé, l'employé peut présenter son grief par écrit soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi dans les services publics, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Les griefs ayant trait aux dispositions du présent addenda doivent être indiqués sur le formulaire de grief comme un grief ayant trait au Programme d'entretien en hiver.

Sur réception du grief par la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, le délai de quatorze (14) jours accordé à l'Employeur pour donner suite ne sera pas appliqué pour les articles du présent addenda jusqu'à ce que les parties aient l'occasion de se rencontrer pour tenter de résoudre le prétendu grief. Si les parties décident qu'elles ne peuvent résoudre le prétendu grief, la période de quatorze (14) jours pour une réponse ou un règlement satisfaisant commencera à la date d'une telle décision. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans le délai de quatorze (14) jours ouvrables, il peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables après l'expiration du délai de quatorze (14) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au deuxième palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification à personne soit en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief de la part de la personne désignée par l'Employeur comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables après la date à laquelle il a présenté son grief au deuxième palier, l'employé peut passer à la troisième étape.

TROISIÈME ÉTAPE : Dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables après l'expiration du délai de quatorze (14) jours mentionné à la deuxième étape, l'employé peut présenter son grief par écrit au troisième palier de la procédure applicable aux griefs soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs pour le ministère où il travaille. Tout règlement proposé par l'Employeur au premier et au deuxième paliers et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de sa présentation au troisième palier à la personne désignée comme constituant le dernier palier. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre au grief en écrivant à l'employé dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables à compter du jour

de la présentation du grief au troisième palier. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 15 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de vingt et un (21) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

14.03 Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus le remettre en cause.

14.05 Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être considérée à la troisième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt-huit (28) jours ouvrables après la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties doit soumettre ses divergences à la Commission du travail et de l'emploi dans les services publics conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.07, chaque employé doit gagner des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins quatorze (14) jours de travail.

16.07 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 9 (Discipline), à dépasser la moitié (1/2) du nombre de jours d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE

17.01 a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois, pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins quatorze (14) jours ouvrables jusqu'à concurrence du crédit maximal de deux cent quarante (240) jours.

17.02 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre de jours d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

17.06 Un employé devant être au travail, prévu à l'horaire ou en disponibilité qui ne peut se présenter au travail par suite de maladie ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit en aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible. Un employé en disponibilité qui ne peut se présenter au travail pour plus de la moitié de sa période de disponibilité devra utiliser un crédit de congé de maladie de huit (8) heures. Un employé en disponibilité qui ne peut pas se présenter au travail pour moins de la moitié (1/2) de sa période de disponibilité devra utiliser un crédit de congé de maladie (par tranche de deux (2) heures le plus près) selon le nombre d'heures qui restent à la période de travail pour lequel il n'est pas disponible.

Un employé non prévu à l'horaire doit aviser son surveillant s'il est incapable, en raison de maladie ou d'accident, de se rendre au travail. Des crédits de congés de maladie devront être utilisés pour un employé non prévu à l'horaire si celui-ci doit, par la suite, se rendre au travail et ne peut le faire.

17.12 Des crédits de congés de maladie ne sont pas utilisés pour un employé :

- a) qui n'est pas prévu à l'horaire et qui n'est pas tenu de se rendre au travail;
- b) qui a atteint le plafond de quarante-cinq (45) heures pour la semaine.

ARTICLE 18 – CONGÉS

18.00.1 Il faut accorder un congé approuvé (c.-à-d. congé annuel, de maladie, de deuil, etc.) à un employé qui veut garantir son absence du travail ou qui est incapable de se rendre au travail comme on le lui demande.

18.00.2 Les congés peuvent être pris en tranches de quart (1/4) de journée jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour. Chaque quart de journée équivaut à deux (2) heures.

18.00.3 Le temps en congé peut être calculé dans le plafond hebdomadaire de quarante-cinq (45) heures mais n'augmente pas le nombre d'heures travaillées lorsque le plafond est atteint.

18.00.4 Un employé comptant quarante (40) heures de congés approuvés dans une semaine est admissible à une rémunération de quarante-cinq (45) heures. Au moins quarante (40) heures de crédits de congé sont requises pour une absence d'une semaine (7 jours).

18.00.5 Il n'est pas nécessaire d'utiliser des crédits de congé lorsque le plafond de quarante-cinq (45) heures est atteint. Toutefois, l'employé doit aviser son surveillant s'il ne peut se rendre au travail.

18.10 Un congé d'urgence payé peut être accordé à un employé par l'administrateur général ou la personne désignée pour le remplacer, pour une période ne dépassant pas sept jours ouvrables;

- (i) lorsqu'il y a une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé;
- (ii) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou
- (iii) pour toute autre raison jugée convenable par l'administrateur général.

Un tel congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison.

18.11 Un congé payé peut être accordé pour un rendez-vous prévu chez le médecin ou le dentiste lorsqu'il n'est pas possible pour un employé d'obtenir de tels rendez-vous en dehors des heures de travail requises. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison.

18.14 Les employés requis par l'employeur de suivre un cours pour améliorer leurs qualifications doivent être crédités jusqu'à huit (8) heures par jour en vue du plafond de quarante-cinq (45) heures.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS

19.00.1 Un jour férié représente huit (8) heures par jour.

19.00.2 Le jour férié ou le temps libre doit être calculé dans le plafond hebdomadaire de quarante-cinq (45) heures mais n'augmente pas le nombre d'heures travaillées lorsque le plafond est atteint.

19.00.3 Un employé au travail pendant un jour férié doit être rémunéré au taux de disponibilité de huit (8) heures applicable conformément au paragraphe 22.10.

19.02 a) Un employé tenu de travailler pendant les jours fériés susmentionnés, autres que Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunéré pour les heures de travail au taux applicable de surtemps, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

b) Tout employé tenu de travailler à Noël et/ou le lendemain de Noël sera rémunéré pour les heures de travail au taux double de son taux réglementaire.

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

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

19.05 Lorsqu'un employé en fait la demande et lorsque les exigences du service le permettent, il peut recevoir un congé équivalent à la rémunération de surtemps prévue.

ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL

21.02 La semaine normale est du dimanche au samedi. Deux employés doivent être prévus à l'horaire dans chaque unité de travail, du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h. Une liste de deux employés en disponibilité doit être établie, du lundi au vendredi, de 17 h à 8 h et de quatre employés, les dimanches et samedis pendant 24 heures chaque jour.

Les employés affectés au programme doivent se rendre au travail en cas d'urgence ou selon leur situation d'emploi définie comme au travail, en disponibilité, prévu à l'horaire ou non prévu à l'horaire.

Un horaire indiquant la situation d'emploi de l'employé pour chacune des dix-sept (17) semaines du programme sera affiché deux (2) semaines avant la mise en œuvre du programme. Tous les employés de la Division seront inscrits à l'horaire sur une base rotative.

Des employés occasionnels seront embauchés pour pourvoir les postes selon les exigences du service afin de remplacer un employé qui ne peut pas se rendre au travail pour une période de temps non déterminée.

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

21.04 Tout sera mis en œuvre afin de respecter l'horaire de dix-sept (17) semaines du programme mais, dans des circonstances imprévues, des modifications à l'horaire peuvent être faites sans l'affichage d'un préavis aux employés.

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

21.08 Tous les employés peuvent prendre une pause de dix (10) minutes par période de quatre (4) heures de travail au moment approuvé par l'agent responsable désigné par l'Employeur.

ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIME DE RELAIS, RAPPEL ET MISE EN DISPONIBILITÉ

22.01 Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales fixées à quarante-cinq (45) heures par semaine (du dimanche au samedi) doivent constituer du surtemps. Le surtemps doit être rémunéré au taux normal de l'employé majoré de moitié (1 ½).

22.03 Les employés accumulent du surtemps selon la rotation prévue à l'horaire de travail de dix-sept (17) semaines. Les employés ne doivent pas refuser sans raison le service de rappel ou de surtemps.

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

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

22.07 Un employé qui est appelé au travail doit être rémunéré par rappel de quatre (4) heures. Ces quatre (4) heures doivent être calculées dans le plafond de 45 heures. Lorsque le travail pour lequel l'employé est rappelé à l'ouvrage est terminé, l'employé doit avoir le droit de laisser son lieu de travail.

22.08 Chaque fois que le rappel précède ou suit la période de travail de l'employé tout en s'y rattachant sans interruption dans chaque cas, l'employé doit être rémunéré au taux réglementaire majoré de moitié pour les heures passées au travail pourvu que le plafond de quarante-cinq (45) heures est atteint.

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

22.10 Un employé désigné en disponibilité doit être disponible pendant sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible lorsqu'il est rappelé. Les employés désignés en disponibilité seront rémunérés au taux de 1,90 \$ l'heure. À compter du 16 décembre 2010, le taux de la prime de disponibilité sera de 2 \$ l'heure. Un employé non disponible pour assumer ses tâches de disponibilité pour cause de maladie ou d'accident ne recevra pas la rémunération de disponibilité pour cette période à moins qu'il exécute les tâches pendant plus de la moitié (1/2) de la période de disponibilité, auquel cas la rémunération sera la moitié (1/2) de la période de disponibilité.

ARTICLE 29 – SALAIRES

29.01 a) Les salaires des employés doivent être ceux qui sont fixés à l'annexe « A ». La rémunération hebdomadaire est basée sur une période de quarante-cinq (45) heures.

LETTRE D'INTENTION

Les employés affectés au déneigement pour le compte du ministère des Transports seront placés temporairement dans une classe supérieure à leur classe normale pour une période fixée par l'Employeur d'au moins quatre (4) mois consécutifs pendant la saison de déneigement et seront payés au taux de cette classe pour la période déterminée. Un employé affecté au déneigement en dehors de cette période ne sera pas rémunéré en fonction de cette classe supérieure même s'il est temporairement placé dans cette classe.

À compter de la signature de la nouvelle entente et pour le reste de la durée de la présente entente, qui prend fin le 15 décembre 2008, les employés qui sont affectés à la conduite des chasse-neige « à opérateur unique » et qui ont suivi avec succès le cours de chasseur de neige, et qui sont désignés comme des chasseurs de neige, doivent recevoir une prime de trente et un cents (0,31 \$) l'heure pour la période de quatre (4) mois précisée ci-dessus. À compter du 16 décembre 2010, la prime sera de cinquante cents (0,50 \$) l'heure. Il s'agit d'une prime à taux uniforme qui ne fait pas partie du taux de salaire normal de l'employé, raison pour laquelle il est impossible de l'augmenter par du surtemps. De plus, cette prime est seulement versée aux opérateurs de relève de chasse-neige « à opérateur unique » pour les heures où ils conduisent réellement le chasse-neige « à opérateur unique ». L'article 33, Affectation temporaire, ne s'applique pas à la lettre d'intention pour ce qui est de l'affectation des opérateurs de chasse-neige « à opérateur unique ».

LETTRE D'INTENTION

Objet : Allocation de responsabilité de travailleur principal des opérations – ministère des Transports

Le travailleur principal des opérations est désigné pour assumer un rôle de leadership au sein d'une équipe de la Division des routes lorsque le surveillant de la voirie n'est pas sur le site.

En plus de ses fonctions ordinaires, le travailleur principal des opérations doit assumer les tâches suivantes, mais non exclusivement :

- Prendre des décisions sur les opérations et les communiquer au personnel lorsqu'une tâche courante est entreprise;
- Être le porte-parole de la Division et du ministère pour toute demande de renseignements du public ou d'un agent de réglementation,
- Communiquer avec un supérieur lorsqu'une situation dépasse sa capacité ou son pouvoir.

Les responsabilités du travailleur principal des opérations ne comprennent pas ce qui suit :

- Planification, établissement de l'horaire ou affectation des tâches;
- Supervision de l'équipe;
- Discipline,
- Paperasserie courante normalement remplie par le surveillant de la voirie.

L'allocation de responsabilité représente trois pour cent (3 %) du taux horaire ordinaire du travailleur principal et ne doit pas être augmenté par du surtemps. Le travailleur principal des opérations n'est pas admissible à l'allocation de responsabilité lorsqu'il est nommé surveillant de la voirie par intérim ou lorsqu'il est en congé pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs ou plus.

Programme d'entretien en hiver

- Au cours du Programme pilote d'entretien en hiver, le travailleur principal des opérations doit remplir les tâches de son poste, mais son statut ne lui accordera pas la préférence dans l'établissement de l'horaire.
- Lorsqu'il doit agir à titre de surveillant de la voirie, le travailleur principal des opérations sera retiré de la rotation dans l'horaire et rémunéré selon l'annexe 1.

La présente lettre d'entente expire le 15 décembre 2012.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Blaine Higgs

Michael Hynes

Dawn Davies

Andy Leger

Myrna Belyea-Tracy

Antoinette Yaychuk

Meghan Gamble

Leslie Dickson

POUR LE SYNDICAT

Andrew Hardy

Louise Firlotte

Jerry Inman

Lorenzo Hebert

Joey Kelly

Michel Losier

LETTRE D'INTENTION

Objet : Paye supplémentaire applicable aux postes classés comme surintendants de la voirie

Vu les tâches de surveillance pendant l'hiver des employés actuellement classés comme surintendants de la voirie, les parties conviennent que l'Employeur doit accorder une rémunération supplémentaire de 5 % aux heures normales de travail, dont la valeur ne doit pas être augmentée par du surtemps. La rémunération supplémentaire doit être versée pendant la période de quatre (4) mois consécutifs normalement désignés par le ministère des Transports du Nouveau-Brunswick comme la période de déneigement.

La rémunération supplémentaire n'est pas rétroactive. Elle entre en vigueur à la date de la signature de la nouvelle convention collective et le demeure pendant la durée de la présente entente qui prend fin le 15 décembre 2012.

Fait à Fredericton le 17 novembre 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Blaine Higgs

Andrew Hardy

Michael Hynes

Louise Firlotte

Dawn Davies

Jerry Inman

Andy Leger

Lorenzo Hebert

Myrna Belyea-Tracy

Joey Kelly

Antoinette Yaychuk

Michel Losier

Meghan Gamble

Leslie Dickson
