

COLLECTIVE AGREEMENT

Between

BOARD OF MANAGEMENT

and

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

Local 1418

Group:

REHABILITATION AND THERAPY

AND

RECREATION AND CULTURE PROGRAM OFFICER

EXPIRES: August 15, 2013

Table of Contents

Article	Page
PREAMBLE:	1
ARTICLE 1 - DEFINITIONS:.....	1
ARTICLE 2 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS:	2
ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS:.....	2
ARTICLE 4 - NO DISCRIMINATION:	2
ARTICLE 5 - CHECK-OFF OF UNION DUES:.....	2
ARTICLE 6 - CORRESPONDENCE:	3
ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE:	3
ARTICLE 8 - GRIEVANCE AND ADJUDICATION:	3
ARTICLE 9 - ADJUDICATION:	5
ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS:.....	6
ARTICLE 11 - DISCIPLINARY ACTION:	6
ARTICLE 12 - SENIORITY:.....	7
ARTICLE 13 - PROMOTIONS AND TRANSFERS:	8
ARTICLE 14 - LAYOFF AND RECALL:.....	9
ARTICLE 15 - HOURS OF WORK:	10
ARTICLE 16 - OVERTIME:	10
ARTICLE 17 - VACATION:	11
ARTICLE 18 - HOLIDAYS:	13
ARTICLE 19 - SICK LEAVE:.....	14
ARTICLE 20 - APPOINTMENT OF STEWARDS AND TIME OFF FOR UNION BUSINESS:	15
ARTICLE 21 - LEAVE OF ABSENCE:	16
ARTICLE 22 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES:	20
ARTICLE 23 - RETIREMENT AND PENSION PLAN:.....	22
ARTICLE 24 - EMPLOYEE BENEFITS:.....	22
ARTICLE 25 - PORTABILITY.....	23
ARTICLE 26 - CLASSIFICATION:.....	23
ARTICLE 27 - PROFESSIONAL DEVELOPMENT:	24
ARTICLE 28 - JOB SECURITY:.....	24
ARTICLE 29 - TECHNOLOGICAL CHANGE:.....	24
ARTICLE 30 - GENERAL:	25
ARTICLE 31 - RETROACTIVITY:	25
ARTICLE 32 - DURATION AND TERMINATION:	26
SCHEDULE A	27
SCHEDULE B	44
POINTS GUIDE	46
LETTER OF UNDERSTANDING	47
LETTER OF INTENT	48
SCHEDULE 'C'.....	49

THIS AGREEMENT made this 24th day of August, 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 1418, hereinafter called the Union, Party of the Second Part.

PREAMBLE:

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

ARTICLE 1 - DEFINITIONS:

1.01 A. Employee - In the Agreement "Employee" means a person in the bargaining unit other than:

- (i) a person not ordinarily required to work more than one-third (1/3) of the normal period for persons doing similar work.
- (ii) a person employed on a casual or temporary basis, unless he has been so employed for a continuous period of six (6) months or more.

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

- (i) Regular - Regular means employment where the employee is required on a continuous basis.
- (ii) Term - Term means employment where the employee is required for a specified period of more than 6 continuous months.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 2 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS:

2.01 Union Recognition and Bargaining Unit - The Employer recognizes the Union as the sole and exclusive Bargaining Agent for all employees to whom New Brunswick Certification Order Number 039 PS 1K (2) and 054 PS 1F (3) applies.

2.02 No Other Agreement - No employee shall be required or permitted to make any written or verbal Agreement with the Employer or his representatives which may conflict with the terms of this Collective Agreement.

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

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

2.05 If any legislation applying to Public Employees results in greater rights or benefits than are in effect under this Agreement, such rights or benefits shall be deemed to form part of and be applicable to the Agreement.

ARTICLE 3 - MANAGEMENT RIGHTS:

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

ARTICLE 4 - NO DISCRIMINATION:

4.01 (a) The parties agree that there shall be no discrimination, interference, restriction, or coercion exercised or practiced with respect to any employee by either party because of membership in the Union or in contravention of the *Human Rights Act* of the Province of New Brunswick.

(b) 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.

ARTICLE 5 - CHECK-OFF OF UNION DUES:

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

5.02 Amount of Union Dues - Before the Employer is obliged to deduct any amount under this Article, the Union must advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the designated Officials of the Union, after which such changed amount shall be the amount to be deducted and so from time to time. It is understood that normally not more than one change will be processed in any 12 month period.

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

5.04 Deductions to be Remitted - The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the designated Official of the Union accompanied by a list of the names of all employees from whose wages the deductions were made prior to the fifteenth (15th) of the month following the month in which the deductions were made. The Union will keep the Employer advised of the name and address of its designated Official.

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

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

ARTICLE 6 - CORRESPONDENCE:

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

ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE:

7.01 Establishment of Committee - The parties to this Agreement agree to establish a Provincial Labour-Management Committee consisting of an equitable number of representatives of Union and Management. Similarly, Labour-Management Committees will be established to deal with matters at the area and regional offices where either party requests the establishment of such a Committee.

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

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

ARTICLE 8 - GRIEVANCE AND ADJUDICATION:

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

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

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

(c) the interpretation or application of a provision of a statute, or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer dealing with terms and conditions of employment;

(d) any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment other than those terms and conditions of employment covered in the three preceding paragraphs and for which there is no administrative procedure for redress provided for in or under an Act of the Legislative Assembly.

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

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

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

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

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

8.07 Level of Grievance - The Employer will post the levels of grievance within thirty (30) days of the signing of this Agreement and provide a copy to the Union.

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

8.09 Union/Employer Dispute

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

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

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

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

GRIEVANCE PROCEDURE

LEVEL	EMPLOYEE'S TIME TO PRESENT GRIEVANCE – WITHIN	PRESENT GRIEVANCE TO:	EMPLOYER'S TIME TO RESPOND - WITHIN
FIRST	15 days after the alleged grievance has arisen or has come to his attention or discussion in accordance with Article 8.02 has failed	Person designated by the Employer	10 days from receipt of written grievance
SECOND (where such a level is established)	10 days from receipt of reply from first level or date reply should have been received	Person designated by the Employer	10 days from receipt of written grievance
FINAL	10 days from receipt of reply from previous level or date reply should have been received OR in case of suspension, discharge or layoff as prescribed in Article 11	Deputy Minister	15 days from receipt of written grievance
ADJUDICATION	20 days from receipt of reply from final level or date reply should have been received	Board of Management	

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

ARTICLE 9 - ADJUDICATION:

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

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

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

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

9.04 Power and Decision of Adjudicator or Adjudication Board - In any case, including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefits, or privilege, the Adjudicator or Board of Adjudication shall have full power to direct payment of compensation, vary the penalty, or to direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege, as the Board or the Adjudicator may determine appropriate to finally settle the issue between the parties, and may give retroactive effect to its decision. Such decision shall be final and binding on all parties.

ARTICLE 10 - STRIKES AND LOCKOUTS:

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

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

ARTICLE 11 - DISCIPLINARY ACTION:

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

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

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

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

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

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

11.04 Pending investigation of an incident an employee may be relieved of duties and required to leave the premises of the establishment in which he works during which time he shall continue to be paid. Unless the investigation results in disciplinary action no record of the incident will be placed in the employee's personal file.

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

11.06 Unjust suspension or Discharge - Where it is determined that an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 11, that employee shall be immediately reinstated in his former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to him if he had not been suspended or discharged. One of the benefits which he shall not lose is his regular pay during the period of suspension or discharge which shall be paid to him at the end of the next complete pay period following his reinstatement, or by any other arrangement as to compensation which is just and equitable in the opinion of the

conferring Parties or in the opinion of a Board of Adjudication or Adjudicator, if the matter is referred to such a Board of Adjudication or Adjudicator.

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

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

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

11.09 A record of disciplinary action shall be removed from an employee's file after the expiration of a period of twenty-four (24) months after the disciplinary action was taken.

11.10 Upon request, an employee shall be given an opportunity to read and make a copy of those documents in his personal file that relate to an assessment of his conduct, work performance, and warnings. If the employee so wishes, he may be accompanied by a union representative. The Employer agrees not to introduce in an adjudication hearing relating to disciplinary action any such document from the personal file of the employee, the existence of which the employee was not aware fourteen (14) days prior to the date of the adjudication hearing.

ARTICLE 12 - SENIORITY:

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

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

12.03 Calculation of Seniority - When an employee has attained employee status by virtue of having been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months or more, such employee shall have his/her seniority dated back to the date of hiring.

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

12.05 Civil Service

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

(b) For all employees covered by this Collective Agreement and not subject to the *Civil Service Act*, the probationary period shall be six (6) continuous months of employment immediately following the date on which the employee reports for work. On the expiration of such period of six (6) months, the Chief Executive Officer may

extend the probationary period for further periods of three (3) months provided he or his designate advises the employee in writing prior to the extension. The total probationary period may not exceed twelve (12) months.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 13 - PROMOTIONS AND TRANSFERS:

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

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

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

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

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

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

(a) Where there is a competition to be held to fill a vacancy in the bargaining unit, such notice of competition shall be posted on the bulletin board(s) in the buildings out of which the employees work, for a minimum of five (5) calendar days prior to the closing date of the competition.

(b) Such notice shall contain the following information:

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

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

ARTICLE 14 - LAYOFF AND RECALL:

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

14.02 Notice of Layoffs and Resignation

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 15 - HOURS OF WORK:

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 - OVERTIME:

RECREATION AND CULTURE PROGRAM OFFICERS (16.01 - 16.04)

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

16.02 Overtime Compensation

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

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

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

16.04 Reconciliation and Accumulation of Overtime

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

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

ALL OTHER CLASSIFICATIONS (16.05 - 16.13)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 17 - VACATION:

17.01 Length of Vacation

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

(b) Effective May 1, 1980, an employee who has completed ninety-six (96) months (8 years) continuous employment shall be entitled thereafter to annual vacation with pay calculated at the rate of one and two-thirds (1 2/3) days for each full calendar month of service.

(c) Effective January 1, 1990, an employee who has two hundred and forty (240) months (20 years) seniority shall be entitled thereafter to annual vacation with pay calculated at the rate of two and one-twelfth (2 1/12) days for each full calendar month of service.

17.02 New Employees

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

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

17.03 When an employee has attained employee status by virtue of having been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months or more, such employee shall be credited with seven and one-half (7½) days of vacation credit unless otherwise equitably compensated.

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

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

- (a) for days on which the employee is on vacation;
- (b) for days on which the employee is on leave of absence with pay granted pursuant to the terms of this Agreement;
- (c) for days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this Agreement;
- (d) for days on which the employee is absent from work while receiving Workers' Compensation Benefits;
- (e) for days on which the employee is on Union business as provided for in this Agreement, except for extended leave; and
- (f) for Statutory Holidays or days taken in lieu thereof.

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

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

17.08 Vacation Accumulation - Vacations shall not be cumulative from year to year provided that vacation entitlement may be carried over to a subsequent year on the request of the employee but at the sole discretion of the Employer. An employee who wishes to carry his vacation entitlement forward shall request the Employer's permission to do so, in writing, not later than November 15th, of the year in which the employee ordinarily would take the vacation sought to be carried forward. Carry over entitlement shall not be greater than one (1) year accumulation.

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

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

17.11 Preference in Vacation - Unless mutually agreed vacation shall be given within each classification by region and department with preference given to the employee with the greatest seniority.

ARTICLE 18 - HOLIDAYS:

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

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

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

- (i) when Christmas Day is a Monday, the 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.

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

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

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

ARTICLE 19 - SICK LEAVE:

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

19.02 Amount of Sick Leave

(a) Each employee in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter ($1\frac{1}{4}$) days per month for each calendar month of continuous employment up to a maximum credit of two hundred and forty (240) working days.

(b) When an employee has attained employee status by virtue of having been employed on a casual or temporary basis for a continuous period of six (6) months or more, such employee shall be credited with seven and one-half ($7\frac{1}{2}$) days sick leave credit unless otherwise equitably compensated.

19.03 New Employees

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

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

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

- (a) days on which the employee is on vacation;
- (b) days on which the employee is on leave of absence with pay pursuant to the terms of this Agreement;
- (c) days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this Agreement;
- (d) days on which the employee is absent from work while receiving Workers' Compensation Benefits;
- (e) Statutory Holidays or days taken in lieu thereof; and
- (f) for days on which the employee is on union business as provided for in this Agreement, except for extended leave.

19.05 Employees on Leave or Suspended - Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 11, exceeds one-half ($\frac{1}{2}$) the number of working days in any month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave or suspension from duty.

19.06 Notification of Sickness - An employee who is absent from work on account of sickness or accident who wishes to use his sick leave credits for such absence must notify his immediate supervisor or designated Official as soon as possible, as specified by the Employer.

19.07 Deduction of Sick Leave - Deduction shall be made from an employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave. When absent on sick leave for part of a day, deduction shall be made as follows:

- (a) 5½ hours or more on duty - no deduction;
- (b) 2 hours or more on duty, but less than 5½ - ½ day sick leave;
- (c) less than 2 hours on duty - one day sick leave.

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

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

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

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

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

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

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

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

20.04 Time Off for Negotiations - Employees who are members of the Union Negotiating Committee shall be allowed time off to perform duties required of that committee. However, employees will submit notification for such leave to their immediate supervisor as soon as the employees have become aware of the appropriate dates. The Employer shall maintain the full salary and benefits of an employee on leave of absence under this clause and the Union shall then reimburse the Employer within ten (10) days of billing, provided the Employer submits such billing within 30 days of the signing of this Agreement.

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

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

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

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

ARTICLE 21 - LEAVE OF ABSENCE:

21.01 Bereavement Leave

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.04 Maternity Leave

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- (i) where an employee is subject to a waiting period of two (2) weeks before receiving Employment Insurance maternity benefits, an allowance of seventy-five per cent (75%) of the regular rate of pay for each week of the two (2) week waiting period less any other monies earned during this period; and
- (ii) payments equivalent to the difference between the EI benefits the employee is eligible to receive and seventy-five per cent (75%) of her regular rate of pay, at the time maternity leave commences, less any other monies received during the period which may result in a decrease in EI benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been earned during this period.

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

(j) Child Care Leave - The employer shall upon request grant an employee: who is the birth parent of a newborn or unborn child or who is adopting or has adopted a child, a leave of absence without pay of 37 consecutive weeks or shorter period as per the employee's request. When both parents are employees, both employees may share the leave. Total leave taken by both employees shall not exceed 37 weeks. The combined maternity leave of 17 weeks and child care leave of 37 weeks taken by one or both employees shall not exceed 52 weeks. The Employer shall not dismiss, suspend, or layoff an employee during child care leave or for reasons arising from the leave alone. Seniority continues to accrue during the leave at the same rate as if the employee would have worked.

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

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

21.06 General Leave

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

(b) The Employer will grant leave of absence with pay to any employee for medical or dental appointments when such leave is requested at the time the appointment is made and when it is not possible to arrange such appointments outside the hours of work. Where such leave is granted the employee shall substantiate his/her absence with an appointment certificate from his/her doctor or dentist upon request by the Employer. Any request for such a certificate will be made at the time the leave is requested.

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

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

21.08 Educational Leave

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

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

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

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

21.09 Secondment

Prior to an employee being seconded to a position, the Employer, the Union and if applicable, the Union of the host bargaining unit, shall enter into a Letter of Agreement detailing the collective agreement implications and the terms and conditions of employment for the period of the secondment. These terms and conditions of employment shall include but are not limited to, length of secondment, hours of work, rate of pay, overtime and other premiums, union dues, seniority and grievance/adjudication process.

21.10 Volunteer Day

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

21.11 Compassionate Care Leave

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

ARTICLE 22 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES:

22.01 (a) Wages - The wages for employees shall be in accordance with the rates set out in the attached Schedule "A" which forms part of this Agreement. The steps in the salary range shall represent one year satisfactory service between each step for increment. For progression through flexible classification series from Group 1 to Group 2, see Schedule A.

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

A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection work in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay in accordance with Schedule A.

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

(ii) Discontinuance of Child Protection Worker/Supervisor Premium

The Child Protection Worker/Supervisor Premium paid to an employee shall be discontinued:

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

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

(iii) Effective August 16, 2011, notwithstanding Article 22.01(b) (i) and (ii), a Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is occasionally assigned to Child Protection work from the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay in accordance with Schedule A for the duration of the occasional assignment.

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

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

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

22.05 Vacation Pay - Employees shall, upon giving at least fifteen (15) days' notice, receive on the last working day preceding commencement of their annual vacation, any post-dated cheque which may fall due during the period of their vacation if the employee is not on direct deposit.

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

22.07 (a) Retirement Allowance - When an employee having continuous service of five (5) years or more retires due to disability, death or age, the Employer shall pay such employee or beneficiary a retirement allowance equal to five (5) days' pay for each full year of service but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay, which when granted will be paid in a lump sum upon retirement at the employee's regular rate of pay. When an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months after the date he was laid off. At the request of the employee payment of this allowance shall be:

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

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

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

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

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

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

(b) Notwithstanding Article 22.09 (a), when a Social Worker 2 or a Social Worker 3 is temporarily assigned to perform the principal duties of a Social Worker Supervisor position in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit, such employee shall have his current rate of pay increased by 4.8% during such temporary period.

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

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

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

ARTICLE 23 - RETIREMENT AND PENSION PLAN:

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

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

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

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

23.04 During the ten (10) years prior to his/her anticipated retirement, an employee desiring to participate in an Employer approved Pre-Retirement Counselling Program shall be granted leave of absence with pay and shall be reimbursed for reasonable expenses to attend such a program within the Province of New Brunswick.

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

ARTICLE 24 - EMPLOYEE BENEFITS:

24.01 Participating in Present Plan - All employees of the bargaining unit shall participate in the Province of New Brunswick Group Life Insurance Program. The insurance coverage for each employee shall be in accordance with the present schedule and the Employer/Employee contributions shall be in accordance with the present rates. The introduction of a new plan or changes in the present plan shall be subject to negotiations between the parties.

24.02 (a) The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of Blue Cross/Blue Shield Plan 4S or its equivalent for all participating employees. Employee enrolment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

(b) The Employer shall pay fifty percent (50%) of the cost of the Basic Blue Cross Dental Plan or its equivalent, as agreed between the parties, for all participating employees. Employee enrolment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

(c) Coverage on Retirement - Employees shall have the option to transfer their health care coverage on retirement to the Group Blue Cross Plan applicable or equivalent coverage as administered by the Employer for retired employees.

24.03 (a) Long-Term Disability - The Employer shall make available to the membership of the Union, if requested by the Union, a Long-Term Disability Plan similar to that now available in the Civil Service, and on the same basis as provided for under the Civil Service Plan. Premiums will be paid by the employee through payroll deduction upon authorization from the employee to deduct same.

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

24.04 L.T.D. - Part-time employees - All part-time employees shall be covered the same as full-time employees based on their income and hours of work.

ARTICLE 25 - PORTABILITY

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

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

- (i) the number of regular hours of continuous employment in the public service for the purpose of retirement allowance entitlement;
- (ii) vacation rate entitlement;
- (iii) the transfer of accumulated pension credits provided that a reciprocal agreement between the applicable pension plans exists;
- (iv) sick leave credits accumulated from his previous Employer up to a maximum of 240 days.

ARTICLE 26 - CLASSIFICATION:

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 27 - PROFESSIONAL DEVELOPMENT:

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

ARTICLE 28 - JOB SECURITY:

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

ARTICLE 29 - TECHNOLOGICAL CHANGE:

29.01 Definition

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

29.02 Introduction

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

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

29.03 Notice

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

29.04 Training

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

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

29.05 Transfer And Layoff

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

29.06 Effects Of Technological Change

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

ARTICLE 30 - GENERAL:

30.01 Copies of Collective Agreement

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

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

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

30.02 Uniforms

(a) The Employer shall continue to provide, maintain, and launder without cost only to those employees now enjoying this benefit, all uniform clothing required in the performance of an employee's duties. Such uniforms shall remain the property of the Employer and shall not be worn off duty or removed from the Employer's premises.

(b) Employees who are required by the Employer to wear a uniform in the performance of their duties and who are not covered by 29.02(a) shall be provided with such a uniform by the Employer.

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

ARTICLE 31 - RETROACTIVITY:

31.01 Wages under this agreement are effective from August 16, 2009. Retroactive pay shall apply to all paid hours including regular overtime, on call, telephone work and callback by an employee in the Bargaining Unit.

31.02 Persons not eligible for retroactive payment are as follows:

- (1) Those who left their employment before completing six (6) months of service.
- (2) Those persons who become employed on or after August 16, 2009, and who voluntarily left their employment prior to the date of signing of this agreement.

- (3) Those persons who have been discharged for matters of discipline.
- (4) Those persons who have left their employment without giving proper notice as defined in this agreement.
- (5) Persons who are not employees as defined in clause 1.01 of this agreement.

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

ARTICLE 32 - DURATION AND TERMINATION:

32.01 Duration and Termination - This agreement constitutes the entire agreement between the parties and shall be in effect for a term beginning on the day of signing and ending on August 15, 2013, and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either party request the negotiation of a new agreement by giving written notice to the other party not less than thirty (30) calendar days and not more than sixty (60) calendar days prior to the expiration date of this Agreement or any renewal thereof.

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

IN WITNESS WHEREOF, the Parties have signed this 24th day of August 2010.

FOR THE UNION

FOR THE EMPLOYER

Denise LeBlanc

Hon. Greg Byrne

Pat Smith

Hon. Rick Brewer

John Eatmon

Hon. Kelly Lamrock

Monique DesRoches

Leslie Reid

Sandra Randall

Heather Savoie

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE AUGUST 16, 2009**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUP 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
GROUP 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
GROUP 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
GROUP 4	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

GROUP 1
Correctional Programmer 1
Human Resource
Development Officer 1
Human Rights Officer 1
Probation & Parole Officer 1
Recreation & Culture
Program Officer 1

GROUP 2
Correctional Programmer 2
Human Resource
Development Officer 2
Human Rights Officer 2
Probation & Parole Officer 2
Psychometrist 2 & 3
Recreation & Culture

Program Officer 2
Recreation Leader

GROUP 3
Probation & Parole
Officer 3

GROUP 4
Clinical Psychologist
Human Resource
Development Manager
Recreation & Culture
Program Officer 3

- Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 3.
- Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 4.

<i>Progression through the pay range for flexible classifications based on performance</i>	
<i>University Graduate</i>	<i>group 1, step 1</i>
<i>After 1 year</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 2 years</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 3 years</i>	<i>may receive up to 2 steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted</i>
<i>After 4 years And thereafter</i>	<i>may receive 1 step increase up to the maximum of the salary range</i>

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE FEBRUARY 16, 2010**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUP 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
GROUP 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
GROUP 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
GROUP 4	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

GROUP 1	GROUP 2	GROUP 3	GROUP 4
Correctional Programmer 1	Correctional Programmer 2	Probation & Parole	Clinical Psychologist
Human Resource	Human Resource	Officer 3	Human Resource
Development Officer 1	Development Officer 2		Development Manager
Human Rights Officer 1	Human Rights Officer 2		Recreation & Culture
Probation & Parole Officer 1	Probation & Parole Officer 2		Program Officer 3
Recreation & Culture	Psychometrist 2 & 3		
Program Officer 1	Recreation & Culture		
	Program Officer 2		
	Recreation Leader		

- Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 3.
- Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 4.

Progression through the pay range for flexible classifications based on performance

University Graduate group 1, step 1

After 1 year may receive up to 2 steps

After 2 years may receive up to 2 steps

After 3 years may receive up to 2 steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted

After 4 years may receive 1 step increase up to the maximum of the salary range

And thereafter

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE AUGUST 16, 2010**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUP 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
GROUP 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
GROUP 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
GROUP 4	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

GROUP 1	GROUP 2	GROUP 3	GROUP 4
Correctional Programmer 1 Human Resource Development Officer 1 Human Rights Officer 1 Probation & Parole Officer 1 Recreation & Culture Program Officer 1	Correctional Programmer 2 Human Resource Development Officer 2 Human Rights Officer 2 Probation & Parole Officer 2 Psychometrist 2 & 3 Recreation & Culture Program Officer 2 Recreation Leader	Probation & Parole Officer 3 Human Rights Officer 3	Clinical Psychologist Human Resource Development Manager Recreation & Culture Program Officer 3

- Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 3.
- Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 4.

Progression through the pay range for flexible classifications based on performance

University Graduate *group 1, step 1*

After 1 year *may receive up to 2 steps*

After 2 years *may receive up to 2 steps*

After 3 years *may receive up to 2 steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted*

*After 4 years
And thereafter* *may receive 1 step increase up to the maximum of the salary range*

Effective August 24, 2010:

Progression through the pay range for flexible non-Social Worker classifications based on performance

University Graduate *group 1, step 3*

After 1 year *may receive up to 2 steps*

After 2 years *may receive up to 2 steps*

After 3 years *may receive up to 2 steps; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted*

*After 4 years
and thereafter* *may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range*

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE FEBRUARY 16, 2011**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUP 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
GROUP 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
GROUP 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
GROUP 4	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

GROUP 1	GROUP 2	GROUP 3	GROUP 4
Correctional Programmer 1 Human Resource Development Officer 1 Human Rights Officer 1 Probation & Parole Officer 1 Recreation & Culture Program Officer 1	Correctional Programmer 2 Human Resource Development Officer 2 Human Rights Officer 2 Probation & Parole Officer 2 Psychometrist 2 & 3 Recreation & Culture Program Officer 2 Recreation Leader	Probation & Parole Officer 3 Human Rights Officer 3	Clinical Psychologist Human Resource Development Manager Recreation & Culture Program Officer 3

- Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 3.
- Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 4.

<i>Progression through the pay range for flexible non-Social Worker classifications based on performance</i>	
<i>University Graduate</i>	<i>group 1, <u>step 3</u></i>
<i>After 1 year</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 2 years</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 3 years</i>	<i>may receive up to 2 steps; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted</i>
<i>After 4 years and thereafter</i>	<i>may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range</i>

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE AUGUST 16, 2011**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUP 1	1580	1620	1663	1712	1761	1810	1858	1907	1959	2010
GROUP 2	1922	1972	2022	2075	2128	2180	2231	2288	2345	2398
GROUP 3	2026	2074	2125	2177	2231	2288	2345	2399	2453	2517
GROUP 4	2148	2202	2249	2312	2368	2428	2490	2551	2607	2671

GROUP 1	GROUP 2	GROUP 3	GROUP 4
Correctional Programmer 1 Human Resource Development Officer 1 Human Rights Officer 1 Probation & Parole Officer 1 Recreation & Culture Program Officer 1	Correctional Programmer 2 Human Resource Development Officer 2 Human Rights Officer 2 Probation & Parole Officer 2 Psychometrist 2 & 3 Recreation & Culture Program Officer 2 Recreation Leader	Probation & Parole Officer 3 Human Rights Officer 3	Clinical Psychologist Human Resource Development Manager Recreation & Culture Program Officer 3

- Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 3.
- Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 4.

<i>Progression through the pay range for flexible <u>non-Social Worker</u> classifications based on performance</i>	
<i>University Graduate</i>	<i>group 1, <u>step 3</u></i>
<i>After 1 year</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 2 years</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 3 years</i>	<i>may receive up to 2 steps; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted</i>
<i>After 4 years and thereafter</i>	<i>may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range</i>

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE FEBRUARY 16, 2012**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUP 1	1596	1636	1680	1729	1779	1828	1877	1926	1979	2050
GROUP 2	1941	1992	2042	2096	2149	2202	2253	2311	2368	2446
GROUP 3	2046	2095	2146	2199	2253	2311	2368	2423	2478	2567
GROUP 4	2169	2224	2271	2335	2392	2452	2515	2577	2633	2725

GROUP 1	GROUP 2	GROUP 3	GROUP 4
Correctional Programmer 1 Human Resource Development Officer 1 Human Rights Officer 1 Probation & Parole Officer 1 Recreation & Culture Program Officer 1	Correctional Programmer 2 Human Resource Development Officer 2 Human Rights Officer 2 Probation & Parole Officer 2 Psychometrist 2 & 3 Recreation & Culture Program Officer 2 Recreation Leader	Probation & Parole Officer 3 Human Rights Officer 3	Clinical Psychologist Human Resource Development Manager Recreation & Culture Program Officer 3

- Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 3.
- Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 4.

<i>Progression through the pay range for flexible <u>non-Social Worker</u> classifications based on performance</i>	
<i>University Graduate</i>	<i>group 1, <u>step 3</u></i>
<i>After 1 year</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 2 years</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 3 years</i>	<i>may receive up to 2 steps; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted</i>
<i>After 4 years and thereafter</i>	<i>may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range</i>

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE AUGUST 16, 2012**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUP 1	1612	1652	1697	1746	1797	1846	1896	1945	1999	2071
GROUP 2	1960	2012	2062	2117	2170	2224	2276	2334	2392	2470
GROUP 3	2066	2116	2167	2221	2276	2334	2392	2447	2503	2593
GROUP 4	2191	2246	2294	2358	2416	2477	2540	2603	2659	2752

GROUP 1	GROUP 2	GROUP 3	GROUP 4
Correctional Programmer 1 Human Resource Development Officer 1 Human Rights Officer 1 Probation & Parole Officer 1 Recreation & Culture Program Officer 1	Correctional Programmer 2 Human Resource Development Officer 2 Human Rights Officer 2 Probation & Parole Officer 2 Psychometrist 2 & 3 Recreation & Culture Program Officer 2 Recreation Leader	Probation & Parole Officer 3 Human Rights Officer 3	Clinical Psychologist Human Resource Development Manager Recreation & Culture Program Officer 3

- Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 3.
- Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 4.

<i>Progression through the pay range for flexible <u>non-Social Worker</u> classifications based on performance</i>	
<i>University Graduate</i>	<i>group 1, <u>step 3</u></i>
<i>After 1 year</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 2 years</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 3 years</i>	<i>may receive up to 2 steps; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted</i>
<i>After 4 years and thereafter</i>	<i>may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range</i>

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE FEBRUARY 16, 2013**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUP 1	1628	1669	1714	1763	1815	1864	1915	1964	2019	2091
GROUP 2	1980	2032	2083	2138	2192	2246	2299	2357	2416	2495
GROUP 3	2087	2137	2189	2243	2299	2357	2416	2471	2528	2619
GROUP 4	2213	2268	2317	2382	2440	2502	2565	2629	2686	2780

GROUP 1	GROUP 2	GROUP 3	GROUP 4
Correctional Programmer 1 Human Resource Development Officer 1 Human Rights Officer 1 Probation & Parole Officer 1 Recreation & Culture Program Officer 1	Correctional Programmer 2 Human Resource Development Officer 2 Human Rights Officer 2 Probation & Parole Officer 2 Psychometrist 2 & 3 Recreation & Culture Program Officer 2 Recreation Leader	Probation & Parole Officer 3 Human Rights Officer 3	Clinical Psychologist Human Resource Development Manager Recreation & Culture Program Officer 3

- Only those employees classified as Probation & Parole Officer 3 will be paid 4.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 3.
- Only those employees classified as Clinical Psychologist will be paid a market supplement of 7.8% above the rates of all ten (10) steps in Group 4.

<i>Progression through the pay range for flexible <u>non-Social Worker</u> classifications based on performance</i>	
<i>University Graduate</i>	<i>group 1, <u>step 3</u></i>
<i>After 1 year</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 2 years</i>	<i>may receive up to 2 steps</i>
<i>After 3 years</i>	<i>may receive up to 2 steps; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted</i>
<i>After 4 years and thereafter</i>	<i>may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range</i>

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE AUGUST 16, 2009**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social Worker 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
Social Worker 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
Social Worker 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
Social Worker Supervisor	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

– A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for flexible classifications based on performance

University Graduate group 1, step 1

After 1 year may receive up to 2 steps

After 2 years may receive up to 2 steps

After 3 years may receive up to 2 steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted

After 4 years and thereafter may receive 1 step increase up to the maximum of the salary range

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE FEBRUARY 16, 2010**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social Worker 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
Social Worker 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
Social Worker 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
Social Worker Supervisor	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

– A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for flexible classifications based on performance

University Graduate group 1, step 1

After 1 year may receive up to 2 steps

After 2 years may receive up to 2 steps

After 3 years may receive up to 2 steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted

After 4 years and thereafter may receive 1 step increase up to the maximum of the salary range

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE AUGUST 16, 2010**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social Worker 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
Social Worker 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
Social Worker 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
Social Worker Supervisor	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

– A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for flexible classifications based on performance

University Graduate group 1, step 1

After 1 year may receive up to 2 steps

After 2 years may receive up to 2 steps

After 3 years may receive up to 2 steps; at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to group 2, step 2 may be granted

After 4 years and thereafter may receive 1 step increase up to the maximum of the salary range

Effective August 24, 2010:

Progression through the pay range for flexible Social Worker level 1 and 2 classifications only, based on performance

University Graduate level 1, step 8

After 1 year may receive 1 step

After 2 years may receive 1 step; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to level 2, step 5 may be granted

After 3 years and thereafter may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range

Effective August 24, 2010 all Social Workers, Level 1, Steps 1 to 7 shall be moved to Level 1, Step 8
Effective August 24, 2010 all Social Workers, Level 2, Steps 1 to 4 shall be moved to Level 2, Step 5

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE FEBRUARY 16, 2011**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social Worker 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
Social Worker 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
Social Worker 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
Social Worker Supervisor	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

– A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for flexible Social Worker level 1 and 2 classifications only, based on performance

University Graduate *level 1, step 8*

After 1 year *may receive 1 step*

After 2 years *may receive 1 step; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to level 2, step 5 may be granted*

After 3 years and thereafter *may receive 1 step increase per year up to the maximum of the salary range*

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE AUGUST 16, 2011**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social Worker 1	1612	1652	1696	1746	1796	1846	1895	1945	1998	2050
Social Worker 2	1960	2011	2062	2117	2171	2224	2276	2334	2392	2446
Social Worker 3	2067	2115	2168	2221	2276	2334	2392	2447	2502	2567
Social Worker Supervisor	2191	2246	2294	2358	2415	2477	2450	2602	2659	2724

– A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for flexible Social Worker level 1 and 2 classifications only, based on performance

University Graduate

level 1, step 8

After 1 year

may receive 1 step

After 2 years

may receive 1 step; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to level 2, step 5 may be granted

After 3 years and thereafter

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

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE FEBRUARY 16, 2012**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social Worker 1	1628	1669	1713	1764	1814	1865	1914	1965	2018	2091
Social Worker 2	1980	2032	2083	2138	2192	2246	2298	2357	2416	2495
Social Worker 3	2087	2137	2189	2243	2298	2357	2416	2471	2527	2619
Social Worker Supervisor	2213	2269	2317	2382	2440	2501	2565	2628	2686	2779

– A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for flexible Social Worker level 1 and 2 classifications only, based on performance

University Graduate

level 1, step 8

After 1 year

may receive 1 step

After 2 years

may receive 1 step; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to level 2, step 5 may be granted

After 3 years and thereafter

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

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE AUGUST 16, 2012**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social Worker 1	1660	1702	1748	1799	1851	1902	1953	2004	2059	2133
Social Worker 2	2020	2072	2125	2181	2236	2291	2345	2404	2464	2545
Social Worker 3	2129	2180	2233	2288	2345	2404	2464	2521	2578	2672
Social Worker Supervisor	2257	2314	2363	2430	2489	2552	2617	2681	2740	2835

– A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for flexible Social Worker level 1 and 2 classifications only, based on performance

University Graduate

level 1, step 8

After 1 year

may receive 1 step

After 2 years

may receive 1 step; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to level 2, step 5 may be granted

After 3 years and thereafter

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

**SCHEDULE A
REHABILITATION & THERAPY GROUP
RECREATION & CULTURE PROGRAM OFFICER
BIWEEKLY RATES OF PAY
EFFECTIVE FEBRUARY 16, 2013**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Social Worker 1	1677	1719	1765	1817	1869	1921	1972	2024	2079	2154
Social Worker 2	2040	2093	2146	2202	2259	2314	2368	2429	2489	2571
Social Worker 3	2150	2201	2256	2311	2368	2429	2489	2546	2604	2698
Social Worker Supervisor	2280	2337	2387	2454	2513	2577	2643	2708	2767	2863

– A Social Worker 1, 2, 3 or Social Worker Supervisor who is regularly and continuously assigned to Child Protection in the Access and Assessment Unit or the Child Protection Unit shall receive a premium equivalent to 4.8% of the bi-weekly rate of pay.

Progression through the pay range for flexible Social Worker level 1 and 2 classifications only, based on performance

University Graduate

level 1, step 8

After 1 year

may receive 1 step

After 2 years

may receive 1 step; and at the discretion of the deputy head or designate, a promotion to level 2, step 5 may be granted

After 3 years and thereafter

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

SCHEDULE B

EDUCATIONAL LEAVE PROVISIONS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

POINTS GUIDE

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

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

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

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

LETTER OF UNDERSTANDING

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

**Re: Pensionable Earnings
Child Protection Worker / Supervisor
Clinical Psychologist 1
Probation and Parole Officer 3**

It is understood that the following are considered pensionable earnings:

1. the 4.8% Child Protection Worker/Supervisor Premium paid pursuant to Article 22.01(b)(i) to Social Workers 1, 2, 3 or Social Worker Supervisors; and
2. the 4.8% (effective August 16, 2011: 7.8%) market supplement paid to Clinical Psychologist 1 as identified in Schedule A of the Collective Agreement.
3. the 4.8% paid to Probation and Parole Officer 3 as identified in Schedule A of the Collective Agreement.

Dated this 24th day of August 2010.

FOR THE UNION

FOR THE EMPLOYER

Denise LeBlanc

Hon. Greg Byrne

Pat Smith

Hon. Rick Brewer

John Eatmon

Hon. Kelly Lamrock

Monique DesRoches

Leslie Reid

Sandra Randall

Heather Savoie

LETTER OF INTENT
between
Board of Management
and
CUPE 1418
(Rehabilitation and Therapy, and Recreation and Culture Program Officer)

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 in Groups 1 and 2 of the flexible series represented by CUPE 1418, 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 two (2) representatives for each party, will be established to evaluate the classifications using a recognized nondiscriminatory methodology.
2. The committee will develop the study's 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.
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 will not be binding on either party. However, such recommendations 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 this 24th day of August 2010.

FOR THE UNION

Denise LeBlanc

Pat Smith

John Eatmon

Monique DesRoches

FOR THE EMPLOYER

Hon. Greg Byrne

Hon. Rick Brewer

Hon. Kelly Lamrock

Leslie Reid

Sandra Randall

Heather Savoie

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

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

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

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

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

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

Dated this 24th day of August 2010.

FOR THE UNION

Denise LeBlanc

Pat Smith

John Eatmon

Monique DesRoches

Rachelle Miousse

FOR THE EMPLOYER

Hon. Greg Byrne

Hon. Rick Brewer

Hon. Kelly Lamrock

Leslie Reid

Sandra Randall

Heather Savoie

CONVENTION

ENTRE

LE CONSEIL DE GESTION

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

SECTION LOCALE 1418

Groupe :

RÉHABILITATION ET THÉRAPIE

ET

AGENTS DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS

DATE D'EXPIRATION : le 15 août 2013

Table des matières

Article	Page
PRÉAMBULE:	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	2
ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 4 – AUCUNE DISCRIMINATION	2
ARTICLE 5 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	2
ARTICLE 6 – CORRESPONDANCE	3
ARTICLE 7 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	3
ARTICLE 8 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE	3
ARTICLE 9 – ARBITRAGE	5
ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT:	6
ARTICLE 11 – MESURE DISCIPLINAIRE	6
ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ	7
ARTICLE 13 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS	8
ARTICLE 14 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL	9
ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL:	10
ARTICLE 16 – SURTEMPS	11
ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS	12
ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS	14
ARTICLE 19 – CONGÉS DE MALADIE	14
ARTICLE 20 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	16
ARTICLE 21 – AUTRES CONGÉS	17
ARTICLE 22 – VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS:	21
ARTICLE 23 – RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION	23
ARTICLE 24 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS:	24
ARTICLE 25 – TRANSFÉRABILITÉ	24
ARTICLE 26 – CLASSIFICATION	25
ARTICLE 27 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	25
ARTICLE 28 – SÉCURITÉ D'EMPLOI	25
ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:	26
ARTICLE 30 – GÉNÉRALITÉS	26
ARTICLE 31 – RÉTROACTIVITÉ	27
ARTICLE 32 – DURÉE ET CESSATION:	27
ANNEXE A	29
ANNEXE B	46
SYSTÈME DE POINTS	48
LETTRE D'ENTENTE	49
LETTRE D'INTENTION	50
ANNEXE C	51

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 24 août 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 1418,
ci-après appelé le Syndicat, partie de seconde part.

PRÉAMBULE:

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

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.01 A. Employé – Dans la convention, « employé » désigne un membre de l'unité de négociation mais ne comprend pas :

- (i) une personne qui n'est pas tenue ordinairement de travailler plus du tiers (1/3) de la période normale de travail des personnes qui font un travail semblable;
- (ii) une personne embauchée sur une base temporaire ou à titre de surnuméraire, à moins qu'elle n'ait été ainsi embauchée pendant une période continue de six (6) mois ou plus.

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

- (i) Emploi régulier désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler sur une base continue.
- (ii) Emploi temporaire désigne un emploi où l'employé est tenu de travailler pendant une période déterminée de plus de 6 mois consécutifs.

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

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

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

1.03 *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* – Dans la présente convention, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens que dans cette loi.

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

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

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

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

2.01 Reconnaissance du Syndicat et unité de négociation – L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique et le seul agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéros 039 PS 1K(2) et 054 PS 1F(3).

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

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

2.04 Lois à venir – Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés de la Fonction publique qui sont visés par la présente convention, rend nulle et non avenue l'une des dispositions de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention et les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition ainsi rendue nulle et non avenue. Si de telles négociations ne permettent pas de parvenir à une entente, les parties doivent soumettre la question à l'arbitrage exécutoire en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

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

ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4 – AUCUNE DISCRIMINATION

4.01 a) Les parties conviennent qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ni coercition ne doit être exercée envers les employés par l'une ou l'autre partie en raison de leur adhésion au Syndicat ou en contravention de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick.

b) Les parties reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et conviennent que le harcèlement au travail ne doit pas être toléré. Les employés ont le droit de se faire accompagner par une personne de leur choix pendant l'entrevue prévue dans la directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 5 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

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

5.02 Montant des cotisations syndicales – Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant quelconque en application du présent article, le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant de ses cotisations mensuelles réglementaires. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en

application du présent article, jusqu'à ce qu'il soit changé au moyen d'un autre avis envoyé par écrit à l'Employeur et signé par les représentants désignés du Syndicat, après quoi ce nouveau montant doit constituer le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. Il est entendu que normalement, il ne doit pas survenir plus d'un changement en une période de 12 mois.

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

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

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

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

ARTICLE 6 – CORRESPONDANCE

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

ARTICLE 7 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

7.01 Établissement du Comité – Les parties à la présente convention conviennent d'établir un Comité provincial des relations Employeur-employés formé d'un nombre équitable de représentants du Syndicat et de la Direction. De la même façon, des comités des relations employeur-employés seront établis pour traiter d'affaires dans les bureaux régionaux, lorsque l'une ou l'autre des parties demande la création d'un tel comité.

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

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

ARTICLE 8 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE

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

- a) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale qui s'y rattache;
- b) une mesure disciplinaire en application de l'article 11 de la présente convention;

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

d) tout incident ou affaire influant sur des conditions d'emploi autres que celles comprises dans les trois alinéas précédents et pour lesquels aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative.

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

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

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

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

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

8.07 Paliers dans la procédure applicable aux griefs – L'Employeur affichera les paliers relatifs à la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention et il en fera parvenir une copie au Syndicat.

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

8.09 Différend entre le Syndicat et l'Employeur

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

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

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

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

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

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

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

ARTICLE 9 – ARBITRAGE

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

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

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

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

9.04 Pouvoir et décision de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage – Dans tous les cas, y compris ceux découlant d'une mesure disciplinaire quelconque, de la perte d'une rémunération, d'avantages ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le pouvoir d'ordonner le versement de la rémunération, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège, ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que le conseil ou l'arbitre peut le juger à propos afin de régler définitivement le litige entre les parties et il peut donner à sa décision un effet rétroactif. Une telle décision est finale et lie toutes les parties.

ARTICLE 10 – GRÈVES ET LOCK-OUT:

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

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

ARTICLE 11 – MESURE DISCIPLINAIRE

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

- (i) une réprimande écrite
- (ii) une suspension
- (iii) un congédiement
- (iv) une peine pécuniaire.

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

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

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

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

11.04 En attendant qu'une enquête soit menée concernant un incident, un employé peut être démis de ses fonctions et tenu de quitter les lieux de l'établissement où il travaille, et pendant ce temps il doit continuer d'être rémunéré. À moins que l'enquête n'aboutisse à une mesure disciplinaire, l'incident ne doit pas être enregistré dans le dossier personnel de l'employé.

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

11.06 Suspension ou congédiement injustes – Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation de l'article 11, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre l'ancienneté ni aucun autre avantage qui lui serait revenu s'il n'avait pas

fait l'objet de la suspension ou du congédiement. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire pendant la période de la suspension ou du congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration, ou par tout autre arrangement quant à l'indemnité qui est juste et équitable de l'avis des parties intéressées, ou de l'avis de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage, si l'affaire est soumise à un arbitre ou à conseil d'arbitrage.

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

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

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

11.09 Un rapport de mesure disciplinaire doit être retiré du dossier d'un employé après l'expiration d'une période de vingt-quatre (24) mois suivant la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise.

11.10 Sur demande, un employé doit obtenir la possibilité de lire et de photocopier les documents de son dossier personnel ayant trait à l'évaluation de son comportement, de son rendement au travail et à des avertissements. Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner d'un représentant syndical. L'Employeur convient de ne pas présenter, au cours d'une audience relative à l'arbitrage d'un cas de mesure disciplinaire, un tel document provenant du dossier personnel de l'employé dont celui-ci n'était pas au courant quatorze (14) jours avant la date de l'audience.

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

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

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

12.03 Calcul de l'ancienneté – Lorsqu'un employé a obtenu le statut d'employé parce qu'il a été employé sur une base temporaire ou à titre de surnuméraire pendant une période continue de six (6) mois ou plus, son ancienneté doit remonter à la date de son embauchage.

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

12.05 Fonction publique

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

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

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

b) Un employé perd ses droits d'ancienneté et cesse d'être employé,

- (i) s'il donne sa démission écrite ou prend sa retraite;
- (ii) s'il est congédié et n'est pas réintégré;
- (iii) s'il est mis en disponibilité pendant une période dépassant douze (12) mois consécutifs;
- (iv) s'il est absent du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant immédiat en lui donnant une raison satisfaisante de son absence;
- (v) s'il est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et omet de travailler dans un délai de quatorze (14) jours civils après l'avis envoyé par poste recommandée à l'adresse figurant au dossier de l'Employeur et ne se présente pas au travail au moment désigné tel que convenu dans la période de quatorze (14) jours civils susmentionnée, sauf dans le cas d'un employé qui est rappelé pour un emploi surnuméraire ou de courte durée pendant qu'il est employé ailleurs, dans lequel cas le refus du rappel même n'entraînera pas la perte des droits de rappel.

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

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

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

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

ARTICLE 13 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS

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

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

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

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

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

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

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

b) Un tel avis doit contenir les renseignements suivants :

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

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

ARTICLE 14 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

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

14.02 Avis de mise en disponibilité et démission -

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL:

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 16 – SURTEMPS

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

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

16.02 Rémunération du surtemps

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

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

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

16.04 Règlement et accumulation du surtemps

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

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

AUTRES CLASSIFICATIONS (16.05 - 16.13)

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

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

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

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

16.09 Service de permanence – Lorsqu'un employé est tenu d'assurer le service de permanence, c'est-à-dire qu'il doit être disponible immédiatement par téléphone, il doit obtenir la rémunération d'une heure au taux du surtemps conformément au paragraphe 16.06 pour chaque période de huit (8) heures où il est tenu d'assurer le service de

permanence, en plus des mesures prévues aux paragraphes 16.08 et 16.10. Lorsqu'un employé est tenu d'assurer le service de permanence pendant un jour férié, il doit obtenir la rémunération de deux heures et demie au taux du surtemps pour chaque période de huit (8) heures où il est tenu d'assurer le service de permanence, en plus des mesures prévues aux paragraphes 16.08 et 16.10.

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

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

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

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

ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS

17.01 Durée des congés annuels

a) Un employé a le droit d'accumuler des congés annuels payés à raison d'un jour et quart (1¼) pour chaque mois civil de service.

b) À compter du 1^{er} mai 1980, un employé qui a terminé quatre-vingt-seize (96) mois (8 années) d'emploi ininterrompu a droit par la suite à des congés annuels payés à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) pour chaque mois civil complet de service.

c) À compter du 1^{er} janvier 1990, un employé qui compte deux cent quarante (240) mois (20 années) d'ancienneté a droit par la suite à des congés annuels payés à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) pour chaque mois civil complet de service.

17.02 Nouveaux employés

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

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

17.03 Lorsqu'un employé a obtenu le statut d'employé parce qu'il a été employé sur une base temporaire ou à titre de surnuméraire pendant une période continue de six (6) mois ou plus, il doit recevoir sept jours et demi (7½) de crédits de congés annuels, à moins qu'il ne reçoive une autre forme équitable de rétribution.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 18 – JOURS FÉRIÉS

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 19 – CONGÉS DE MALADIE

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

19.02 Nombre de congés de maladie –

a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'au crédit maximal de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

b) Lorsqu'un employé a obtenu le statut d'employé parce qu'il a été employé sur une base temporaire ou à titre de surnuméraire pendant une période continue de six (6) mois ou plus, il doit recevoir sept jours et demi ($7\frac{1}{2}$) de crédits de congé de maladie, à moins qu'il n'obtienne une autre forme équitable de rétribution.

19.03 Nouveaux employés

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

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

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

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

19.05 Employés en congé ou suspendus – Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite d'un congé non payé ou d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 11, à dépasser la moitié ($\frac{1}{2}$) du nombre de jours ouvrables en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

19.06 Avis de maladie – Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui veut utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence doit en aviser son surveillant immédiat ou le représentant désigné le plus tôt possible, tel que précisé par l'Employeur.

19.07 Déduction des congés de maladie – Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé chaque jour ouvrable où l'employé s'absente en congés de maladie. Lorsqu'un employé est absent en congés de maladie pendant une partie de la journée, la déduction sera calculée comme suit :

- a) 5 heures $\frac{1}{2}$ ou plus de service – aucune déduction;
- b) 2 heures ou plus de service mais moins de 5 heures $\frac{1}{2}$ de service – $\frac{1}{2}$ journée de congé de maladie;
- c) moins de 2 heures de service – une journée de congé de maladie.

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

19.09 Avance de congé de maladie – Un employé ou une employée qui a contribué à la caisse de retraite pendant au moins dix-huit (18) mois et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit, sur demande, obtenir une avance de crédits correspondant à quinze (15) jours de congés de maladie. Une fois cette série de quinze (15) jours accordée, l'employé ou l'employée devra rembourser les crédits utilisés à un taux d'une demi (½) journée par mois de crédits gagnés, à partir du moment où cette personne reprend son travail. Les avances de crédits doivent être remboursées conformément au présent article avant qu'un employé n'obtienne une autre série de jours. Un employé ou une employée qui a obtenu une avance de congés de maladie et qui cesse d'être à l'emploi de l'Employeur doit indemniser ce dernier de tout congé de ce genre qui lui aura été accordé, mais non remboursé en vertu de cet article. Cette indemnité est calculée au taux de traitement quotidien de l'employé ou de l'employée, au moment où cette personne cesse d'être un employé ou une employée.

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

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

ARTICLE 20 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 21 – AUTRES CONGÉS

21.01 Congés de deuil

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

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

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

c) Un employé ou une employée doit obtenir un congé de deuil dans l'éventualité du décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement ou d'avantages, pour un maximum d'un (1) jour civil, celui-ci devant être le jour des funérailles.

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

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

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

- a) est tenu de faire partie d'un jury; ou
- b) est sommé à comparaître comme témoin à une audience tenue :
 - (i) dans l'enceinte ou sur mandat d'un tribunal de justice ou d'un tribunal d'arbitrage, ou devant un grand jury;
 - (ii) devant un tribunal, un juge ou un coroner, un arbitre ou un tribunal d'arbitrage;
 - (iii) devant un conseil législatif, l'Assemblée législative ou l'un de leurs comités qui sont autorisés de par la loi à exiger la comparution de témoins devant eux;
 - (iv) devant un arbitre ou une personne ou un corps de personnes autorisés de par la loi à effectuer une enquête et à exiger la comparution de témoins devant eux.

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

21.04 Congé de maternité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) Congé pour soins d'enfants – L'Employeur accorde sur demande, aux employés qui sont les parents naturels d'un nouveau-né ou d'un enfant à naître ou qui adoptent un enfant, un congé sans traitement de 37 semaines ou moins selon la demande des employés. Si les parents sont tous deux des employés, ils peuvent se partager le congé. La période totale du congé pris par les deux employés ne doit pas excéder 37 semaines. La période totale du congé de maternité de 17 semaines et du congé pour soins d'enfants de 37 semaines, prise par l'un ou l'autre des parents ou les deux, ne doit pas dépasser 52 semaines. L'Employeur ne doit pas renvoyer, suspendre ou mettre à pied les employés en congé pour soins d'enfants ou pour des motifs strictement reliés au congé. L'ancienneté continue de s'accumuler pendant le congé de la même manière que si les employés étaient au travail.

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

21.05 Congés d'examen – Si l'Employeur oblige un employé à écrire des examens ou à participer à un concours visant à améliorer sa compétence ou son poste, cet employé ne doit pas subir de perte de traitement ni d'ancienneté en vue d'écrire cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent durant les heures de travail de l'employé.

21.06 Congés généraux

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

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

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

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

21.08 Congés d'études

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

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

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

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

21.09 Détachement

Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste, l'Employeur, le Syndicat et, s'il y a lieu, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil doivent conclure une lettre d'entente qui fournit les détails au sujet des incidences de la convention collective et des 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, le surtemps et les autres primes, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage.

21.10 Journée de bénévolat

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

21.11 Congé de soignant

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

ARTICLE 22 – VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS:

22.01 a) Salaires – Les salaires des employés doivent être établis conformément aux taux fixés à l'annexe « A » ci-jointe qui fait partie de la présente convention. Aux fins d'augmentation d'échelon salarial, les échelons du barème de traitement représentent une année de rendement satisfaisant. Pour les échelles de classement flexible du groupe 1 au groupe 2, voir l'annexe « A »

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

Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine conformément à l'annexe A.

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

ii) Cessation de la prime versée aux travailleurs sociaux et aux superviseurs de la protection de l'enfance

La prime versée aux travailleurs sociaux et aux superviseurs de la protection de l'enfance cesse dans les circonstances suivantes :

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

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

iii) À compter du 16 août 2011 nonobstant les sous-alinéas 22.01b)(i) et (ii), un travailleur social 1, 2, 3 ou un surveillant en travail social qui est affecté à l'occasion au travail en protection de l'enfance à partir de l'Unité d'accueil et d'évaluation ou de l'Unité de la protection de l'enfance doit recevoir une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine conformément à l'annexe « A » pendant la durée de l'affectation occasionnelle.

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

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

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

22.05 Paye de vacances – Sur préavis d'au moins quinze (15) jours, les employés qui ne profitent pas du service de virement automatique doivent recevoir, au dernier jour ouvrable qui précède le début de leurs congés annuels, tout chèque postdaté qui pourra être dû durant la période de leurs congés annuels.

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

22.07 a) Allocation de retraite – Lorsqu'un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, laquelle allocation doit être versée en une somme globale au moment de la retraite au taux réglementaire de traitement de l'employé. Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date à laquelle il a été mis en disponibilité. À la demande de l'employé, l'allocation doit être :

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

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

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

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

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

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

b) Nonobstant l'alinéa 22.09a), lorsqu'un travailleur social 2 ou un travailleur social 3 est chargé de remplir temporairement les fonctions principales d'un poste de surveillant en travail social dans l'Unité d'accueil et d'évaluation ou l'Unité de la protection de l'enfance, le taux de traitement actuel de cet employé doit être augmenté de 4,8 % durant cette période temporaire.

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

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

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

ARTICLE 23 – RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION

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

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

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

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

23.04 Pendant la période de dix (10) ans précédant la date prévue de sa retraite, un employé ou une employée qui désire participer à un programme de préparation à la retraite approuvé par l'Employeur doit obtenir un congé payé et recevoir un remboursement pour les dépenses raisonnables encourues pour suivre un tel programme à l'intérieur de la province du Nouveau-Brunswick.

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

ARTICLE 24 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS:

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

24.02 a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime 4S/Écusson bleu de la Croix Bleue ou son équivalent en faveur de tous les employés participants. L'adhésion de l'employé à ce régime est facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût des primes du régime lorsque l'employé l'y autorise.

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

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

24.03 a) Invalidité de longue durée – L'Employeur doit offrir aux membres du Syndicat, si le Syndicat le demande, un régime d'assurance-invalidité de longue durée semblable à celui qui est maintenant disponible dans la Fonction publique et dans la même proportion que celle offerte par le régime de la Fonction publique. Les primes seront payées par l'employé au moyen de retenues salariales, moyennant autorisation par l'employé d'effectuer de telles retenues.

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

24.04 Assurance-invalidité de longue durée – Employés à temps partiel – Tous les employés à temps partiel sont couverts par le régime au même titre que les employés à temps plein en fonction de leur salaire et du nombre d'heures travaillées.

ARTICLE 25 – TRANSFÉRABILITÉ

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

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

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

ARTICLE 26 – CLASSIFICATION

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

26.02 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention, ou qu'il survient un changement important quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, la rémunération doit être déterminée en fonction des points alloués à la classe dans le processus d'évaluation comme l'ont convenu l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut fixer un taux de traitement provisoire pour cette classe.

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

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

26.03 Appel en matière de classification – Un employé ou une employée qui estime que son poste a été classé ou reclassé de façon injuste ou incorrecte a le droit de faire appel concernant une telle classification ou reclassification, conformément au processus d'appel en matière de classification et des autres procédures connexes, modifiées de temps à autre.

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

ARTICLE 27 – PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

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

ARTICLE 28 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:

29.01 Définition

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

29.02 Introduction

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

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

29.03 Avis

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

29.04 Formation

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

29.05 Mutation et mise en disponibilité

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

29.06 Impact des changements technologiques

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

ARTICLE 30 – GÉNÉRALITÉS

30.01 Exemplaires de la convention -

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

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

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

30.02 Uniformes

a) L'Employeur doit continuer de fournir, d'entretenir et de faire nettoyer gratuitement, en faveur seulement des employés qui bénéficient actuellement de cet avantage, tous les uniformes requis dans l'accomplissement des fonctions d'un employé. De tels uniformes restent la propriété de l'Employeur et ne doivent pas être portés en dehors des heures de travail, ni amenés en dehors des locaux appartenant à l'Employeur.

b) Les employés qui sont tenus par l'Employeur de porter un uniforme dans l'exécution de leurs fonctions et qui ne sont pas visés par l'alinéa 29.02a) doivent obtenir un tel uniforme de l'Employeur.

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

ARTICLE 31 – RÉTROACTIVITÉ

31.01 Les taux de traitement prévus dans la présente convention entrent en vigueur le 16 août 2009. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les heures réglementaires, le surtemps, le service de permanence, le travail par téléphone, le rappel effectués par un employé de l'unité de négociation.

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

- (1) celles qui ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé six (6) mois de service;
- (2) celles qui ont été embauchées le 16 août 2009 ou après et qui ont quitté volontairement leur emploi avant la date de la signature de la présente convention;
- (3) celles qui ont été congédiées pour des raisons de discipline;
- (4) celles qui ont quitté leur emploi sans donner l'avis approprié tel que défini dans la présente convention;
- (5) celles qui ne sont pas des employés aux termes du paragraphe 1.01 de la présente convention.

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

ARTICLE 32 – DURÉE ET CESSATION:

32.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pour une période commençant le jour de la signature de la présente convention et se terminant le 15 août 2013, et doit être renouvelée automatiquement par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 24 août 2010.

POUR LE SYNDICAT

Denise LeBlanc

Pat Smith

John Eatmon

Monique DesRoches

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Greg Byrne

L'hon. Rick Brewer

L'hon. Kelly Lamrock

Leslie Reid

Sandra Randall

Heather Savoie

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2009

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUPE 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
GROUPE 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
GROUPE 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
GROUPE 4	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

GROUPE 1

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 1

Agent de développement des ressources humaines 1

Agent des droits de la personne 1

Agent de probation et de libération conditionnelle 1

Agent des programmes culturels et de loisirs 1

GROUPE 2

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 2

Agent de développement des ressources humaines 2

Agent des droits de la personne 2

Agent de probation et de libération conditionnelle 2

Psychométricien 2 & 3

Agent des programmes culturels et de loisirs 2

Dirigeant des loisirs

GROUPE 3

Agent de probation et de libération conditionnelle 3

GROUPE 4

Psychologue-clinicien

Gestionnaire de

développement

des ressources humaines

Agent des programmes culturels et de loisirs 3

- Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des dix (10) échelons du groupe 3.

- Seul les employés de la classification Psychologue Clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 4,8 % au-dessus des taux des 10 échelons du groupe 4.

<i>Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les classes flexibles</i>	
<i>Diplôme universitaire</i>	<i>groupe 1, échelon 1</i>
<i>Après 1 an</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après de 3 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons; à la discrétion du sous-chef ou son délégué, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée</i>
<i>Après 4 ans et plus</i>	<i>peut recevoir une augmentation de l'échelon jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 FÉVRIER 2010

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUPE 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
GROUPE 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
GROUPE 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
GROUPE 4	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

GROUPE 1

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 1

Agent de développement des ressources humaines 1

Agent des droits de la personne 1

Agent de probation et de libération conditionnelle 1

Agent des programmes culturels et de loisirs 1

GROUPE 2

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 2

Agent de développement des ressources humaines 2

Agent des droits de la personne 2

Agent de probation et de libération conditionnelle 2

Psychométricien 2 & 3

Agent des programmes culturels et de loisirs 2

Dirigeant des loisirs

GROUPE 3

Agent de probation et de libération conditionnelle 3

GROUPE 4

Psychologue-clinicien

Gestionnaire de

développement

des ressources humaines

Agent des programmes culturels

et de loisirs 3

- Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des dix (10) échelons du groupe 3.

- Seul les employés de la classification Psychologue Clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 4,8 % au-dessus des taux des 10 échelons du groupe 4.

<i>Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les classes flexibles</i>	
<i>Diplôme universitaire</i>	<i>groupe 1, échelon 1</i>
<i>Après 1 an</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après de 3 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons; à la discrétion du sous-chef ou son délégué, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée</i>
<i>Après 4 ans et plus</i>	<i>peut recevoir une augmentation de l'échelon jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2010

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUPE 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
GROUPE 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
GROUPE 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
GROUPE 4	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

GROUPE 1

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 1

Agent de développement des ressources humaines 1

Agent des droits de la personne 1

Agent de probation et de libération conditionnelle 1

Agent des programmes culturels et de loisirs 1

GROUPE 2

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 2

Agent de développement des ressources humaines 2

Agent des droits de la personne 2

Agent de probation et de libération conditionnelle 2

Psychométricien 2 & 3

Agent des programmes culturels et de loisirs 2

Dirigeant des loisirs

GROUPE 3

Agent de probation et de libération conditionnelle 3

Agent des droits de la personne 3

GROUPE 4

Psychologue-clinicien

Gestionnaire de développement

des ressources humaines

Agent des programmes culturels et de loisirs 3

- Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des dix (10) échelons du groupe 3.

- Seul les employés de la classification Psychologue Clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 4,8 % au-dessus des taux des 10 échelons du groupe 4.

<i>Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les classes flexibles</i>	
<i>Diplôme universitaire</i>	<i>groupe 1, échelon 1</i>
<i>Après 1 an</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après de 3 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons; à la discrétion du sous-chef ou son délégué, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée</i>
<i>Après 4 ans et plus</i>	<i>peut recevoir une augmentation de l'échelon jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

En vigueur à compter du 24 août 2010 :

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des employés autres que les travailleurs sociaux qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

groupe 1, échelon 3

Après 1 an

peut recevoir un maximum de 2 échelons

Après 2 ans

peut recevoir un maximum de 2 échelons

Après de 3 ans

peut recevoir un maximum de 2 échelons et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée

Après 4 ans et plus

peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 FÉVRIER 2011

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUPE 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
GROUPE 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
GROUPE 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
GROUPE 4	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

GROUPE 1

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 1
 Agent de développement des ressources humaines 1
 Agent des droits de la personne 1
 Agent de probation et de libération conditionnelle 1
 Agent des programmes culturels et de loisirs 1

GROUPE 2

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 2
 Agent de développement des ressources humaines 2
 Agent des droits de la personne 2
 Agent de probation et de libération conditionnelle 2
 Psychométricien 2 & 3
 Agent des programmes culturels et de loisirs 2
 Dirigeant des loisirs

GROUPE 3

Agent de probation et de libération conditionnelle 3
 Agent des droits de la personne 3

GROUPE 4

Psychologue-clinicien
 Gestionnaire de développement des ressources humaines
 Agent des programmes culturels et de loisirs 3

- Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des dix (10) échelons du groupe 3.

- Seul les employés de la classification Psychologue Clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 4,8 % au-dessus des taux des 10 échelons du groupe 4.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des employés autres que les travailleurs sociaux qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

groupe 1, échelon 3

Après 1 an

peut recevoir un maximum de 2 échelons

Après 2 ans

peut recevoir un maximum de 2 échelons

Après de 3 ans

peut recevoir un maximum de 2 échelons et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée

Après 4 ans et plus

peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2011

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUPE 1	1580	1620	1663	1712	1761	1810	1858	1907	1959	2010
GROUPE 2	1922	1972	2022	2075	2128	2180	2231	2288	2345	2398
GROUPE 3	2026	2074	2125	2177	2231	2288	2345	2399	2453	2517
GROUPE 4	2148	2202	2249	2312	2368	2428	2490	2551	2607	2671

GROUPE 1

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 1
 Agent de développement des ressources humaines 1
 Agent des droits de la personne 1
 Agent de probation et de libération conditionnelle 1
 Agent des programmes culturels et de loisirs 1

GROUPE 2

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 2
 Agent de développement des ressources humaines 2
 Agent des droits de la personne 2
 Agent de probation et de libération conditionnelle 2
 Psychométricien 2 & 3
 Agent des programmes culturels et de loisirs 2
 Dirigeant des loisirs

GROUPE 3

Agent de probation et de libération conditionnelle 3
 Agent des droits de la personne 3

GROUPE 4

Psychologue-clinicien
 Gestionnaire de développement des ressources humaines
 Agent des programmes culturels et de loisirs 3

- Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des dix (10) échelons du groupe 3.
- Seul les employés de la classification Psychologue Clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8 % au-dessus des taux des 10 échelons du groupe 4.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des employés autres que les travailleurs sociaux qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

groupe 1, échelon 3

Après 1 an

peut recevoir un maximum de 2 échelons

Après 2 ans

peut recevoir un maximum de 2 échelons

Après de 3 ans

peut recevoir un maximum de 2 échelons et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée

Après 4 ans et plus

peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 FÉVRIER 2012

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUPE 1	1596	1636	1680	1729	1779	1828	1877	1926	1979	2050
GROUPE 2	1941	1992	2042	2096	2149	2202	2253	2311	2368	2446
GROUPE 3	2046	2095	2146	2199	2253	2311	2368	2423	2478	2567
GROUPE 4	2169	2224	2271	2335	2392	2452	2515	2577	2633	2725

GROUPE 1

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 1
 Agent de développement des ressources humaines 1
 Agent des droits de la personne 1
 Agent de probation et de libération conditionnelle 1
 Agent des programmes culturels et de loisirs 1

GROUPE 2

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 2
 Agent de développement des ressources humaines 2
 Agent des droits de la personne 2
 Agent de probation et de libération conditionnelle 2
 Psychométricien 2 & 3
 Agent des programmes culturels et de loisirs 2
 Dirigeant des loisirs

GROUPE 3

Agent de probation et de libération conditionnelle 3
 Agent des droits de la personne 3

GROUPE 4

Psychologue-clinicien
 Gestionnaire de développement des ressources humaines
 Agent des programmes culturels et de loisirs 3

- Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des dix (10) échelons du groupe 3.
- Seul les employés de la classification Psychologue Clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8% au-dessus des taux des 10 échelons du groupe 4.

<i>Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des <u>employés autres que les travailleurs sociaux</u> qui relèvent de la classification souple</i>	
<i>Diplôme universitaire</i>	<i>groupe 1, <u>échelon 3</u></i>
<i>Après 1 an</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après de 3 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée</i>
<i>Après 4 ans et plus</i>	<i>peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT 2012

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUPE 1	1612	1652	1697	1746	1797	1846	1896	1945	1999	2071
GROUPE 2	1960	2012	2062	2117	2170	2224	2276	2334	2392	2470
GROUPE 3	2066	2116	2167	2221	2276	2334	2392	2447	2503	2593
GROUPE 4	2191	2246	2294	2358	2416	2477	2540	2603	2659	2752

GROUPE 1

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 1
 Agent de développement des ressources humaines 1
 Agent des droits de la personne 1
 Agent de probation et de libération conditionnelle 1
 Agent des programmes culturels et de loisirs 1

GROUPE 2

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 2
 Agent de développement des ressources humaines 2
 Agent des droits de la personne 2
 Agent de probation et de libération conditionnelle 2
 Psychométricien 2 & 3
 Agent des programmes culturels et de loisirs 2
 Dirigeant des loisirs

GROUPE 3

Agent de probation et de libération conditionnelle 3
 Agent des droits de la personne 3

GROUPE 4

Psychologue-clinicien
 Gestionnaire de développement des ressources humaines
 Agent des programmes culturels et de loisirs 3

- Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des dix (10) échelons du groupe 3.
- Seul les employés de la classification Psychologue Clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8% au-dessus des taux des 10 échelons du groupe 4.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des employés autres que les travailleurs sociaux qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

groupe 1, échelon 3

Après 1 an

peut recevoir un maximum de 2 échelons

Après 2 ans

peut recevoir un maximum de 2 échelons

Après de 3 ans

peut recevoir un maximum de 2 échelons et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée

Après 4 ans et plus

peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 FÉVRIER 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
GROUPE 1	1628	1669	1714	1763	1815	1864	1915	1964	2019	2091
GROUPE 2	1980	2032	2083	2138	2192	2246	2299	2357	2416	2495
GROUPE 3	2087	2137	2189	2243	2299	2357	2416	2471	2528	2619
GROUPE 4	2213	2268	2317	2382	2440	2502	2565	2629	2686	2780

GROUPE 1

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 1
 Agent de développement des ressources humaines 1
 Agent des droits de la personne 1
 Agent de probation et de libération conditionnelle 1
 Agent des programmes culturels et de loisirs 1

GROUPE 2

Le concepteur(trice) de programmes correctionnels 2
 Agent de développement des ressources humaines 2
 Agent des droits de la personne 2
 Agent de probation et de libération conditionnelle 2
 Psychométricien 2 & 3
 Agent des programmes culturels et de loisirs 2
 Dirigeant des loisirs

GROUPE 3

Agent de probation et de libération conditionnelle 3
 Agent des droits de la personne 3

GROUPE 4

Psychologue-clinicien
 Gestionnaire de développement des ressources humaines
 Agent des programmes culturels et de loisirs 3

- Seul les employés de la classification Agent de probation et de libération conditionnelle 3 recevront 4,8% au-dessus des taux des dix (10) échelons du groupe 3.
- Seul les employés de la classification Psychologue Clinicien recevront un rajustement en fonction du marché de 7,8 % au-dessus des taux des 10 échelons du groupe 4.

<i>Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des <u>employés autres que les travailleurs sociaux</u> qui relèvent de la classification souple</i>	
<i>Diplôme universitaire</i>	<i>groupe 1, <u>échelon 3</u></i>
<i>Après 1 an</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après de 3 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée</i>
<i>Après 4 ans et plus</i>	<i>peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT, 2009

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travailleur social 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
Travailleur social 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
Travailleur social 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
Travailleur social Superviseur	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

*Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle
salariale en fonction du rendement pour les classes flexibles*

<i>Diplôme universitaire</i>	<i>groupe 1, échelon 1</i>
<i>Après 1 an</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après de 3 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons; à la discrétion du sous-chef ou son délégué, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée</i>
<i>Après 4 ans et plus</i>	<i>peut recevoir une augmentation de 1 échelon jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

- Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 FÉVRIER 2010

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travailleur social 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
Travailleur social 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
Travailleur social 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
Travailleur social Superviseur	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les classes flexibles

<i>Diplôme universitaire</i>	<i>groupe 1, échelon 1</i>
<i>Après 1 an</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après de 3 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons; à la discrétion du sous-chef ou son délégué, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée</i>
<i>Après 4 ans et plus</i>	<i>peut recevoir une augmentation de l'échelon jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

- Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT, 2010

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travailleur social 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
Travailleur social 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
Travailleur social 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
Travailleur social Superviseur	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

;

<i>Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les classes flexibles</i>	
<i>Diplôme universitaire</i>	<i>groupe 1, échelon 1</i>
<i>Après 1 an</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons</i>
<i>Après de 3 ans</i>	<i>peut recevoir un maximum de 2 échelons; à la discrétion du sous-chef ou son délégué, une promotion au groupe 2, échelon 2 peut être octroyée</i>
<i>Après 4 ans et plus</i>	<i>peut recevoir une augmentation de 1 échelon jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

- Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine

En vigueur à compter du 24 août 2010 :	
<i>Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 <u>seulement</u> qui relèvent de la classification souple</i>	
<i>Diplôme universitaire</i>	<i>Échelle 1, <u>échelon 8</u></i>
<i>Après 1 an</i>	<i>Peut recevoir un (1) échelon</i>
<i>Après 2 ans</i>	<i>Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, échelon 5</i>
<i>Après 3 ans et plus</i>	<i>Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale</i>

En vigueur à compter du 24 août 2010 tous les travailleurs sociaux aux échelons 1 à 7 de l'échelle 1 seront placés à l'échelon 8 de l'échelle 1

En vigueur à compter du 24 août 2010 tous les travailleurs sociaux aux échelons 1 à 4 de l'échelle 2 seront placés à l'échelon 5 de l'échelle 2

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 FÉVRIER 2011

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travailleur social 1	1564	1604	1647	1695	1744	1792	1840	1888	1940	1990
Travailleur social 2	1903	1952	2002	2054	2107	2158	2209	2265	2322	2374
Travailleur social 3	2006	2053	2104	2155	2209	2265	2322	2375	2429	2492
Travailleur social Superviseur	2127	2180	2227	2289	2345	2404	2465	2526	2581	2645

- Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, echelon 8

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, echelon 5

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT, 2011

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travailleur social 1	1612	1652	1696	1746	1796	1846	1895	1945	1998	2050
Travailleur social 2	1960	2011	2062	2117	2171	2224	2276	2334	2392	2446
Travailleur social 3	2067	2115	2168	2221	2276	2334	2392	2447	2502	2567
Travailleur social Superviseur	2191	2246	2294	2358	2415	2477	2450	2602	2659	2724

- Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, echelon 8

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, echelon 5

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 FÉVRIER 2012

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travailleur social 1	1628	1669	1713	1764	1814	1865	1914	1965	2018	2091
Travailleur social 2	1980	2032	2083	2138	2192	2246	2298	2357	2416	2495
Travailleur social 3	2087	2137	2189	2243	2298	2357	2416	2471	2527	2619
Travailleur social Superviseur	2213	2269	2317	2382	2440	2501	2565	2628	2686	2779

- Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, echelon 8

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur général ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, echelon 5

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 AOÛT, 2012

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travailleur social 1	1660	1702	1748	1799	1851	1902	1953	2004	2059	2133
Travailleur social 2	2020	2072	2125	2181	2236	2291	2345	2404	2464	2545
Travailleur social 3	2129	2180	2233	2288	2345	2404	2464	2521	2578	2672
Travailleur social Superviseur	2257	2314	2363	2430	2489	2552	2617	2681	2740	2835

- Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, echelon 8

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur general ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, echelon 5

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE A
RÉHABILITATION ET THÉRAPIE
AGENT DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIRS
TAUX À LA QUINZAINE
EN VIGUEUR LE 16 FÉVRIER 2013

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Travailleur social 1	1677	1719	1765	1817	1869	1921	1972	2024	2079	2154
Travailleur social 2	2040	2093	2146	2202	2259	2314	2368	2429	2489	2571
Travailleur social 3	2150	2201	2256	2311	2368	2429	2489	2546	2604	2698
Travailleur social Superviseur	2280	2337	2387	2454	2513	2577	2643	2708	2767	2863

- Les travailleurs sociaux 1, 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance à l'Unité de l'accès et de l'évaluation ou aux Services de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine.

Directives concernant l'avancement à l'intérieur de l'échelle salariale en fonction du rendement pour les postes des travailleurs sociaux 1 et 2 seulement qui relèvent de la classification souple

Diplôme universitaire

Échelle 1, echelon 8

Après 1 an

Peut recevoir un (1) échelon

Après 2 ans

Peut recevoir un (1) échelon et, à la discrétion de l'administrateur general ou de son représentant, peut obtenir une promotion au niveau 2, echelon 5

Après 3 ans et plus

Peut recevoir une augmentation d'un (1) échelon par année jusqu'au maximum de l'échelle salariale

ANNEXE B

CONGÉS D'ÉTUDES

- .01 Un employé doit avoir terminé son stage avant de demander un congé d'études.
- .02 (1) Une aide financière peut être accordée à un employé en congé d'études. Cette aide financière peut comprendre la totalité ou une partie des frais suivants : le traitement de l'employé, les frais de scolarité, les frais de voyage, les repas et le logement, les manuels, les frais d'inscription ou d'examen et toutes autres dépenses connexes justifiées.
- (2) Un employé qui se voit accorder un congé d'études à long terme ou spécial doit signer un billet à ordre sans intérêt pour le montant de l'aide financière reçue, le traitement d'un employé substitut non compris, ainsi qu'un engagement de service compensatoire.
- (3) La période de service compensatoire définie dans l'engagement de service compensatoire doit être d'au moins 12 mois ou l'équivalent de la durée du congé d'études accordé si cette période est plus longue.
- (4) Lorsqu'un employé ne respecte pas l'engagement de service compensatoire, le billet à ordre sera crédité d'une somme qui équivaut par rapport au coût de la formation ce à quoi la période de service terminée équivaut par rapport au total de la période de service compensatoire prévue dans l'engagement. Le solde du billet à ordre sera recouvré à moins qu'il ne soit radié.
- (5) Un employé qui ne termine pas le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'a plus droit à l'aide financière, mais doit respecter l'engagement financier et l'engagement de service compensatoire sur une base proportionnelle. Cette exigence peut être annulée lorsque le défaut de terminer le cours ou le programme de formation de façon satisfaisante n'est pas imputable à l'employé.
- .03 (1) Un employé en congés d'études a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie et de congés annuels. Il est interdit de remettre à plus tard les crédits de congés annuels lorsque le congé d'études est accordé pour une période de 12 mois ou plus.
- (2) Un employé en congés d'études à long terme ou spécial ne peut obtenir une augmentation au mérite, mais il peut la recevoir à compter du premier jour du mois où il retourne au travail.
- .04 (1) Pour déterminer le montant d'aide financière à verser par l'Employeur, le pourcentage obtenu du système de points ci-joint peut être appliqué à la totalité ou à une partie des articles inclus dans le total de l'aide financière demandée. Le système de points doit servir à calculer la partie du traitement à rembourser lorsque l'employé est en congé d'études à long terme ou spécial.
- (2) Lorsqu'un employé en congés d'études reçoit une autre forme d'aide financière de la province qu'il n'est pas tenu de rembourser, les sommes allouées en vertu de la présente politique de congés d'études peuvent être réduites en conséquence.
- .05 (1) Un congé d'études à court terme peut être accordé pour permettre à un employé de suivre un programme de formation professionnelle, technique ou pratique, s'il sera absent du travail pour une période de 30 jours ouvrables ou moins.
- (2) Les frais de transport, repas et logement ne peuvent pas dépasser l'indemnité maximale prescrite dans les directives sur les voyages.
- .06 (1) Un employé peut obtenir un remboursement des frais de scolarité après avoir terminé avec succès des cours qui ne l'obligent pas à s'absenter du travail ou qui n'exigent que de brèves absences.

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

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

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

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

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

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

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

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

SYSTÈME DE POINTS

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

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

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

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

LETTRE D'ENTENTE

entre
le Conseil de gestion
et
le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418

concernant les gains ouvrant droit à pension
Travailleur social et superviseur de la protection de l'enfance
Psychologue-clinicien 1
Agents de probation et de libération conditionnelle 3

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

1. la prime de 4,8 % à l'intention des travailleurs sociaux et des superviseurs de la protection de l'enfance qui est versée conformément au sous-alinéa 22.01b) (i) aux travailleurs sociaux 1, 2, 3 ou aux travailleurs sociaux superviseurs;
2. le rajustement en fonction du marché de 4,8 % (7,8% à compter du 16 août 2011) versé aux psychologues-cliniciens 1 selon ce qui est indiqué à l'annexe A de la convention collective.
3. le 4,8% à l'intention des agents de probation et de libération conditionnelle 3 selon ce qui est indiqué à l'annexe A de la convention collective.

Fait à Fredericton le 24 août 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

Denise LeBlanc

Pat Smith

John Eatmon

Monique DesRoches

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Greg Byrne

L'hon. Rick Brewer

L'hon. Kelly Lamrock

Leslie Reid

Sandra Randall

Heather Savoie

LETTRE D'INTENTION
entre
le Conseil de gestion
et
le SCFP, section locale 1418
(Réhabilitation et thérapie, et agents des programmes de loisirs et culturels)

Objet : Étude d'évaluation conjointe 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 dans les groupes 1 et 2 des classes souples représentées par le SCFP, section locale 1418, 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 de la signature de la nouvelle convention collective, un comité d'étude conjointe, composé d'au plus deux (2) représentants de chaque partie, sera établi pour évaluer les classes à l'aide d'une méthode non discriminatoire reconnue.
2. Le comité élaborera le cadre de référence de l'étude qui sera soumis à l'approbation de leurs responsables respectifs.
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.
4. Le Syndicat sera responsable du paiement ou du remboursement des salaires de ses membres au comité, y compris des déplacements et du logement. Toutes les autres dépenses associées à l'étude seront assumées par l'Employeur.
5. Les résultats de l'étude ne lieront ni l'une ni l'autre des parties. Toutefois, de telles recommandations formeront la base des négociations durant la prochaine ronde de négociation.
6. L'étude sera terminée quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de la convention collective.

Fait à Fredericton le 24 août 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

Denise LeBlanc

Pat Smith

John Eatmon

Monique DesRoches

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Greg Byrne

L'hon. Rick Brewer

L'hon. Kelly Lamrock

Leslie Reid

Sandra Randall

Heather Savoie

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

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

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

Fait à Fredericton le 24 août 2010.

POUR L'EMPLOYEUR

Denise LeBlanc _____

Pat Smith _____

John Eatmon _____

Monique DesRoches _____

Rachelle Miousse _____

POUR LE SYNDICAT

L'hon. Greg Byrne _____

L'hon. Rick Brewer _____

L'hon. Kelly Lamrock _____

Leslie Reid _____

Sandra Randall _____

Heather Savoie _____