

AGREEMENT

BETWEEN

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

AND

TREASURY BOARD

AS REPRESENTED BY THE

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

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

EXPIRES: JUNE 30, 2028

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 - PREAMBLE.....	1
ARTICLE 2 - DEFINITIONS.....	1
ARTICLE 3 - RECOGNITION.....	2
ARTICLE 4 - PRECEDENCE OF LEGISLATION.....	2
ARTICLE 5 - APPLICATION OF AGREEMENT.....	3
ARTICLE 6 - PART-TIME, CASUAL AND TEMPORARY EMPLOYEES.....	3
ARTICLE 7 - CONTINUANCE OF OPERATIONS.....	5
ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OR COERCION.....	5
ARTICLE 9 - MANAGEMENT RIGHTS.....	5
ARTICLE 10 - BULLETIN BOARD.....	5
ARTICLE 11 - COPIES OF AGREEMENT.....	5
ARTICLE 12 - CONTRACTING OUT.....	5
ARTICLE 13 - MERGER AND AMALGAMATION.....	5
ARTICLE 14 - SAFETY AND HEALTH.....	6
ARTICLE 15 - CHECK-OFF.....	6
ARTICLE 16 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE.....	7
ARTICLE 17 - GRIEVANCE AND ADJUDICATION PROCEDURE.....	8
ARTICLE 18 - DISCIPLINARY ACTION.....	10
ARTICLE 19 - RESIGNATION.....	11
ARTICLE 20 - LAYOFF AND RECALL.....	11
ARTICLE 21 - PORTABILITY.....	12
ARTICLE 22 - HOURS OF WORK.....	12
ARTICLE 23 - OVERTIME.....	14
ARTICLE 24 - STANDBY AND CALL BACK.....	14
ARTICLE 25 - HOLIDAYS.....	15
ARTICLE 26 - VACATIONS.....	17
ARTICLE 27 - SICK LEAVE.....	18
ARTICLE 28 - MATERNITY LEAVE.....	19
ARTICLE 29 - LEAVE OF ABSENCE.....	21
ARTICLE 30 - TEMPORARY ASSIGNMENT.....	23
ARTICLE 31 - VACANT POSITIONS.....	24
ARTICLE 32 - SENIORITY.....	25
ARTICLE 33 - RETIREMENT.....	26
ARTICLE 34 - RETIREMENT ALLOWANCE.....	26
ARTICLE 35 - PENSIONS.....	26
ARTICLE 36 - HEALTH AND DENTAL BENEFITS.....	27
ARTICLE 37 - GROUP LIFE INSURANCE.....	27
ARTICLE 38 - UNIFORMS.....	27
ARTICLE 39 - PAY ADMINISTRATION.....	27
ARTICLE 40 - CLASSIFICATION MAINTENANCE.....	29
ARTICLE 41 - PRESENT AND GREATER BENEFITS.....	30
ARTICLE 42 - TECHNOLOGICAL CHANGE.....	30
ARTICLE 43 - INJURED ON DUTY.....	31
ARTICLE 44 - RETROACTIVITY.....	31
ARTICLE 45 - DURATION AND TERMINATION.....	32
ARTICLE 46 - WAGE SETTLEMENT NOTATION.....	32
APPENDIX "A" - HOURLY RATES.....	34
APPENDIX "A-1" - ALL-INCLUSIVE HOURLY RATES.....	36
APPENDIX B - APPLICABILITY OF COLLECTIVE AGREEMENT TO CASUAL EMPLOYEES.....	38
APPENDIX C - MODIFIED HOURS OF WORK.....	40
APPENDIX D - ELEVEN AND ONE-QUARTER (11¼) HOUR SHIFTS.....	41
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING - EM/ANB INC. AND RHA A.....	46
MEMORANDUM OF AGREEMENT - Re: Maternity Leave.....	49
LETTER OF AGREEMENT - Re: Implementation of Joint Job Evaluation Study.....	51

LETTER OF INTENT - Re: Extra Mural Vehicles	53
LETTER OF INTENT - Re: New Governance Model in Part III.....	55
LETTER OF UNDERSTANDING - Re: Retiree Health Benefit Plan	57
LETTER OF INTENT - Re: Mental Health in the Workplace.....	59
LETTER OF AGREEMENT - Re: Arbitration	61
LETTER OF INTENT - Re: Transportation Of Clients in Personal Vehicles	63
LETTER OF UNDERSTANDING - Re: Review Of Interpretation(S) of Terms Hospital", "hospital,.....	65
"Employer" and "employer"	65
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING - Re: Duty to Accommodate.....	67
LETTER OF AGREEMENT - Re: Standby and Callback	69

THIS AGREEMENT made and entered into this day 21 of May 2025.

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

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

ARTICLE 1 - PREAMBLE

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

ARTICLE 2 - DEFINITIONS

- 2.01 (a) "Ambulance New Brunswick Administrative Area" shall mean an assigned group of Ambulance New Brunswick stations within a designated geographical area.
- (b) "Bargaining Unit" shall mean the employees covered by:
- (i) the Certification No.011 HO 5a covering Institutional Services;
 - (ii) the Certification No. 023 HO 5b covering Patient Services; and
 - (iii) the Certification No. 010 HO 4a covering Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation Group.
- (c) "Day" - In all cases in this Agreement where the term "calendar day" is not used "workday" will apply.
- (d) "Employee" shall mean a person who is in the bargaining unit because of meeting the definition of an employee in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*.
- (e) "Employer" shall mean Treasury Board as represented by the Hospital Boards of the Hospitals listed under Part III of the First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*.
- (f) "Gender" Whenever the gender-neutral (they/them) appears in this agreement it shall also mean all genders.
- (g) "Hospital" shall mean any institution listed under Part III, First Schedule of the *Public Service Labour Relations Act*.
- (h) "Leave of Absence" shall mean the period an employee is absent from work with the approval of the Employer.
- (i) "Local" shall mean a hospital employee's organization chartered by the Canadian Union of Public Employees and affiliated to the New Brunswick Council of Hospital Unions.
- (j) "Regular Hours" shall mean any hours for which an employee
- (i) is paid the straight time rate in accordance with Appendix "A";
 - (ii) is paid the all-inclusive rate in accordance with Appendix "A-1";
 - (iii) receives compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* as provided in Article 43.02 (a); or
 - (iv) is granted leave of absence pursuant to Article 29.05.
- (k) "Singular and Plural" - A word in the singular includes the plural and a word in the plural includes the singular.

- (l) "Station" shall mean an Ambulance New Brunswick Station
- (m) "Unit" shall mean a nursing unit.
- (n) "Union" shall mean the Canadian Union of Public Employees, New Brunswick Council of Hospital Unions.

2.02 Employees shall be subdivided into the following categories:

- (a) "Full-time employee" - A person who normally works the number of hours provided for in the present agreement and who is hired for an indeterminate period.
- (b) "Part-time employee" - A person who normally works on a regular basis a lesser number of hours than provided for in the present agreement, but more than fifty (50) hours within two (2) consecutive pay periods and is hired for an indeterminate period.
- (c) "Temporary employee" - A person hired for a fixed period of six (6) months or more in accordance with Article 30.01 and may be required to work on a full-time or part-time basis.
- (d) "Casual employee" - A person who is not a "temporary employee" and who is employed on a temporary basis:
 - (i) to respond to a temporary increase in workload, or
 - (ii) to replace an absent employee.

A casual employee shall have no guaranteed hours of employment.

2.03 Probationary Period:

- (a) All casual and temporary employees shall undergo a probationary period of 650 working hours for the purpose of assessing abilities, skills and performance unless an extension is mutually agreed to by the Hospital and the Local. Notwithstanding Articles 17 and 18, discharge of a probationary casual employee shall not be subject to the grievance and adjudication procedure.
- (b) All full-time and part-time employees shall, from date of hire, undergo a probationary period of 650 working hours unless an extension is mutually agreed to by the Hospital and the Local.
- (c) If a casual or temporary employee is awarded a full-time or part-time position in the same classification and department where they are presently employed they are not required to serve an additional probationary period but shall undergo a trial period in accordance with 31.04.
- (d) During their probationary period, full-time and part-time employees shall benefit from all of the provisions of this Collective Agreement with the exception of the grievance and adjudication procedures in the case of termination of employment.
- (e) The Employer shall meet with a new employee during their probationary period to provide any needed support to achieve a successful probationary period.

ARTICLE 3 - RECOGNITION

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

- (a) 011 HO 5a (Institutional Services)
- (b) 023 HO 5b (Patient Services)
- (c) 010 HO 4a (Clerical, Stenographic and Office Equipment Operation).

ARTICLE 4 - PRECEDENCE OF LEGISLATION

4.01 In the event that any law passed by the Legislature of the Province applying to employees covered by this Agreement renders null and void any provision of this Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement. Either party may request the negotiation of a new

provision by giving written notice to the other party within sixty (60) days of the law being proclaimed. Such negotiations shall be conducted in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*.

ARTICLE 5 - APPLICATION OF AGREEMENT

- 5.01 This Agreement applies to and is binding on the Union, the Local, the Employees, the Employer and its agents and supersedes any other verbal or written agreement.
- 5.02 No employee shall be required or permitted to make any written or verbal agreement with the employer or its representatives which may conflict with the terms of this collective agreement.

ARTICLE 6 - PART-TIME, CASUAL AND TEMPORARY EMPLOYEES

Part-time Employees:

- 6.01 Part-time employees shall be paid in accordance with Appendix "A" subject to the following provisions:
- (a) Part-time employees who are presently paid the all-inclusive rate in Appendix "A-1" may elect at any time to be paid the regular rates in accordance with Appendix "A". Once such an employee elects to be paid the regular rates in Appendix "A" he cannot later revert back to the all-inclusive rate under Appendix "A-1".
 - (b) All employees hired into part-time positions through job postings shall be paid in accordance with the regular rate in Appendix "A".
- 6.02 For part-time employees paid the all-inclusive rate in Appendix "A-1", vacation leave, sick leave and statutory holidays shall only apply without pay.
- 6.03 Part-time employees paid the regular rate in Appendix "A" shall accumulate vacation, statutory holidays and sick time for all hours worked on a pro-rated basis. Statutory holidays shall accumulate at the rate of .046 x regular hours on a bi-weekly basis. When an employee is not scheduled to work on a holiday, as listed in Article 25.01, when he would otherwise have been scheduled to work, he is to be paid from his accumulated statutory holiday hours. The employee may use his accumulated statutory holiday hours as other time off if agreed to by the Hospital.
- 6.04 A part-time employee who has completed his probationary period and receives a full-time position as per Article 31 shall not have to complete any further trial period if the position is in the same classification and department.
- 6.05 Overtime for part-time employees shall apply as per Article 23 - Overtime.
- 6.06 Any work performed on a casual basis as per Article 6.09 (a) by a part-time employee or a temporary part-time employee shall be compensated at his regular rate of pay for the classification of the work being performed.
- 6.07 Participation of a part-time employee in any group benefit plan is subject to the terms of such plan.

Casual Employees:

- 6.08 (a) Effective December 14, 2021, a casual employee shall be paid the minimum regular rate of pay contained in Appendix "A" for the classification of the work being performed (plus four percent (4%) in lieu of vacation leave and four percent (4%) in lieu of public holidays) as defined in the *Employment Standards Act*.
- (b) Effective July 1, 2017:
- (i) Upon completion of 1957.5 hours, or multiples thereof, a casual employee shall be entitled to the step increments as described in Article 39.07 to the extent provided in Appendix "A" and "A-1".

- (ii) Employees shall be paid the minimum of the step they are placed at.
- 6.09 (a) Casual employment shall be offered as equitably as possible in the following order:
- (i) among those part-time and temporary part-time employees who are available and who are employed for that type of work in that unit or department;
 - (ii) then, if necessary, among those casual employees who are available and who are employed for that type of work in that unit or department;
 - (iii) then, if necessary, among those qualified part-time, temporary part-time and casual employees from outside the unit or department who are available and trained for that type of work.
- (b) (i) There is no obligation to offer casual employment to part-time employees if it might interfere with their regular employment as part-time employees.
- (ii) Casual employment worked by part-time employees will not affect their normal rate of pay or benefits for hours worked as part-time employees such as the payment of overtime.
- (iii) There is an obligation on part-time and casual employees who want to be considered for casual employment to submit their names to the department and to make themselves available for work whenever possible and reasonable.
- (iv) Equitable offers shall include acceptances, no answers, refusals and periods when an employee is unavailable.
- (c) Upon request, the employees and/or Local will be provided with documentation of the equitable offers for the previous three (3) months. The information shall be provided to the Local within fifteen (15) days from the time of the request.
- (d) If the equitable offers of casual employment to part-time employees as outlined in 6.09 (a) creates a problem, the hospital experiencing the problem may refer it to the Local Labour/Management Committee for a suitable resolution.
- (e) A Hospital upon request from the Local shall provide a list to the Local on a quarterly basis of all persons employed by the Hospital on a casual basis together with a list of their hours worked for the previous three (3) month period. The information shall be provided to the Local within fifteen (15) days from the time of the request.
- (f) Disputes arising between the parties under this Article are to be settled pursuant to article 17.10.
- (g) If a casual employee has reported for duty and is notified of a death in their immediate family as defined in Article 29 he shall be paid for the remainder of his scheduled hours that day.
- (h) If there is a reduction in the number of casual employees in a department, unit or Ambulance New Brunswick Administrative area, those affected casualls shall be recalled by seniority for a twelve (12) month period in that department, unit or Ambulance New Brunswick Administrative area before new casualls are hired.

Refer to Appendix "B" page 37 for a full listing of articles that apply to casual employees.

Temporary Employees:

- 6.10 After a continuous period of employment of six (6) months, all temporary employees shall be paid in accordance with the rates contained in Appendix "A-1" (all-inclusive).
- 6.11 All temporary or part-time employees paid the all-inclusive rate in accordance with Appendix "A-1" are paid a premium pay in lieu of vacation, sick leave, and statutory holidays. Therefore, Article 26 - Vacations, Article 27 - Sick Leave, and Article 25 - Holidays do not apply except as provided for in Article 25.06.

ARTICLE 7 - CONTINUANCE OF OPERATIONS

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

ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OR COERCION

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

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

ARTICLE 9 - MANAGEMENT RIGHTS

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

ARTICLE 10 - BULLETIN BOARD

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

ARTICLE 11 - COPIES OF AGREEMENT

11.01 This agreement shall be printed and posted electronically in both Official Languages on the Government of New Brunswick Internet and all relevant Employer intranet sites.

11.02 The printing of the bilingual agreement shall be the responsibility of the Union. The cost of printing up to a maximum of five thousand (5000) copies will be shared equally between the Employer and Union.

11.03 It is understood that both the English and French text of this Agreement shall be official. However, when a difference of wording or interpretation arises, the language used to negotiate the Collective Agreement will prevail.

11.04 The Employer shall be responsible for the translation. 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.

11.05 Both the Union and the Province of New Brunswick symbol will be contained on the front cover.

ARTICLE 12 - CONTRACTING OUT

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

ARTICLE 13 - MERGER AND AMALGAMATION

13.01 Except in cases of emergency should the Hospital merge, amalgamate or combine any of its operations or functions with another Hospital, or should any Hospital take over any of the operations or functions of another Hospital, the Hospital agrees to give the Local notice in writing ninety (90) calendar days prior to implementation of any such plan.

13.02 Discussion will commence between the parties within ten (10) calendar days of such notice and every reasonable effort will be made to provide continuous employment for employees affected in the bargaining unit. Any employee affected by such takeover shall be offered alternate employment, if available, with their present Employer or the other Hospital, and in the latter case, seniority of employees in the amalgamated

Hospitals or service shall be considered as one list. If alternate employment is not available for some employees, the layoff shall be in accordance with Article 20. However, no employee with four (4) years or over of seniority shall be laid off.

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

ARTICLE 14 - SAFETY AND HEALTH

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

- (a) have representation from the Local.
- (b) be involved in the establishment and enforcement of policies involving safety practices.
- (c) keep the employees informed of all policies involving safety practices.
- (d) maintain an appropriate bulletin board for the exclusive use of the safety committee.
- (e) carry out safety inspections and investigate reported unsafe conditions.
- (f) post minutes of all safety committee meetings on bulletin board.

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

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

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

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

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

14.07 If an outbreak affecting employees is declared in a facility by Infection Control and as a result, an employee is told not to report to work, deduction from sick leave credits shall be made in accordance with Article 27. If the employee has used all his accumulated sick leave, other available banked time or unpaid sick leave shall be granted. However, this will not be counted as hours or an incident in the Hospital's Attendance Support Program.

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

ARTICLE 15 - CHECK-OFF

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

- 15.02 (a) The Local will notify the Hospital in writing of the exact amount of dues to be deducted.
- (b) By mutual agreement between the Local and the Hospital, union dues may be deducted twice (2) monthly or bi-weekly.
- 15.03 The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the Secretary-Treasurer of the Union not later than the 15th day of the month following the month in which the deductions were made.
- 15.04 The Hospital shall keep the Union informed of the names of the employees from whom deductions are being made and the amount deducted from each employee. The Hospital shall also include the following information for each employee: active status (fulltime, part-time, casual, temporary), full-time equivalent, classification job code, department and facility (location codes).
- 15.05 The Union agrees to indemnify and save the Hospital harmless against any claim or liability arising out of the application of the Article.
- 15.06 Employees who are members or who become members of a Local, shall maintain this membership in accordance with the constitution and bylaws of the Union as a condition of continuing employment.
- 15.07 The Hospital shall indicate on each employee's T-4 slip the amount of dues paid by the employee during the previous year.
- 15.08 Upon request, but no more than twice per calendar year, the Hospital shall provide the Local a list of all employees including mailing address and phone number (if available).
- 15.09 The Local will be given the names of all newly hired employees on a monthly basis. This will include the following information for each employee: mailing address, telephone number (if available), active status (fulltime, part-time, casual, temporary), full-time equivalent, classification job code, department and facility (location codes).
- 15.10 The Employer will notify new employees engaged in bargaining unit work about the existence of the Collective Agreement and will furnish them with access to the union website link.

ARTICLE 16 - LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE

- 16.01 The parties to this Agreement recognize the benefits which can be derived from a Labour-Management committee and encourage the establishment of such a committee in the Hospital. It is agreed that where such committee is established it shall consist of an equal number of representatives from the Local and Hospital and it shall prescribe its terms of reference. The Committee shall meet on the request of either party for the purpose of discussing matters of mutual concern. Such meetings will take place at a mutually agreed time. The Committee may make recommendations to the Union and to the Employer. Employees attending committee meetings shall suffer no loss of pay for the purpose of attending such meetings. This Committee does not have the power to alter, amend, add to or modify this collective agreement.
- 16.02 (a) A Provincial Labour/Management Committee shall be made up of the Employer's Negotiating Committee with additional Hospital representatives and the Union's Negotiating Committee. The Committee shall discuss matters of interpretation and application of the Collective Agreement and other matters of mutual concern. This Committee does not have the power to alter, amend, add to or modify this collective agreement.
- (b) The Provincial Labour Management Committee shall meet at least three (3) times throughout the year. The first meeting shall occur within ninety (90) days of the signing of the collective agreement and thereafter at the request of either party.
- (c) Employees attending Provincial Labour/Management Committee meetings shall be granted leave in accordance with Article 29.05.

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

ARTICLE 17- GRIEVANCE AND ADJUDICATION PROCEDURE

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

- (a) the interpretation or application in respect to him of a provision of this Collective Agreement or a related arbitral award;
- (b) disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty;
- (c) the interpretation or application of a provision of a statute, or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer dealing with terms and conditions of employment;
- (d) any occurrence or matter affecting terms and conditions of employment other than those terms and conditions of employment covered in the three preceding paragraphs and for which there is no administrative procedure for redress provided for in or under an Act of the Legislative Assembly.

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

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

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

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

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

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

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

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

- 17.09 (a) The Local will inform the Hospital in writing of the names of its executive members and stewards with the work areas which each steward will normally represent within thirty (30) days of the signing of this Agreement. Subsequent changes will also be given to the hospital.

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

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

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

- (a) the interpretation or application in respect to the employee of a provision of this Collective Agreement or a related arbitral award; or
- (b) disciplinary action resulting in discharge, suspension, or a financial penalty;

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

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

A - its approval of the reference of the grievance to adjudication, and

B - its willingness to represent the employee in the adjudication proceedings.

GRIEVANCE PROCEDURE

LEVEL	EMPLOYEE'S TIME TO PRESENT GRIEVANCE	PRESENT GRIEVANCE TO	EMPLOYER'S TIME TO ANSWER GRIEVANCE
INITIAL	20 days after the alleged grievance has arisen or has come to his attention inclusive of the pre grievance discussion phase	Employer designate	10 days from receipt of written grievance
FINAL	10 days from receipt of reply from previous level OR date reply should have been received OR in case of suspension or discharge as prescribed in Article 18	Employer designate	10 days from receipt of written grievance
ADJUDICATION	20 days from receipt of reply from final level or date reply should have been received	G-1 Form to Labour and Employment Board with copy to <u>Treasury Board</u>	

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

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

17.14 Power and Decision of Adjudicator or Adjudication Board

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

ARTICLE 18 - DISCIPLINARY ACTION

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

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

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

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

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

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

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

18.05 Where it is determined that an employee has been disciplined in violation of Article 18.02 that employee shall be immediately reinstated in his former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to him if he had not been disciplined. One of the benefits which he shall not lose is his regular pay during the disciplinary period and it shall be paid to him at the end of the next complete pay period following his reinstatement.

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

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

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

- 18.09 A record of disciplinary action shall be removed by the Employer from the file of an employee after the expiration of a period of eighteen (18) months after the disciplinary action has been taken, providing no other instance of disciplinary action in respect of the employee has been recorded during that period.
- 18.10 Upon request an employee shall be given an opportunity to read and make a copy of any document in his personal file relating to an assessment of his conduct, work performance and warnings. The employee shall, if he so requests, be accompanied by a local representative.
- 18.11 Where a written reprimand is placed against the record of an employee, one (1) copy shall be initialed by the employee as the Employer's receipt and shall be placed in the employee's personal file and the original shall be given to the employee.

ARTICLE 19 - RESIGNATION

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

ARTICLE 20 - LAYOFF AND RECALL

- 20.01 Except in cases of emergency, layoffs due to lack of work for reasons other than contracting out or mergers of hospitals or services of hospitals will only take place after the employees affected and the Local have been given a minimum of thirty (30) calendar days' notice of intent. In conjunction with the notice to the Union, the Employer and the Local shall meet to discuss the layoffs.
- 20.02 If an employee is to be laid off, the hospital shall notify the employee and the Local, in writing, at least fourteen (14) calendar days before the layoff is to be effective. If the employee is not given the opportunity to work the scheduled work days during the term of notice he shall be paid in lieu thereof for such days.
- The Hospital will meet with the Local to discuss the disposition of staff so affected. Discussion will commence between the parties within ten (10) calendar days of such notice and every reasonable effort will be made to provide continuing employment for employees in the hospital and in the bargaining units.
- 20.03 Subject to 20.04, in the event of a layoff, employees shall be laid off in the reverse order of their hospital seniority.
- 20.04 An employee who is affected by work shortage in his department will be entitled to claim the job of another employee in any department subject to the following conditions:
- (a) that such other job is held by an employee with less seniority;
 - (b) that such employee claiming the job has sufficient qualifications to perform the job. The Hospital shall not assess the qualifications of the employee in an arbitrary manner.

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

- 20.05 When a Hospital arbitrarily assigns an employee to another department/facility, or to another position which constitutes a major change in the employee's duties, the employee shall have the right to exercise his seniority in accordance with 20.04.
- 20.06 No new applicant shall be hired in a hospital in which there has been a layoff until those laid off for less than eighteen (18) consecutive months have been given an opportunity for a job, for which they are qualified, under Article 31. Those qualified laid off employees shall be deemed to have applied for such vacancies.

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

- (a) the Hospital shall not layoff any employee for any reason other than lack of work; and
- (b) the Hospital shall not demote any employee for the sole purpose of replacing him with an employee of a higher paid classification.

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

ARTICLE 21 - PORTABILITY

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

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

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

- (a) the number of regular hours of continuous employment in the public service for the purpose of retirement allowance entitlement;
- (b) vacation rate entitlement;
- (c) he shall be entitled to transfer his accumulated pension credits provided that a reciprocal agreement between the applicable pension plans exists;
- (d) he shall be entitled to any sick leave credits accumulated from his previous Employer up to a maximum of 240 days.

ARTICLE 22 - HOURS OF WORK

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

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

Unless mutually agreed, the meal period of all employees shall not commence until they have completed at least one (1) hour's work of their daily shift.

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

- 22.04 (a) In order to provide employees with as many weekends off as possible schedules shall be arranged so as to equally distribute weekends off unless otherwise mutually agreed between the employee and the Hospital. The hospital agrees to make every effort to provide at least one weekend off in three (3).
- (b) Within three (3) months of the signing of this agreement, Hospitals which are not granting every third weekend off will review their work schedules. After the expiration of this three (3) month period, if a Local believes it is possible within existing resources, to grant every third weekend off where it is not being granted, the Local shall notify the hospital. The Hospital and Local will meet at the earliest possible date and endeavour to work out a mutually agreeable solution.
- 22.05 "Work Schedule" means a written statement setting forth the days and shifts upon which employees are normally required to work, and the days upon which employees are normally scheduled to be off work. Work schedules shall be posted in the appropriate department as least four (4) weeks in advance. The posted work schedule shall include any casual hours assigned at that point in time. Until such time as a departmental electronic work schedule is available, the Employer will continue to post a paper copy of the work schedule in the appropriate department.
- 22.06 The Hospital shall schedule two rest periods of fifteen (15) minutes each during each full shift. An employee who is not scheduled to have a rest break during his regular shift, shall in addition to his regular pay receive an extra payment of one-half time for the rest period not received.
- 22.07 Rotation from one shift to another shall be rotated as equitably as possible among the employees. Such rotation will not apply to employees hired for permanent evening or night shifts or to those who, by mutual agreement between the employees directly affected and the hospital are assigned to work evening or night shifts. Before concluding such an agreement the employer shall advise the Local in writing. Once concluded, such agreement can be terminated only by the employer, the incumbent or any of the originally affected employees.
- 22.08 Except by mutual agreement between the employee and the hospital, time off between rotating shift changes shall not be less than sixteen (16) hours.
- 22.09 The Hospital agrees to make every effort to eliminate present split shifts where such exist. No new split shifts will be created where none now exist.
- Employees required against their wishes to work on a shift which is split by an off-duty period in excess of two (2) hours, shall receive a premium for any additional off-duty hours at the rate of \$1.25 per hour.
- 22.10 Provided sufficient advance notice is given and with the approval of the immediate supervisor, employees may exchange shifts if there is no increase in cost to the hospital. Approval shall not be unreasonably withheld.
- 22.11 (a) Without committing either party to a permanent change in the existing hours of work, the Local and the hospital, in accordance with Appendix "D", may jointly establish a schedule providing for a compressed workweek. Such an agreement must be ratified by the Employer and the Union before implementation.
- (b) On an experimental basis and without committing either party to a permanent change in the existing hours of work, the Local and the Hospital may jointly establish a schedule providing for modified hours of work in accordance with Appendix "C". There shall be no split shifts or shifts of less than four (4) hours.
- 22.12 Employees shall not be required to punch a clock at the beginning and end of each shift.
- 22.13 No employee shall be rotated from one shift to another more than once in any one week unless mutually agreed.

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

ARTICLE 23 - OVERTIME

23.01 Any work performed while

- (a) on vacation;
- (b) on holiday;
- (c) on a scheduled day off (only applicable to full-time and temporary full-time employees);
- (d) in excess of seven (7) consecutive workdays, unless otherwise mutually agreed;
- (e) in excess of the regular hours of work as defined in Article 22.01;
- (f) on the fourth and subsequent consecutive weekend (Saturday and Sunday) unless otherwise mutually agreed;
- (g) within sixteen (16) hours of a previously worked shift except as provided in Article 22.08;

shall constitute overtime and be compensated for in accordance with 23.06.

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

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

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

- (a) the change is made through mutual agreement between the employee and the Hospital; or
- (b) the change was required as a result of the illness, injury, death, compassionate leave, resignation without two (2) weeks' notice, or unapproved absence of another employee. In these cases any work performed, at a time not originally scheduled, and within forty-eight (48) hours of the employee being notified of the change, shall constitute overtime; or
- (c) the change was required to accommodate a request for a leave of absence in accordance with 29.05 when two (2) weeks' notice was not given.

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

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

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

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

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

ARTICLE 24 - STANDBY AND CALL BACK

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

- 24.02 An employee on standby duty shall be compensated at a rate of three dollars (\$3.00) for each hour of scheduled standby duty. This rate shall increase with each scheduled General Economic increase contained in the wage schedule (Appendix "A" and "A-1").
- 24.03 An employee who is called to work while on standby duty and who reports for work shall be paid in accordance with Article 24.04. In addition, he shall receive standby duty pay in accordance with Article 24.02.
- 24.04 When an employee who has left the hospital is called back to work, or when an employee is on standby duty and is called back to work, he shall be paid a minimum of two and a half (2.5) hours pay to a maximum of eight (8) hours pay at the overtime rate (as per Article 23.06) during any eight (8) hour period.
- 24.05 An employee who is called back to work shall be paid an allowance to assist in defraying the cost of transportation as follows:
- (a) reimbursement for actual taxi fare paid by the employee for travel from his place of residence to the hospital and return, but not to exceed twelve dollars (\$12.00) for the round trip; or
 - (b) an amount that is equal to the actual taxi fare from his place of residence to the hospital and return, for the use of a privately-owned vehicle, but not to exceed twelve dollars (\$12.00) for the round trip.
- 24.06 Article 24.05 does not apply when transportation is provided or arranged by the hospital.
- 24.07 Where an employee is called back to work after midnight (00:00) on a day that the employee is scheduled to work a regular day shift, and the employee is required to work three (3) hours or longer on such call back(s), the employee shall be allowed to return home upon completion of the call back to rest for six (6) hours before reporting to carry out their regular day shift assignment. To the extent that the six (6) hour period referred to above overlaps the regularly scheduled shift of the employee, he shall not lose pay for hours not worked during the overlap period. This article shall not apply to employees whose first call back is after five a.m. (05:00). Where an employee intends to exercise the rest period, they shall advise their supervisor in advance of the fact that they will not be reporting to work at the scheduled time.

ARTICLE 25 - HOLIDAYS

- 25.01 All full-time employees shall receive one (1) day paid leave for each of the following holidays each year. This benefit shall be pro-rated for part-time employees in accordance with Article 6.01.
- (a) New Year's Day;
 - (b) Good Friday;
 - (c) Family Day;
 - (d) Easter Monday;
 - (e) the day fixed by proclamation of the Governor-General-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;
 - (f) Canada Day; (will be kept and observed as July 1);
 - (g) New Brunswick Day;
 - (h) Labour Day;
 - (i) National Day of Truth and Reconciliation
 - (j) the day fixed by proclamation of the Governor-General-in-Council as a general day of thanksgiving;
 - (k) Remembrance Day;
 - (l) Christmas Day;
 - (m) Boxing Day; and
 - (n) all other days proclaimed as holidays by the Governor-General of Canada or the Lieutenant-Governor of the Province of New Brunswick.
- 25.02 (a) Any work performed by full-time or part-time employees on a statutory holiday listed in Article 25.01, excluding December 25 and January 1, shall be compensated either by:
- (i) one and one-half (1 ½) times the employee's hourly rate and the holiday shall be rescheduled or

- (ii) one time the employee's hourly rate and one half (1/2) the number of hours to be taken as time off at a later date and the holiday shall be rescheduled.
 - (b) Any work performed by full-time or part-time employees on December 25 and/or January 1 shall be compensated either by:
 - (i) two (2) times the employee's hourly rate and the holiday shall be rescheduled or
 - (ii) one time the employee's hourly rate and the number of hours worked to be taken as time off at a later date and the holiday shall be rescheduled.
 - (c) **Alternate Day Off**
 - (i) If a holiday falls on an employee's scheduled day off, he shall be given an alternate day off with pay.
 - (ii) The alternate day off shall be given within thirty (30) days of the actual holiday listed under 25.01, and that day shall be the employee's holiday. Whenever possible, such day shall be given immediately preceding or following his regular day off. If the alternate day off is not given within thirty (30) days, payment shall be made at the overtime rate.
 - (iii) By mutual agreement between the Hospital and the employee the alternate day off may be scheduled at a later date. No overtime will be paid if the holiday is re-scheduled by mutual agreement after thirty (30) days.
 - (d) Every reasonable effort shall be made to ensure each employee has three (3) consecutive days off either during the Christmas or New Year's holiday period, one day of which must be Christmas Day or New Year's Day, provided there are no additional costs to the employer (e.g. overtime). Such days off may include any combination of holidays and/or regularly scheduled days off.
- 25.03 To be eligible for holiday pay, an employee must have worked on his scheduled workday prior to his holiday and his scheduled workday immediately after his holiday unless such absence occurs during an approved paid leave or an approved unpaid leave of absence to a maximum of four (4) days.
- 25.04 Employees on approved leave of absence without pay in accordance with 29.05 shall be eligible for holiday pay.
- 25.05 (a) If an employee is required to work on a holiday, as defined in 25.01, when he was not scheduled to work, he shall receive overtime pay at the rate of one and one-half (1½) times the regular rate of pay, and he shall have his holiday rescheduled. If notice for such work is not given at least forty-eight (48) hours preceding the shift, then the employee shall receive overtime pay at the rate of double the regular rate of pay, and he shall have his holiday rescheduled.
- (b) An employee who works on his scheduled holiday other than one of the official days as listed in 25.01 shall receive his paid holiday and in addition shall be compensated at one and one-half (1 ½) times his regular rate of pay for all hours worked; and hours equivalent to the paid holiday (7.5 hours) shall be taken as time off at a later date. If notice for such work is not given at least forty-eight (48) hours preceding the shift, then the employee shall receive overtime pay at the rate of double the regular rate of pay for all hours worked, and hours equivalent to the paid holiday (7.5 hours) shall be taken as time off at a later date.
- 25.06 (a) Any work performed by temporary employees who have worked more than six (6) consecutive months and who are paid in accordance with Appendix "A-1" (all-inclusive) and part-time employees paid in accordance with Appendix "A" or "A-1" (all-inclusive) on a statutory holiday listed in Article 25.01, excluding December 25 and January 1, shall be compensated at one and one-half times (1½) the employee's hourly rate.
- (b) Any work performed by temporary employees who have worked more than six (6) consecutive months and who are paid in accordance with Appendix "A-1" (all-inclusive) and part-time employees paid in accordance with Appendix "A" or "A-1" (all-inclusive) on December 25 and/or January 1 shall be compensated at two (2) times the employee's hourly rate.

ARTICLE 26 - VACATIONS

- 26.01 Every full-time and part-time employee who has completed his probationary period and who, on the 30th day of June, the last day of the vacation year, has seniority of:
- (a) less than 1,957.5 hours (one (1) year), shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of one and one-quarter (1¼) days per month of continuous full-time service completed to the final day of the vacation year;
 - (b) 1,957.5 hours (one (1) year) but less than 9,787.5 hours (five (5) years), shall be entitled to vacation of fifteen (15) days with pay at his regular rate;
 - (c) 9,787.5 hours (five (5) years) but less than 31,320 hours (sixteen (16) years), shall be entitled to vacation of twenty (20) days with pay at his regular rate;
 - (d) 31,320 hours (sixteen (16) years) but less than 33,277.5 hours (seventeen (17) years) shall be entitled to vacation of twenty-one (21) days with pay at his regular rate;
 - (e) 33,277.5 hours (seventeen (17) years) but less than 35,235 hours (eighteen (18) years) shall be entitled to vacation of twenty-two (22) days with pay at his regular rate;
 - (f) 35,235 hours (eighteen (18) years) but less than 37,192.5 hours (nineteen (19) years) shall be entitled to vacation of twenty-three (23) days with pay at his regular rate;
 - (g) 37,192.5 hours (nineteen (19) years) but less than 39,150 hours (twenty (20) years) shall be entitled to vacation of twenty-four (24) days with pay at his regular rate;
 - (h) 39,150 hours (twenty (20) years) or more, shall be entitled to vacation of twenty-five (25) days with pay at his regular rate.

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

- 26.02 Entitlement to vacation shall be assessed as of the 30th day of June, with the said vacation to be taken in accordance with Article 26.05.
- 26.03 If one of the holidays referred to in Article 25.01 falls or is observed on a regular working day during an employee's vacation, there shall be no deduction from the employee's vacation credits for that day. An employee hospitalized or sick at home for five (5) consecutive days or more, during his vacation period, will qualify for use of sick leave credits upon production of a Doctor's certificate.
- 26.04 An employee whose employment is terminated for any reason shall be paid with his final pay an amount of money equivalent to any vacation which may have accrued to his benefit in accordance with Article 26.02.
- 26.05 Unless otherwise mutually agreed, vacation time earned in one vacation year shall be taken in the following vacation year. An employee who wishes to carry his vacation entitlement forward shall request the hospital's permission to do so in writing, prior to the expiry of the year in which the employee ordinarily would take the vacation.
- 26.06 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty, exceeds eleven (11) working days in any one month, no vacation credit shall accumulate for that month, but the employee shall retain any vacation credits.
- 26.07 The Hospital shall post no later than April 1st each year a departmental list on which employees will indicate their choice of vacation periods at any time during the leave year. Employees shall be given a choice of vacation periods according to hospital-wide seniority within each department. During this selection period, employees may only submit up to the maximum days of the annual vacation accrual. Any vacation carried over from the previous vacation year may be selected after the initial process has occurred. Employees who do not indicate their choice of vacation period by April 30th will be assigned a vacation period by the Hospital.
- 26.08 Vacation schedules shall be approved and posted by May 30th each year and shall not be changed unless mutually agreed to by the employee and the Hospital, or where, as a result of his transfer to another department/unit/station, an employee's previously scheduled vacation is not available. Where operational requirements permit, the Employer shall honour the previously approved vacation.

- 26.09 Two (2) regularly scheduled days off shall be given either immediately preceding or immediately following vacations. Where possible, days off shall be given both immediately preceding and immediately following vacations.
- 26.10 All vacation leave periods must be approved by the hospital.
- 26.11 In accordance with Article 26.07, part-time employees paid the regular rate in Appendix "A" shall have their vacation entitlements scheduled and paid at the rate accumulated (i.e. regular and casual hours worked). By mutual agreement the employee shall have vacation entitlement scheduled and paid on a full-time basis.
- 26.12 Any hours worked while on vacation shall constitute overtime and be compensated in accordance with Article 23.06. The vacation hours worked shall be returned to the employee's vacation bank.

ARTICLE 27 - SICK LEAVE

- 27.01 Each full-time employee in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-half (1½) workdays per month for each calendar month of continuous employment up to a maximum credit of two hundred and forty (240) working days. Part-time employees paid in accordance with Appendix "A" shall accumulate sick leave credits on a pro-rata basis.
- 27.02 An employee appointed before the sixteenth (16th) of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits for that month.
- 27.03 An employee appointed after the fifteenth (15th) of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits from the first day of the following month.
- 27.04 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 18 exceeds eleven (11) working days in any one month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave or suspension from duty.
- 27.05 For the purpose of computing sick leave accumulation, the following shall be counted as working days:
- (a) days on which the employee is on vacation;
 - (b) days on which the employee is on leave of absence with pay pursuant to the terms of this agreement;
 - (c) days on which the employee is on paid sick leave pursuant to the terms of this agreement;
 - (d) days on which the employee is absent from work while receiving Workers' Compensation Benefits; and
 - (e) days on which the employee is absent from work while on leave in accordance with Article 29.05.
- 27.06 In any case of absence due to sickness or accident the employee must report the matter as soon as possible to the Supervisor or Department Head.
- 27.07 An employee is eligible for sick leave with pay when he is unable to perform his duties because of illness or injury providing that he submits proof of illness in accordance with 27.08 and has the necessary sick leave credits.
- 27.08 The Hospital may require an employee to submit a certificate signed by a medical doctor or Nurse Practitioner for a period of sick leave in excess of three (3) consecutive days, or for any period when the employee has used seven (7) days of sick leave (made up of three (3) consecutive days or less) in a calendar year. If such a certificate is required, it shall be asked for during the illness but an employee may be notified in advance, on an individual basis, that such a certificate will be required in the future. An employee may be required to sign a sick leave form, confirming the absence and the date(s) for any period of illness.
- 27.09 Any request for sick leave may be investigated by the hospital and the parties agree that abuse of sick leave may result in disciplinary action.

- 27.10 When a celebrated or alternate holiday under Article 25 occurs while an employee is on paid sick leave no deduction from the accumulated total shall be made for that day. If an employee is scheduled to work and calls in sick on a celebrated holiday, the employee shall be eligible for sick leave as outlined in Article 27.07.
- 27.11 Where an employee is absent for all or part of his shift because of illness, deduction from sick leave credits shall be made in accordance with the number of hours, or part thereof, absent.
- 27.12 Sick leave shall be granted for medical or dental appointments which cannot be arranged outside of an employee's normal working hours in accordance with Article 27.11. The employee shall notify the hospital of the time of the appointment as soon as the appointment is confirmed. Appointments occurring during an employee's normal working hours shall not be calculated in sick leave incidents for the purposes of Article 27.08.
- 27.13 The Hospital recognizes that substance dependence is a health problem. If an employee is asked to meet with the Employer regarding their substance dependency, they have the right to union representation unless the meeting is of a clinical nature. If an employee is requesting absence from work to enroll in a program addressing substance dependency, she may use her accumulated sick leave credits. However, if no sick leave credits are available, a leave of absence without pay shall be granted.
- 27.14 An employee who has used all of his accumulated sick leave through prolonged illness and is still unable to work shall, upon request, be granted a leave of absence without pay, and without loss of seniority, for a period equal to his seniority, but not to exceed one (1) year. This Article shall not apply to probationary employees. Such leave shall be extended by mutual agreement between the Hospital and the Local if medical documentation indicates the employee will be able to return to productive work upon completion of treatment. This total leave period should not exceed the seniority of an employee or twenty-four (24) months, whichever is less.
- 27.15 An employee who has been employed for a period of two (2) years or greater, and who has used his accumulated sick leave credit shall be granted upon request a fifteen (15) day block of advanced sick leave credits. Of the fifteen (15) day block sick leave credits granted, those credits actually used shall be paid back at the rate of one-half day per month of credits earned upon return to employment. An employee who has been granted advanced sick leave credits shall, upon ceasing to be an employee, compensate the Employer for advanced sick leave granted and used which has not been paid back in accordance with this Article, calculated at the employee's daily rate of compensation at the time he ceased to be an employee. An employee will not be permitted to borrow sick leave credits until all previously borrowed credits have been repaid in accordance with this Article.

ARTICLE 28 - MATERNITY LEAVE

- 28.01 (a) No later than twenty (20) weeks prior to the expected delivery date, an employee who becomes pregnant shall forward to the Hospital a written notice that they intend to take maternity leave. This leave may commence prior to the anticipated date of delivery but shall commence no later than the date of delivery.
- (b) Maternity leave shall not exceed seventeen (17) weeks. An employee returning to work from maternity leave shall be reinstated to her previously held position.
- 28.02 An employee who is on maternity leave shall be permitted to use ten (10) days of their accumulated sick leave credits, at the commencement of their maternity leave.
- 28.03 Where an employee submits a medical certificate to the Hospital stating that their health so requires, sick leave in accordance with the provisions of Article 27 shall be granted prior to the commencement of the employee's maternity leave under Article 28.01.
- 28.04 The hospital may direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave, where, the duties of their position cannot reasonably be performed by a pregnant employee, or the performance of the employee's work is materially affected unless the Employer can reasonably modify the employee's duties for the period required or temporarily re-assign the employee to alternate duties.

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

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

- (a) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what her regular hours of work would have been.
- (b) an employee maintains previously accumulated sick leave and vacation leave credits but does not accrue sick leave or vacation leave credits for any calendar month in which she is absent on maternity leave exceeding eleven working days in that month.
- (c) where the employee participates in group insurance plans of the Employer, the employee and Hospital shall, upon request by the employee to continue participation in such group insurance plans, continue their contributions to premiums as required by and subject to the terms of such plans. The employee shall provide the Hospital with post-dated cheques covering the employee's share of such contributions.
- (d) An employee scheduled to work who attends the birth of his child or who wants to be at home when the child is discharged shall be granted one (1) day leave without loss of pay for one of these days.

28.07 **Supplementary Employment Benefit Plan**

- (a) After completion of one (1) year continuous employment, an employee who agrees to return to work for a period of at least six (6) months and who provides the Employer with proof that she has applied for and is eligible to receive Employment Insurance benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be eligible to be paid a maternity leave allowance in accordance with the Supplementary Employment Benefit Plan for a period not to exceed fifteen (15) continuous weeks immediately following the minimum waiting period for employment insurance benefit eligibility.
- (b) In respect of the period, maternity leave payments made according to the Supplementary Employment Benefit Plan will consist of payments equal to the difference between the Employment Insurance benefits the employee is eligible to receive and seventy-five percent (75%) of her regular rate of pay at the time maternity leave commences, less any other monies received during the period which may result in a decrease in Employment Insurance benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been received during this period.
- (c) "Regular rate of pay" shall mean the rate of pay the employee was receiving at the time maternity leave commenced, but does not include retroactive adjustment of rate of pay, acting pay, shift premium, overtime or any other form of supplementary compensation.
- (d) An applicant under Article 28.07 (a) above shall return to work and remain in the Employer's employ for a period of at least six (6) months after her return to work. Should the employee fail to return to work and remain at work for a period of six (6) months the employee shall reimburse the Employer for the amount received as maternity leave allowance on a pro rata basis.
- (e) An employee who is absent from work and is receiving Worker's Compensation Benefits is not entitled to any benefits under this article.
- (f) This article does not apply to temporary employees or persons working on a casual basis.

28.08 **Child Care Leave/Parental Leave**

- (a) An employee who is the biological or adoptive parent shall be granted upon notice in writing child care/parental leave without pay for a period of up to sixty-two (62) consecutive weeks. The leave may be shared by the parents or taken wholly by one (1) parent.
- (b) The sixty-two (62) week child care/parental leave period referred to in 28.08 (a) above shall commence no earlier than the date on which the newborn or adopted child comes into the employee's care and custody and shall end no later than seventy-eight (78) weeks after that date.
- (c) The employee who is the birthparent of a child must commence the child care/parental leave immediately on the expiry of the maternity leave, unless the Hospital and employee agree otherwise, and shall give the Hospital a minimum of six (6) weeks' notice of her intent to take the child care /parental leave. If the newborn child is hospitalized when the maternity leave expires, the taking of the leave may be delayed. The commencement date and duration may be changed by agreement between the hospital and employee.

- (d) If the non-birth parent intends to take parental leave, they shall give a minimum of six (6) weeks' written notice to the Hospital of the commencement date and duration of the leave. The commencement date and duration may be changed by agreement between the hospital and employee.
- (e) For adoptive parents, such leave shall be granted with written notice given to the Employer as soon as possible prior to the commencement of the leave.
- (f) If both parents are employees, the sixty-two (62) week child care/parental leave may be taken by one parent or shared by the two parents, provided the combined leave period does not exceed sixty-two (62) weeks.
- (g) An employee returning to work from child care/parental leave shall be reinstated to his or her previously held position.
- (h) If both adopting parents are employees, the parent other than the parent requesting a leave under (a) shall be granted upon request two (2) days leave with pay. This leave shall be deducted from the employee's accumulated sick leave. Such leave shall be extended on request up to a maximum of an additional four (4) days without pay.
- (i) During the period of child care/parental leave of up to sixty-two (62) weeks only specified in clause 28.08 (a) thereto:
 - (i) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what her regular hours of work would have been;
 - (ii) an employee maintains but does not accrue sick leave or vacation leave credits for any calendar month in which he/she is absent on child care/parental leave exceeding eleven working days in that month.
- (j) An employee granted child care/parental leave pursuant to Article 28.08 above may, where permissible under the relevant benefit plans, continue contributions, including those of the Hospital, during such leave.

28.09 The total number of weeks an employee may be away from the workplace under the provisions of Articles 28.01 (b) and 28.08 (a) shall not exceed seventy-eight (78) weeks, unless amended by legislation.

ARTICLE 29 - LEAVE OF ABSENCE

29.01 Bereavement Leave

- (a) Where a member of his immediate family dies, an employee shall be entitled to special leave with pay for the period from notification of death up to and including the day following the funeral.
- (b) For the purpose of Article 29.01 (a) the immediate family is defined as father, mother, brother, sister, spouse, common-law spouse, child of the employee or spouse or common-law spouse, ward, grandparent, grandchild, father-in-law, mother-in-law, son-in-law, daughter-in-law, brother-in-law, sister-in-law, step-parents.
- (c) An employee is entitled to special leave with pay, up to one (1) day in the event of the death of the employee's uncle, aunt, niece, nephew or spouse's grandparent, niece or nephew for the purpose of attending the funeral.
- (d) In the event of the death of a person listed in Article 29.01 (a) or (b), the employee may be granted at the Employer's discretion one (1) additional day's leave with pay for travel to attend the funeral of such person.
- (e) Additional special leave with pay may be granted upon request to the hospital.
- (f) An employee who on annual vacation suffers a loss covered by bereavement leave shall be entitled to use his bereavement leave on the same basis as if he had been scheduled to work during his vacation.

Funeral referenced above includes Celebration of Life

29.02 Leave for Other Reasons

- (a) Leave of absence with or without pay, for reasons other than those specified above, may also be granted at the discretion of the Hospital. Providing the duration of the leave of absence granted by the Hospital is one year or less, the Hospital shall return the employee to their former position. Should the position no longer exist, the employee may exercise his rights under Article 20.04.
- (b) Where operational requirements permit and upon request, an employee may be granted leave for family commitments. Such leave shall not be unreasonably withheld. An employee shall, at his discretion, use vacation, holidays or accumulated overtime for this leave.
- (c) Employees in the bargaining unit shall have the right to apply for Compassionate Care Leave without pay subject to the provisions of the *New Brunswick Employment Standards Act* as amended from time to time.
- (d) An employee named to sit on a Provincial or Federal Council or Commission shall upon request be granted leave of absence without pay and without accumulation of seniority.
- (e) The employee shall have the right to apply for a leave of absence with pay of up to two (2) days per calendar year in cases of emergency as defined below, and/or family responsibility requiring the employee's immediate attention. "Family responsibility" means situations of a non-emergency nature which have a quality of seriousness requiring the employee's direct attention. Such leave will not be unreasonably requested or withheld.

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

- (f) Employees in the bargaining unit shall have the right to apply for Domestic Violence, Intimate Partner Violence or Sexual Violence Leave pursuant to the *Employment Standards Act and Regulations*, as amended from time to time.

29.03 Inclement Weather

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

29.04 Court Leave

The hospital shall pay the employee who is required to serve as a Juror, or Court Witness, the difference between normal earnings and the payment received for jury service or as Court Witness. The employee shall produce proof of service and the amount of pay received. If the employee was not replaced and four (4) or more hours of the shift remain, he shall return to work upon completion of his court service.

29.05 Leave for Union Business:

- (a) Leave of absence without pay shall be granted, upon request to the hospital to employees selected by the Union, or by the Local for the purpose of attending:
 - (i) official negotiating sessions with the Employer;
 - (ii) national executive and committee meetings of the Canadian Union of Public Employees and its affiliated or chartered bodies;
 - (iii) official Union Business other than that specified in (i) and (ii) above.
- (b) The number of employees from any one department entitled to take leave at the same time, in accordance with Article 29.05 (a) (iii), shall be at the discretion of the hospital and determined by the number of employees available. The Hospital shall maintain the full salary and benefits of the employee during leave of absence in accordance with Article 29.05. The Union shall then reimburse the Hospital. Application for such leave shall be made at least four (4) weeks in advance whenever possible.

- (c) In order that the work of the Hospital shall not be unreasonably interrupted, it is agreed that grievances will be serviced outside of working hours whenever possible.
- (d) If it is necessary to service a grievance during working hours, employees will not leave their jobs without giving an explanation for leaving and obtaining the Supervisor's permission. Permission will not be unreasonably withheld nor will the employee suffer a loss of pay. When resuming the regular work, each Steward shall report to his immediate Supervisor and if requested in the event of undue delay, will give him a reasonable explanation of his absence.
- (e) One Union member selected to represent the Local and/or Union at any adjudication shall be granted leave of absence with pay while performing these duties.

29.06 Leave for Union Employment

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

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

29.07 Termination of Leave

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

29.08 Educational Leave

- (a) When an employee requests leave for educational purposes related to hospital employment, he may be granted unpaid leave at the discretion of the hospital. Seniority will be maintained but will not accumulate during such unpaid leave.
- (b) The employer shall grant paid leave, at straight time, to employees for the purpose of actually writing exams in courses sanctioned or required as upgrading by the employer. Article 23 Overtime is not applicable to such leaves.
- (c) When the employer requires incumbents to acquire new or additional skills or qualifications beyond those necessary for certification/recertification/licensure to maintain their present employment, incumbents shall be granted leave with pay at their regular rate and be reimbursed for reasonable travel expenses as per the travel policy or be provided opportunities for training by the employer during regularly scheduled hours.

ARTICLE 30 - TEMPORARY ASSIGNMENT

- 30.01 (a) When a temporary assignment occurs within the bargaining unit and is known in advance to be for a period of six (6) months or more, it shall be filled in accordance with Article 31.01, 31.02, 31.03. For clarity, 31.02 includes any required testing for the position. A full-time or part-time employee who takes a temporary assignment will not be considered a temporary employee as defined in 2.02 (c).
- (b) Any subsequent vacancies resulting from Article 30.01(a) shall be offered to the senior qualified employee within that department or unit or station. If no qualified employee accepts the temporary assignment, the Hospital shall then have the right to make the appointment.
- (c) Temporary assignments known in advance to be greater than two (2) months but less than six (6) months shall be filled by the appointment of the senior qualified employee within that department or unit or station. If no qualified employee accepts the temporary assignment, the Hospital shall then have the right to make the appointment.

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

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

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

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

ARTICLE 31 - VACANT POSITIONS

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

31.02 Such notices shall contain the following information:

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

The job requirements must be relevant to the position.

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

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

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

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

- (b) Upon being awarded the position, the Hospital will make every reasonable effort to move the employee to the new position within (4) four weeks.
- 31.06 An employee must have at least nine (9) months service in her present position in order to be able to apply for a lateral transfer. A lateral transfer is a transfer to the same classification, hours of work and employee status as previously held by an employee.
- 31.07 Without the necessity of a posting in accordance with Article 31, when an employee who has become incapacitated by a handicap, an illness, advancing years or a temporary disability, is unable to perform his regular duties, the hospital will make every reasonable effort to relocate the employee in a position, job, or in the case of a casual employee, casual work, consistent with his disability, incapacity, or age. The hospital shall not displace any other employee, except a probationary employee, from his position, in order to effect this relocation.
- 31.08 In the event there is no applicant from within the hospital, further postings for the same classifications in the same department need not be made for a period of thirty (30) days, but the hospital may hire any qualified applicant.
- 31.09 (a) Where an employee is temporarily promoted or transferred to a position outside the bargaining unit and is later returned to the bargaining unit, he shall return to his former classification and shall not suffer any loss of seniority or pay as a result of the temporary promotion or transfer.
- (b) Where an employee is employed in a position listed in Appendix "A" but is designated as excluded by agreement of the parties or by the Labour and Employment Board, he shall not lose his seniority and shall benefit from this Agreement.
- (c) Where an employee is permanently promoted or transferred to a position not covered by Appendix "A" he shall lose his seniority and shall not benefit from this Agreement.

ARTICLE 32 - SENIORITY

- 32.01 Seniority for the purpose of this Agreement is defined as the total number of regular hours from the date of hiring. Unless otherwise mentioned hospital-wide seniority shall be used in determining priorities in all matters measured by length of service. An employee can only accumulate a maximum of 150 seniority hours in a four (4) week period and 1957.5 seniority hours in any one year.
- 32.02 Notwithstanding 32.01, seniority of casual employees for the purpose of this Agreement is defined as the total number of regular hours from the date the employee became a member of the bargaining unit by meeting the definition of an employee in accordance with the *Public Service Labour Relations Act*.
- 32.03 A seniority list of all employees covered by this Agreement showing the name, classification, date of hiring and the number of credited regular hours to the service of the hospital shall be posted no later than March 1st of each year in a place accessible to all employees so affected. A thirty (30) calendar day protest period respecting revision shall be allowed following such posting. A copy of the revised seniority list shall be forwarded to the Local upon request.
- 32.04 An employee shall not lose accumulated seniority rights while on approved leave of absence or in the event of an involuntary transfer. An employee shall lose his seniority in the event:
- (a) he is discharged for just cause and is not reinstated;
 - (b) he resigns or retires;
 - (c) he is suspended for just cause for which event the loss of seniority shall be for the period of suspension;
 - (d) he is laid off for a period longer than eighteen (18) consecutive months.
- 32.05 Notwithstanding Article 32.04 (d), an employee who has worked casual shifts during the recall period as per Article 20.08 and is rehired by the Employer immediately upon termination of the recall period shall retain all accumulated seniority hours.

ARTICLE 33 - RETIREMENT

- 33.01 The normal retirement age shall be as defined in the CUPE Shared Risk Pension Plan.
- 33.02 If an employee's employment is extended beyond age sixty-five (65), the employee shall receive all benefits and conditions of employment as provided under this agreement.
- 33.03 If an employee chooses, he may retire anytime after his fifty-fifth (55) birthday without loss of retirement benefits and he shall receive pension benefits as defined in the hospital Pension Plan in which he is enrolled.

ARTICLE 34 - RETIREMENT ALLOWANCE

- 34.01 When an employee having continuous service of 9,787.5 hours or more retires in accordance with the pension plan in effect at the time, or has his employment terminated due to disability, death, age or is laid off, the hospital shall pay such an employee or beneficiary a severance allowance equal to 37.5 hours' pay for each 1,957.5 hours of continuous service, but not exceeding 937.5 hours' pay, at the employee's regular rate of pay. In the case of layoff, such payment will only take place at the end of the eighteen (18) month period provided for under Article 20.06.
- 34.02 When an employee has a permanent disability and requests to retire, or when the hospital requires an employee to retire due to a permanent disability, and in the absence of mutual agreement a Board of Doctors whose decision shall be final and binding on the parties to this Agreement, shall be composed as follows: one doctor appointed by the Local, one doctor appointed by the hospital and one doctor selected by the two so appointed, who shall be the Chairman. If the decision of the Board is that the employee has a permanent disability, the said employee shall receive pay for any accumulative severance leave entitled to under this Article. The expenses of this Board shall be paid for in the same manner as if it were an Adjudication Board. If the permanent disability of an employee has been established under the *Workers' Compensation Act* or the *Canada Pension Act*, a further Board decision under this Article shall not be required.

ARTICLE 35 - PENSIONS

- 35.01 (a) By Memorandum of Understanding dated May 18, 2012, the parties agreed on revisions to the Pension Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals ("CUPE Hospitals Plan") as well as the Plans's conversion to a shared risk plan in accordance with the requirements of the *Pension Benefits Act*, S.N.B. 1987, P-5.1 ("*PBA*"). The Plan was so revised and converted to the Shared Risk Plan for CUPE Employees of New Brunswick Hospitals ("CUPE Shared Risk Plan") effective July 1, 2012.
- (b) As a component of the CUPE Shared Risk Plan, the parties agreed, by Confirmation of Adoption of Funding Policy dated December 20, 2012, on the parameters of the Initial Funding Policy for the CUPE Shared Risk Plan. Such parameters may be amended by agreement of the parties from time to time.
- (c) It is the agreement of the parties that the CUPE Shared Risk Plan is for the exclusive benefit of the members of the Plan and their beneficiaries/claimants. Eligibility rules for membership to the Plan may be amended from time to time upon agreement of the parties.
- (d) Both parties shall be equally represented on the Board of Trustees of the CUPE Shared Risk Plan in accordance with the provisions of the said Plan.
- 35.02 An employee who is eligible to retire in accordance with the provisions of the pension plan in effect and who desires to participate in a Retirement Counselling Program approved by the Board of Trustees shall be granted, once only, within the five (5) year period prior to the earliest date at which the employee wishes to retire, a leave of absence without loss of pay to a maximum of two (2) days to attend such a program within the Province of New Brunswick.

ARTICLE 36 – HEALTH AND DENTAL BENEFITS

- 36.01 The hospital agrees to provide its employees who are registered and in good standing with the hospital-Medicare-New Brunswick Insurance Plan, semi-private or better accommodation without differential charges. Similar courtesy will be extended to adult dependents of employees. These courtesy offers are restricted to availability of facilities.
- 36.02 (a) The hospital shall pay
- (i) seventy-five per cent (75%) of the cost of premiums of the employee health plan as determined by the Standing Committee on Insured Benefits of the Province of New Brunswick; and
 - (ii) fifty per cent (50%) of the cost of premiums of the basic dental plan as announced for all employees and their dependents.
- (b) These provisions shall apply to employees who agree to pay the remaining percentage of the cost of premiums.

ARTICLE 37 - GROUP LIFE INSURANCE

- 37.01 (a) The Employer agrees to provide Group Life Insurance coverage as outlined in the Group Life Insurance Plan for Employees of the Province of New Brunswick.
- (b) Accidental Death and Dismemberment Insurance will be provided on a voluntary basis, at the employee's cost.

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

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

ARTICLE 38 - UNIFORMS

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

ARTICLE 39 - PAY ADMINISTRATION

- 39.01 (a) The wages of all the classifications covered by this Agreement are shown in Appendix "A" or A-1" which shall form part of this Agreement. Except in cases which have received prior approval of the hospital, no employee shall make any assignment of his pay to any third party.
- (b) **Recognition and Retention**
- (i) An employee in the bargaining unit shall, after completing 25 years of continuous service be entitled to a 3% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 25th anniversary of the employee's commencement date.
 - (ii) An employee in the bargaining unit shall, after completing 20 years of continuous service be entitled to a 2% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 20th anniversary of the employee's commencement date.
 - (iii) An employee in the bargaining unit shall, after completing 15 years of continuous service be entitled to a 1% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 15th anniversary of the employee's commencement date.

- (iv) For the purposes of the initial implementation of the Recognition and Retention Premium, all employees who have already completed the requisite years of service with the Employer as of the date of signing of this collective agreement shall be entitled to the Retention Premium effective the date of signing.

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

39.03 **Meals**

- (a) The price of meals which are provided to employees will be based on the cost of raw food, supplies, and cafeteria wages.
- (b) When the Employer requires an employee to work away from his regular workplace and notice is not provided in advance of the start of the workday, the employee shall be reimbursed for the cost of a meal as provided for in the provincial travel policy as amended from time to time if meals or access to meals cannot be provided where the employee is assigned to work.

39.04 **Shift Premium**

An evening shift premium of ten dollars and nine cents (\$10.09) per evening shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 1600 hours and 2400 hours.

A night shift premium of twelve dollars and ninety-one cents (\$12.91) per night shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 2400 hours and 0800 hours.

A weekend day shift premium of ten dollars and nine cents (\$10.09) per shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 0800 hours and 1600 hours on Saturday and/or Sunday.

39.05 **Payroll Period**

- (a) The Hospital agrees to maintain a biweekly pay period. The Hospital will also maintain a biweekly levelled pay for full-time employees. The levelled pay shall be reconciled within a time period established by the Hospital.
- (b) When the regular pay day falls on a holiday, the pay day shall be the last banking day prior to such holiday.
- (c) For those employees receiving pay cheques the hospital agrees to make available the pay cheque of employees assigned to the night shift as they come off duty.
- (d) If a mistake is made on a pay cheque it shall be rectified within forty- eight (48) hours provided the amount is fifty (\$50) dollars or more after deductions and is requested by the employee.
- (e) If a regular scheduled day off falls on a pay day, an employee receiving a pay cheque shall, upon request, receive his pay on the previous day.
- (f) Direct Deposit - The hospital may implement a system of direct deposit with a financial institution, of the employee's choice, insured under the *Canada Deposit Insurance Corporation Act*.
- (g) Where a hospital implements a system of direct deposit, employees who are currently receiving pay cheques may continue to receive pay cheques.

39.06 **Accumulated Credits**

- (a) The hospital shall distribute pension plan information provided by the Board of Trustees to employees as required from time to time.
- (b) Where possible, the hospital shall advise the employee at each pay period of his statutory holidays, overtime, sick leave and vacation credits available for the current vacation year.
- (c) The hospital shall advise each employee of the amount of his accumulated sick credits once a year.

39.07 Annual Increment

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

39.08 Acting Pay

- (a) Extra pay for temporary assignment to a position of a higher classification shall apply to eligible employees who are assigned to the higher rated position for a period of three (3) consecutive working days. Such pay is to be retroactive to the first day of assignment.
- (b) Where a position is temporarily vacant for a period of three (3) consecutive working days, the hospital shall not assign more than one employee for the sole purpose of avoiding payment of temporary assignment pay.
- (c) Eligible employees shall be paid that step on the pay scale of the higher classification which will allow a minimum increase of five per cent (5%). Should that step in the higher scale exceed ten per cent (10%), then a maximum of ten per cent (10%) shall be paid. In no case shall the eligible employee be paid an amount greater than the maximum for that higher classification to which he is assigned.
- (d) An employee required to fill temporarily a classification for which is paid a lower rate than that paid for such employee's regular work shall not receive any reduction in pay.

39.09 Promotion and Demotion

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

- (a) A promotion, where the maximum rate of pay applicable to the new position to which the employee is appointed exceeds the maximum rate of pay applicable to the position held by him immediately prior to that appointment;
- (b) A demotion where the maximum rate of pay applicable to the new position to which the employee is appointed is less than the maximum rate of pay applicable to the position held by him immediately prior to that appointment;
- (c) Where an employee is promoted he shall move to the step of the pay band for the new position that will increase his rate of pay at least five percent (5%) or to the minimum for the new position, whichever is greater. In no case shall the eligible employee be paid an amount greater than the maximum of the new classification to which he is appointed;
- (d) On demotion, if the employee's current rate is below the maximum of the new pay band. The employee shall be placed at the step in the new pay band closest to the employee's present rate and which is not a decrease. If the employee's current rate is more than the maximum of the new pay range the employee shall be paid at the maximum for the lower classification.

39.10 Professional and Licensing Fees

Employees who are required to carry a certification to carry out the duties of their position shall have one hundred dollars (\$100) paid by the employer towards their annual professional fees. If the professional fees are less than one hundred dollars (\$100) the employer shall pay the full fees for that certification. If a classification requires multiple licenses, the Employer is responsible to cover up to a maximum of one hundred dollars (\$100) per license.

ARTICLE 40 - CLASSIFICATION MAINTENANCE

- 40.01 The classifications covered by this Agreement shall be those listed in Appendix "A" and "A-1" of this Agreement. The Employer agrees to provide the Union with job specifications for classifications listed in Appendix "A" and "A-1" as they are revised.
- 40.02 Where the Union and/or the employee feels that the employee has been unfairly or incorrectly classified, the employee and/or the Union may submit the matter for review to the Joint Maintenance Committee for determination.

40.03 If a new classification comes into being during the life of this agreement, or there is a significant change in the level of duties, responsibilities, or qualification requirements of an existing classification, the matter shall be forwarded to the Joint Maintenance Committee to determine the appropriate band for the new or revised classification. Pending determination of the appropriate band, the Employer may set an interim wage rate for such classification.

40.04 **Joint Maintenance Process**

- (a) A Joint Maintenance Committee (JMC) consisting of two representatives of both the Employer and the Union shall be responsible for maintaining the integrity of the classification system implemented effective July 1, 2007.
- (b) When evaluating new classifications, revised classifications or reclassification requests, the JMC shall apply the job evaluation methodology that was used in establishing the new classification system.
- (c) The JMC shall meet as required and each party shall be responsible for the expenses of its members.
- (d) A decision of the JMC shall be final and binding.
- (e) In the event that the JMC is unable to reach consensus on any matter referred to the committee, the matter shall be referred to the Joint Steering Committee.
- (f) A Joint Steering Committee, consisting of one representative of both the Employer and the Union, shall consider any matter referred to it by the JMC, and provide a decision that is final and binding. In the event that the Joint Steering Committee is unable to reach an agreement, ~~the Committee may~~ use a mediator to assist them in reaching a final decision.

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

ARTICLE 41 - PRESENT AND GREATER BENEFITS

ARTICLE 42 - TECHNOLOGICAL CHANGE

- 42.01 In this Article "Technological Change" means the introduction of equipment, technology, or material of a different nature or kind than that previously used by the Employer, or a change in the manner in which the Employer carries on its operations that is directly related to the introduction of that equipment, technology, or material.
- 42.02 Where the equipment, technology, or material so introduced is to be operated by employees of the same classification as those formerly carrying on the operation, the incumbents are to be given a reasonable opportunity for training, at the Employer's expense, without loss of pay or benefits to the employee, in the operation of the equipment or material in question, with the intent that they may be retained in their positions.
- 42.03 If after a reasonable period of training the employee is unable or unwilling to acquire sufficient competence, the Employer will make every effort to retain the employee in such position as may be available within the competence of the employee (including the exercise of such rights as are otherwise contained in this Agreement).
- 42.04 The Employer, in planning technological change will make every effort to absorb consequential redundancies by attrition.
- 42.05 The Employer agrees to give the Union thirty (30) days' notice of the introduction of technological change that is expected to result in the displacement of employees in the bargaining unit, or substantial changes in the hours of work or the duties performed by employees in the bargaining unit.
- 42.06 Notwithstanding Articles 31.01 and 31.03, an employee who is affected by a layoff because of technological change shall have the first opportunity to fill an opening in another classification for which he is qualified, in order to avoid the lay-off.

ARTICLE 43 - INJURED ON DUTY

- 43.01 An employee who is injured on the job or suffers a recurrence of an injury on the job shall, as soon as possible, report the matter to the Supervisor or Department Head and file a Workers' Compensation claim.
- 43.02 (a) An employee who is injured on the job or suffers a recurrence of an injury on the job and who has his Workers' Compensation claim approved shall receive benefits pursuant to the *Workers' Compensation Act*.
- (b) Employees who are receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall earn vacation and sick leave credits in accordance with Articles 26 and 27. However, vacation leave credits may only be earned up to one leave year as per Article 26.01.
- 43.03 The absence of an employee who is injured on the job or suffers a recurrence of an injury on the job and who is waiting for approval of a Workers' Compensation claim, and/or who is receiving benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the employee's sick leave credits, vacation credits, or any other accumulated credits except as provided in 43.04.
- 43.04 Notwithstanding Article 43.03, an employee, who as a result of having suffered an injury on the job is without revenue while waiting to receive compensation benefits pursuant to the *Workers' Compensation Act*, may apply for a monetary advance from the Employer subject to the following conditions:
- (a) that he has requested such advance at least three (3) days before each of his regular pay days;
- (b) that he agrees to assign compensation payments equal to the same amount and same period of time;
- (c) that the employee has the necessary vacation and/or sick leave credits; or is eligible for a sick leave advance under 27.14.
- (d) payment shall commence following a three (3) day waiting period stipulated under the *Workers' Compensation Act* during which compensation is not payable;
- (e) the advance shall be equivalent to the compensation payable pursuant to the *Workers' Compensation Act*, for the same period, until such time as the claim is approved or denied;
- (f) if the claim is not approved, the employee shall be entitled retroactively to use any accumulated sick leave credits in accordance with Article 27;
- (g) the Employer will credit any sick leave days used for this purpose to the employee's accumulated sick leave upon receipt of the assigned compensation payments following approval of the claim;
- (h) for the purpose of calculating the monetary advance, one full accrued sick leave credit shall be used for each of the employee's scheduled working days; and
- (i) upon approval of the Worker's Compensation claim, the employee will be credited with seniority for the required waiting period stipulated under the *Workers' Compensation Act*.

ARTICLE 44 – RETROACTIVITY

- 44.01 Wages under this Agreement are effective from July 1, 2024. Retroactive pay shall apply to all paid hours including regular, overtime and call-back by any employee in the Bargaining Unit.
- 44.02 Persons not eligible for retroactive payment are as follows:
- (a) Those who left the employ of the Hospital before completing their probationary period.
- (b) Those persons who became employed on or after July 1, 2019, and who voluntarily left the employ of the Hospital prior to the date of the signing of this Agreement.
- (c) Those persons who have been discharged for matters of discipline.
- (d) Those persons who have left the employ of the Hospital without giving proper notice as defined in the Agreement.
- (e) Casual and temporary employees who have worked less than six (6) continuous months as of date of signing.

- 44.03 (i) Any person who has a claim for retroactivity pay hereunder and who is not employed on the date of the signing of this Agreement shall make claim by notice in writing to the Hospital which was the former Employer within ninety (90) calendar days from the signing of this Agreement. Failure to make such claim within the ninety (90) day period will result in forfeiture of any entitlement to retroactive pay. It shall be the sole responsibility of the former employee to make the claim for retroactive pay.
- (ii) Notwithstanding Article 44.03(i), upon renewal of the collective agreement, the Employer shall make retroactive payments on a pro-rated basis to all retirees who retired after July 1, 2019.
- (iii) Notwithstanding Article 44.03 (i), when an employee who is entitled to receive retroactive pay dies, the amount owed is paid to the spouse or if there is no spouse, the estate of the deceased employee.

44.04 All other changes are effective on the date of signing of the Collective Agreement unless otherwise specifically stated in the Agreement.

ARTICLE 45 - DURATION AND TERMINATION

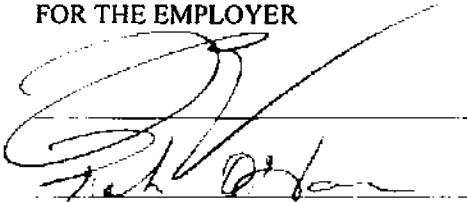
- 45.01 This Agreement constitutes the entire Agreement between the Parties and shall be in effect for a term beginning on the date of signing and ending on June 30, 2028, and shall be automatically renewed thereafter for successive periods of twelve (12) months unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party not less than thirty (30) calendar days and no more than one hundred and eighty (180) calendar days prior to the expiration of this Agreement or any renewal thereof.
- 45.02 Notwithstanding the preceding, where a notice requesting negotiation of a new Agreement has been given to Treasury Board, this Agreement shall remain in full force and effect until such time as an Agreement has been signed in respect of a renewal, amendment, or substitution thereof, or until such time as a deadlock is declared under the *Public Service Labour Relations Act*.

ARTICLE 46 - WAGE SETTLEMENT NOTATION

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


IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER



 Paul O'Brien

FOR THE UNION



 Lisa Allen

 Guy Redmond

Archie

Alma

Jim

Maude Lettner

Gene Keene

Mary Gardner

Amelia Connor

APPENDIX "A" - HOURLY RATES

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

Pay Band	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Recognition and Retention Premium*	July 1/24			July 1/25			July 1/26			July 1/27		
								\$1.00			\$1.10			\$1.30			\$1.60		
								A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
		CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION 361		INSTITUTIONAL SERVICES 381		PATIENT SERVICES 382													
1	1005 Mailroom Clerk 1071 Printing Services Assistant		2086 Supplies Courier					20.6555	21.3439	22.0577	21.7555	22.4439	23.1577	23.0555	23.7439	24.4577	24.6555	25.3439	26.0577
							1.0%	20.8621	21.5573	22.2783	21.9731	22.6683	23.3893	23.2861	23.9813	24.7023	24.9021	25.5973	26.3183
							2.0%	21.0686	21.7708	22.4989	22.1906	22.8928	23.6209	23.5166	24.2188	24.9469	25.1486	25.8508	26.5789
							3.0%	21.2752	21.9842	22.7194	22.4082	23.1172	23.8524	23.7472	24.4562	25.1914	25.3952	26.1042	26.8394
2			2036 Clean Laundry Processor 2034 Environmental Services Worker A 2040 Environmental Services Worker B 2035 Food Services Worker A 2041 Food Services Worker B 2021 Laboratory Services Worker 2042 Laundry Services Worker					21.3525	22.0672	22.8082	22.4525	23.1672	23.9082	23.7525	24.4672	25.2082	25.3525	26.0672	26.8082
							1.0%	21.5660	22.2879	23.0363	22.6770	23.3989	24.1473	23.9900	24.7119	25.4603	25.6060	26.3279	27.0763
							2.0%	21.7796	22.5085	23.2644	22.9016	23.6305	24.3864	24.2276	24.9565	25.7124	25.8596	26.5855	27.3444
							3.0%	21.9931	22.7292	23.4924	23.1261	23.8622	24.6254	24.4651	25.2012	25.9644	26.1131	26.8492	27.6124
3	1001 File Clerk 1010 Telecommunications Clerk		2038 Groundskeeper 2033 Nursing Unit Aide 2074 Nursing Unit Maintenance Support 2067 Patient Room Aide 2003 Prep Cook		3022 Diagnostic Imaging Assistant 3024 Porter			22.0768	22.8183	23.5876	23.1768	23.9183	24.6876	24.4768	25.2183	25.9876	26.0768	26.8183	27.5876
							1.0%	22.2976	23.0465	23.8235	23.4086	24.1575	24.9345	24.7216	25.4705	26.2475	26.3376	27.0865	27.8635
							2.0%	22.5183	23.2747	24.0594	23.6403	24.3967	25.1814	24.9663	25.7227	26.5074	26.5983	27.3547	28.1394
							3.0%	22.7391	23.5028	24.2952	23.8721	24.6358	25.4282	25.2111	25.9748	26.7672	26.8591	27.6228	28.4152
4			2071 Medical Device Reprocessing Assistant		3046 Respiratory Therapy Assistant			22.8281	23.5979	24.3968	23.9281	24.6979	25.4968	25.2281	25.9979	26.7968	26.8281	27.5979	28.3968
							1.0%	23.0564	23.8339	24.6408	24.1674	24.9449	25.7518	25.4804	26.2579	27.0648	27.0964	27.8739	28.6808
							2.0%	23.2847	24.0699	24.8847	24.4067	25.1919	26.0067	25.7327	26.5179	27.3327	27.3647	28.1499	28.9647
							3.0%	23.5129	24.3058	25.1287	24.6459	25.4388	26.2617	25.9849	26.7778	27.6007	27.6329	28.4258	29.2487
5	1011 Data Entry Clerk 1016 Health Records Clerk 1094 Inventory Expeditor 1004 Patient Menu Clerk 1059 Printing Press Operator 1075 Research Services Clerk 1053 Transcribed Reports Clerk 1049 Lifeline Services Representative (Unique)		2010 Cartage Driver 2093 Groundskeeper / Equipment Operator 2070 Medical Device Reprocessing Technician 2037 Sewing Machine Operator		3004 Cardiology Technician (Non-registered) 3023 Patient Care Attendant 1 3042 Ophthalmic Assistant (Unique)			23.6081	24.4073	25.2361	24.7081	25.5073	26.3361	26.0081	26.8073	27.6361	27.6081	28.4073	29.2361
							1.0%	23.8442	24.6514	25.4885	24.9552	25.7624	26.5995	26.2682	27.0754	27.9125	27.8842	28.6914	29.5285
							2.0%	24.0803	24.8954	25.7408	25.2023	26.0174	26.8628	26.5283	27.3434	28.1888	28.1603	28.9754	29.8208
							3.0%	24.3163	25.1395	25.9932	25.4493	26.2725	27.1262	26.7883	27.6115	28.4652	28.4363	29.2595	30.1132
6	1006 Receptionist 1007 Admission/Registration/Scheduling Clerk 1017 Library Technician 1062 Mailroom Services Coordinator 1065 Telecommunications/Admitting/Registration/Scheduling Clerk 1081 Plan of Establishment Support (PIO)		2063 Drywall / Lather 2009 Patient and Supply Courier		3000 Activity Worker 3010 Hairstylist 3025 Patient Care Attendant 2			24.4180	25.2475	26.1076	25.5180	26.3475	27.2076	26.8180	27.6475	28.5076	28.4180	29.2475	30.1076
							1.0%	24.6622	25.5000	26.3687	25.7732	26.6110	27.4797	27.0862	27.9240	28.7927	28.7022	29.5400	30.4087
							2.0%	24.9064	25.7525	26.6298	26.0284	26.8745	27.7518	27.3544	28.2005	29.0778	28.9864	29.8325	30.7098
							3.0%	25.1505	26.0049	26.8908	26.2835	27.1379	28.0238	27.6225	28.4769	29.3628	29.2705	30.1249	31.0108
7	1018 Medical Transcriptionist 1021 Administrative Support (Non-clinical) 1024 Accounting Clerk 1028 Payroll Clerk 1029 Benefits Clerk 1043 Pharmacy Assistant 1051 Inventory Services Agent 1063 File Clerk Coordinator 1070 Printing/Duplicating Services Coordinator 1093 Accounting and Payroll Clerk		2068 Building Systems Operator 2072 Diet and Menu Technician 2018 Maintenance Worker 2022 Security Officer		3001 Addiction Services Attendant 3003 Audiology/Speech Therapy Assistant 3041 Medical Laboratory Assistant/Phlebotomist			25.2581	26.1191	27.0121	26.3581	27.2191	28.1121	27.6581	28.5191	29.4121	29.2581	30.1191	31.0121
							1.0%	25.5107	26.3803	27.2822	26.6217	27.4913	28.3932	27.9347	28.8043	29.7062	29.5507	30.4203	31.3222
							2.0%	25.7633	26.6415	27.5523	26.8853	27.7635	28.6743	28.2113	29.0895	30.0003	29.8433	30.7215	31.6323
							3.0%	26.0158	26.9027	27.8225	27.1488	28.0357	28.9555	28.4878	29.3747	30.2945	30.1358	31.0227	31.9425

APPENDIX "A-1" ALL-INCLUSIVE HOURLY RATES

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

Pay Band	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Recognition and Retention Premium	July 1/24			July 1/25			July 1/26			July 1/27		
								\$1.00			\$1.10			\$1.30			\$1.50		
								A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
		CLERICAL, STENOGRAPHIC & OFFICE EQUIPMENT OPERATION 361		INSTITUTIONAL SERVICES 381		PATIENT SERVICES 382													
1	1005	Mail room Clerk	2086	Supplies Courier				23.0722	23.8411	24.6385	24.3009	25.0698	25.8672	25.7530	26.5219	27.3193	27.5402	28.3091	29.1065
							1.0%	23.3029	24.0795	24.8848	24.5439	25.3205	26.1258	26.0105	26.7872	27.5924	27.8156	28.5922	29.3975
							2.0%	23.5336	24.3180	25.1312	24.7865	25.5712	26.3845	26.2681	27.0524	27.8656	28.0910	28.8753	29.6886
							3.0%	23.7644	24.5564	25.3776	25.0299	25.8219	26.6432	26.5256	27.3176	28.1388	28.3664	29.1584	29.9796
2			2036	Clean Laundry Processor				23.8507	24.6491	25.4768	25.0794	25.8778	26.7055	26.5315	27.3299	28.1576	28.3187	29.1171	29.9448
			2034	Environmental Services Worker A				24.0892	24.8956	25.7315	25.3302	26.1365	26.9725	26.7969	27.6032	28.4391	28.6019	29.4082	30.2442
			2040	Environmental Services Worker B				24.3278	25.1420	25.9863	25.5810	26.3953	27.2396	27.0622	27.8765	28.7207	28.8851	29.6994	30.5437
			2035	Food Services Worker A				24.5663	25.3885	26.2411	25.8318	26.6541	27.5066	27.3275	28.1498	29.0023	29.1683	29.9906	30.8431
			2041	Food Services Worker B															
			2021	Laboratory Services Worker															
			2042	Laundry Services Worker															
3	1001	File Clerk	3028	Groundskeeper	3022	Diagnostic Imaging Assistant		24.6598	25.4880	26.3473	25.8885	26.7167	27.5760	27.3406	28.1688	29.0281	29.1278	29.9560	30.8153
	1010	Telecommunications Clerk	2033	Nursing Unit Aide	3024	Porter		24.9064	25.7429	26.6108	26.1474	26.9839	27.8518	27.6140	28.4505	29.3184	29.4191	30.2556	31.1235
			2074	Nursing Unit Maintenance Support				25.1530	25.9978	26.8743	26.4063	27.2511	28.1276	27.8874	28.7322	29.6087	29.7103	30.5552	31.4317
			2067	Patient Room Aide				25.3996	26.2527	27.1378	26.6651	27.5182	28.4033	28.1608	29.0139	29.8990	30.0016	30.8547	31.7398
			2003	Prep Cook															
4			2071	Medical Device Reprocessing Assistant	3046	Respiratory Therapy Assistant		25.4990	26.3589	27.2512	26.7277	27.5876	28.4799	28.1798	29.0397	29.9320	29.9670	30.8269	31.7192
							1.0%	25.7540	26.6224	27.5237	26.9940	27.8634	28.7647	28.4616	29.3301	30.2313	30.2667	31.1351	32.0364
							2.0%	26.0090	26.8860	27.7963	27.2622	28.1393	29.0495	28.7434	29.6204	30.5307	30.5663	31.4434	32.3536
							3.0%	26.2640	27.1496	28.0688	27.5295	28.4152	29.3343	29.0252	29.9108	30.8300	30.8660	31.7517	32.6708
5	1011	Data Entry Clerk	2010	Cartage Driver	3004	Cardiology Technician (Non-registered)		26.3702	27.2630	28.1887	27.5989	28.4917	29.4174	29.0510	29.9438	30.8695	30.8382	31.7310	32.6567
	1016	Health Records Clerk	2093	Groundskeeper / Equipment Operator	3023	Patient Care Attendant 1		26.6340	27.5306	28.4706	27.8749	28.7766	29.7116	29.3416	30.2432	31.1782	31.1466	32.0483	32.9833
	1094	Inventory Expeditor	2070	Medical Device Reprocessing Technician	3042	Ophthalmic Assistant (Un-que)		26.8977	27.8082	28.7525	28.1501	29.0615	30.0058	29.6321	30.5426	31.4869	31.4550	32.3656	33.3099
	1004	Patient Menu Clerk	2037	Sewing Machine Operator				27.1614	28.0808	29.0344	28.4267	29.3464	30.2999	29.9226	30.8421	31.7956	31.7634	32.6829	33.6364
	1059	Printing Press Operator																	
	1075	Research Services Clerk																	
	1053	Transcribed Reports Clerk																	
	1049	Lifeline Services Representative (Un-que)																	
6	1006	Receptionist	2063	Drywall / Lather	3000	Activity Worker		27.2749	28.2015	29.1622	28.5036	29.4302	30.3909	29.9557	30.8823	31.8430	31.7429	32.6695	33.6302
	1007	Admission/Registration/Scheduling Clerk	2009	Patient and Supply Courier	3010	Hairstylist		27.5477	28.4835	29.4538	28.7886	29.7245	30.6948	30.2553	31.1911	32.1614	32.0603	32.9962	33.9665
	1017	Library Technician			3025	Patient Care Attendant 2		27.8204	28.7655	29.7454	29.0737	30.0188	30.9987	30.5548	31.4999	32.4798	32.3778	33.3228	34.3028
	1062	Mailroom Services Coordinator						28.0932	29.0475	30.0371	29.3577	30.3131	31.3026	30.8544	31.8087	32.7983	32.6952	33.6495	34.6391
	1065	Telecommunications/Admitting/Registration/Scheduling Clerk																	
	1081	Plan of Establishment Support (PIO)																	
7	1018	Medical Transcriptionist	2068	Building Systems Operator	3001	Addiction Services Attendant		28.2133	29.1750	30.1725	29.4420	30.4037	31.4012	30.8941	31.8558	32.8533	32.6813	33.6430	34.6405
	1021	Administrative Support (Non-clinical)	2072	Diet and Menu Technician	3003	Academy/Speech Therapy Assistant		28.4954	29.4668	30.4742	29.7364	30.7078	31.7152	31.2030	32.1744	33.1818	33.0081	33.9795	34.9869
	1024	Accounting Clerk	2018	Maintenance Worker	3041	Medical Laboratory Assistant/Phlebotomist		28.7776	29.7585	30.7760	30.0708	31.0118	32.0292	31.5120	32.4930	33.5104	33.3349	34.3159	35.3333
	1028	Payroll Clerk	2022	Security Officer				29.0597	30.0509	31.0777	30.3253	31.3158	32.3433	31.8209	32.8115	33.8389	33.6617	34.6523	35.6797
	1029	Benefits Clerk																	
	1043	Pharmacy Assistant																	
	1051	Inventory Services Agent																	
	1063	File Clerk Coordinator																	
	1070	Printing/Duplicating Services Coordinator																	
	1093	Accounting and Payroll Clerk																	

APPENDIX "A-1" ALL-INCLUSIVE HOURLY RATES

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

8	1019 Telecommunications Services Coordinator	2095 Groundskeeper / Equipment Operator Coordinator	3012 Psychiatric Attendant		29.1881	30.1860	31.2217	30.4168	31.4147	32.4504	31.8689	32.8668	33.9025	33.6561	34.6540	35.6897
	1020 Extra-Mural Administrative Support		3013 Human Services Counselor	1.0%	29.4800	30.4879	31.5339	30.7210	31.7289	32.7749	32.1876	33.1955	34.2415	33.9927	35.0006	36.0466
	1023 Staffing Support		3015 Morgue Attendant	2.0%	29.7719	30.7898	31.8461	31.0251	32.0430	33.0994	32.5063	33.5242	34.5806	34.3292	35.3471	36.4035
	1025 Administrative Support (Clinical)		3029 Occupational / Physiotherapy Assistant	3.0%	30.0637	31.0916	32.1584	31.3293	32.3572	33.4239	32.8250	33.8528	34.9196	34.6658	35.6937	36.7604
	1027 Nursing Unit Clerk		3049 Central Porter Supervisor													
	1057 Operating Room Booking Clerk		3052 Rehabilitation Assistant													
	1060 Pharmacy Technician															
	1061 Pharmacy Assistant (Delegated Checker)															
1078 Inventory Services Administrative Support																
9	1032 Admission/Registration/Scheduling Coordinator	2026 Environmental Services Coordinator	3036 Vocational Workshop Attendant		30.1995	31.2355	32.3106	31.4282	32.4642	33.5393	32.8803	33.9163	34.9914	34.6675	35.7035	36.7786
	1048 Pharmacy Information System Technician (Unique)	2030 Environmental Services Supervisor	3037 Work Rehabilitation Placement Facilitator	1.0%	30.5015	31.5478	32.6337	31.7425	32.7888	33.8747	33.2092	34.2554	35.3413	35.0142	36.0605	37.1464
	1090 Scheduling Module Clerk (Unique)	2029 Food Services Supervisor	3043 Orderly (PIO)	2.0%	30.8035	31.8602	32.9568	32.0568	33.1134	34.2101	33.5380	34.5946	35.6912	35.3609	36.4175	37.5141
	1095 Supplies Services Supervisor	2027 Laundry Services Coordinator	3048 Forensic Attendant	3.0%	31.1055	32.1725	33.2799	32.3711	33.4381	34.5454	33.8668	34.9337	36.0411	35.7076	36.7746	37.8819
	1096 Pharmacy Assistant (Delegated Functions)	2046 Painter														
	1100 Pharmacy Technician (Delegated Functions)	2066 Medical Device Reprocessing Technician Coordinator														
10	1034 Senior Accounting Clerk	2044 Carpenter/Cabinetmaker/Locksmith	3035 Orthopedic Technologist (Holding Classification)		31.2491	32.3249	33.4406	32.4778	33.5536	34.6693	33.9299	35.0057	36.1214	35.7171	36.7929	37.9086
	1035 Administrative Assistant (Non-clinical)	2004 Cook	3047 Emergency Medical	1.0%	31.5616	32.6481	33.7750	32.8026	33.8891	35.0160	34.2692	35.3557	36.4826	36.0743	37.1608	38.2877
	1036 Resource Payroll Clerk	2019 Power Engineer 1		2.0%	31.8741	32.9714	34.1094	33.1273	34.2246	35.3627	34.6085	35.7058	36.8439	36.4314	37.5287	38.6668
	1064 Extra-Mural Administrative Support			3.0%	32.1866	33.2946	34.4439	33.4521	34.5602	35.7094	34.9478	36.0558	37.2051	36.7886	37.8966	39.0459
	1076 Administrative Assistant (Clinical)															
11	1026 Medical Transcriptionist Supervisor	2056 Electrician	3050 Critical Care Transport Coordinator		32.3390	33.4557	34.6134	33.5677	34.6844	35.8421	35.0198	36.1365	37.2942	36.8070	37.9237	39.0814
	1038 Payroll Coordinator	2028 Food Service Supervisor and Cook		1.0%	32.6624	33.7903	34.9595	33.9034	35.0313	36.2005	35.3700	36.4979	37.6671	37.1751	38.3030	39.4722
	1072 Pharmacy Assistant Coordinator	2059 Industrial Mechanic		2.0%	32.9858	34.1248	35.3056	34.2391	35.3781	36.5589	35.7202	36.8592	38.0401	37.5432	38.6822	39.8630
	1077 Administrative Services Coordinator	2051 Plumber		3.0%	33.3092	34.4594	35.6518	34.5748	35.7249	36.9173	36.0704	37.2206	38.4130	37.9113	39.0614	40.2538
	1087 Pharmacy Coordinator	2080 Plumber / Medical Gas Technician														
		2100 Power Engineer 1 Coordinator														
		2020 Power Engineer 2														
	2054 Refrigeration and Ventilation Mechanic															
12	1037 Accounting Services Supervisor	2001 Chief Power Engineer 1	3054 Emergency Medical Dispatcher Coordinator		33.4705	34.6289	35.8312	34.6992	35.8576	37.0599	36.1513	37.3097	38.5120	37.9385	39.0969	40.2992
		2081 Industrial Mechanic / Welder (PIO)		1.0%	33.8052	34.9752	36.1896	35.0461	36.2162	37.4305	36.5128	37.6828	38.8972	38.3178	39.4879	40.7022
				2.0%	34.1399	35.3215	36.5479	35.3931	36.5748	37.8011	36.8743	38.0559	39.2823	38.6972	39.8788	41.1052
13		2002 Chief Power Engineer 2		3.0%	34.4746	35.6678	36.9062	35.7401	36.9333	38.1717	37.2358	38.4290	39.6674	39.0766	40.2698	41.5082
				1.0%	34.6449	35.8475	37.0952	35.8736	37.0762	38.3239	37.3257	38.5283	39.7760	39.1129	40.3155	41.5632
				2.0%	34.9913	36.2060	37.4662	36.2323	37.4470	38.7072	37.6989	38.9136	40.1738	39.5040	40.7187	41.9789
				3.0%	35.3378	36.5645	37.8371	36.5910	37.8178	39.0904	38.0722	39.2989	40.516	39.8951	41.1219	42.3945
					35.6842	36.9230	38.2081	36.9498	38.1885	39.4737	38.4454	39.6842	40.9693	40.2863	41.5250	42.8101

*Effective date of signing, employees qualifying for the Recognition and Retention premium pursuant to article 39.01(b) of the Collective Agreement will be paid accordingly to the above 1%, 2%, or 3% pay rates.

APPENDIX B

APPLICABILITY OF COLLECTIVE AGREEMENT TO CASUAL EMPLOYEES

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

Article 2.02 (d) - Casual employee definition

Article 2.03 - Probationary Period

Article 3 - Recognition

Article 4 - Precedence of Legislation

Article 5 - Application of Agreement

Article 6.08 & 6.09 - Casual Employees

Article 7 - Continuance of Operations

Article 8 - Discrimination, Restriction and Coercion

Article 9 - Management Rights

Article 10 - Bulletin Board

Article 11 - Copies of Agreement

Article 13- Merger & Amalgamation

Only Article 13.03 applies to casual employees as follows:

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

Article 14.01 to 14.05 - Safety and Health

Article 15 - Check off

Article 16 - Labour Management Committee

Article 17 - Grievance and Adjudication Procedure

Article 18 - Disciplinary Procedure

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

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

Article 21 - Portability

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

Article 22 - Hours of Work

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

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

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

Article 23 - Overtime

Overtime for casual employees shall only apply for hours worked in excess of the regular hours of work defined in 22.01. Article 23.07 & 23.08 shall apply to casuals.

Article 24.02 - Standby and Call Back

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

Article 25 - Holidays

Casual employees who work any of the eight (8) public holidays identified in the Employment Standards Act will be paid for hours worked on the public holiday at 1.5 times of the minimum regular rate of pay in Appendix "A" for the classification of the worked performed. A casual employee who works any holiday as identified in Article 25.01 shall not be given a day in lieu of working the holiday.

Article 28 - Maternity Leave

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

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

Article 29.02 (a) - Leave for Other Reasons

This article applies to casuals only as follows:

Casuals may, upon written request, be granted a leave of absence without pay at the discretion of the Hospital.

Article 29.05 (a) - Leave for Union Business

Article 30 - Temporary Assignment

Article 31 - Vacant Positions

Articles 31.01 to 31.08 only apply to casuals.

Article 32 - Seniority

Article 38 - Uniforms

Article 39 - Pay Administration

39.02 - Reduction in Salary - applies to casuals

39.03 - Meals- applies to casuals

39.04 - Shift premiums - applies to casuals

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

Article 42 - Technological Change

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

Article 43 - Injured on Duty

Article 44 - Retroactivity

Article 45 - Duration and Termination

Article 46 - Wage Settlement Notation

APPENDIX C

MODIFIED HOURS OF WORK

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

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

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

- (a) The Hospital shall notify the Local in writing of its intent to introduce hours of work different from seven and one half (7 1/2) or eleven and one quarter (11 ¼), as the case may be. Such notice shall identify the purpose and location of the modified hours of work. The parties agree that any schedule with modified hours of work will maintain all existing full-time positions.
- (b) Modified hours of work shall be utilized only where service delivery and/or hours of operation require hours of work different from those set out above.
- (c) The Hospital and the Local shall meet at least thirty (30) days prior to implementation of the modified hours of work. The modified hours of work to be implemented shall be subject to mutual agreement between the employer and the union before implementation.
- (d) There shall be no split shifts or shifts of less than four (4) hours.

APPENDIX D

ELEVEN AND ONE-QUARTER (11¼) HOUR SHIFTS

ARTICLE 22 – HOURS OF WORK

- 22.01 The regular daily hours of work in each shift shall be eleven and one-quarter (11¼). The regular weekly hours of work shall be thirty-seven and one-half (37½), averaged over a nine (9) week period. Meal periods shall not be considered hours of work.
- 22.02 Meal periods shall not be less than forty-five (45) minutes in each shift. Any employee who is required to remain at his place of duty during his meal period shall be compensated at the regular rate of pay. Unless otherwise mutually agreed, the meal period of all employees shall not commence until they have completed at least one hour's work of their daily shift.
- 22.03 No employee shall be required to work more than four (4) consecutive calendar days unless otherwise mutually agreed. As far as possible, each employee shall receive two (2) consecutive days off each week. However, no employee shall have these days off split more than once in any four week period unless otherwise mutually agreed.
- 22.06 The hospital shall schedule three (3) rest periods of (15) fifteen minutes each during each full shift. An employee who is not scheduled to have a rest break during his regular shift shall in addition to his regular pay receive an extra payment of one-half time for the rest period not received.
- 22.08 Except by mutual agreement between the employee and the hospital, time off between rotating shift changes shall not be less than (12) twelve hours.

ARTICLE 23 – OVERTIME

23.01 Any work performed while

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

shall constitute overtime. Work performed within twelve (12) hours of a previously worked shift shall constitute overtime in accordance with Article 23.06.

- 23.02 Notwithstanding Article 23.01, any work performed by either a part-time employee or a temporary part-time employee on a casual basis shall be entitled to compensation, at one and one-half (1½) times the employee's hourly rate only in the following circumstances:
- (i) In excess of eleven and one quarter (11.25) hours if not at the employee's option;
 - (ii) In excess of thirty-seven and one-half (37½) hours in a week (averaged over a four (4) week period).

ARTICLE 24 – STANDBY – CALL BACK

- 24.04 When an employee who has left the hospital is called back to work, or when an employee is on standby duty and is called back to work, he shall be paid a minimum of two and a half (2.5) hours pay to a maximum of twelve (12) hours at the overtime rate (as per Article 23.06) during any twelve (12) hour period.

ARTICLE 25 – HOLIDAYS

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

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

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

ARTICLE 26 – VACATIONS

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

- (a) less than 1,957.5 hours (one (1) year), shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 9.375 hours per month of continuous full-time service completed to the final day of the vacation year;
- (b) 1,957.5 hours (one (1) year) but less than 9,787.5 hours (five (5) years), shall be entitled to vacation of 112.5 hours with pay at his regular rate;
- (c) 9,787.5 hours (five (5) years) but less than 31,320 hours (sixteen (16) years), shall be entitled to vacation of 150 hours with pay at his regular rate;
- (d) 31,320 hours (sixteen (16) years) but less than 33,277.5 hours (seventeen (17) years) shall be entitled to vacation of 157.5 hours with pay at this regular rate;
- (e) 33,277.5 hours (seventeen (17) years) but less than 35,235 hours (eighteen (18) years) shall be entitled to vacation of 165 hours with pay at his regular rate;
- (f) 35,235 hours (eighteen (18) years) but less than 37,192.5 hours (nineteen (19) years) shall be entitled to vacation of 172.5 hours with pay at his regular rate;
- (g) 37,192.5 hours (nineteen (19) years) but less than 39,150 hours (twenty (20) years) shall be entitled to vacation of twenty-four (24) days 180 hours with pay at his regular rate;
- (h) 39,150 hours (twenty (20) years) or more, shall be entitled to vacation of 187.5 hours with pay at his regular rate.

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

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

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

ARTICLE 27 – SICK LEAVE

- 27.01 Each full-time employee in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at the rate of 11.25 hours per month for each calendar month of continuous employment up to a maximum credit of 1800 hours. Part-time employees paid in accordance with Appendix "A" shall accumulate sick leave credits on a pro-rata basis
- 27.04 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 18 exceeds 7 1/3 working days in any one month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave or suspension from duty.
- 27.11 Where an employee is absent for all or part of his shift because of illness, deduction from sick leave credits shall be made in accordance with the number of hours, or part thereof, absent.
- 27.14 An employee who has been employed for a period of two (2) years or greater, and who has used his accumulated sick leave credit shall be granted upon request a 112.5 hour block of advanced sick leave credits. Of the 112.5 hour day block sick leave credits granted, those credits actually used shall be paid back at the rate of 3.75 hours per month of credits earned upon return to employment. An employee who has been granted advanced sick leave credits shall, upon ceasing to be an employee compensate the Employer for advanced sick leave granted and used which has not been paid back in accordance with this Article, calculated at the employee's daily rate of compensation at the time he ceased to be an employee. An employee will not be permitted to borrow sick leave credits until all previously borrowed credits have been repaid in accordance with this Article.

ARTICLE 28 – MATERNITY LEAVE

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

ARTICLE 34 – RETIREMENT ALLOWANCE

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

ARTICLE 39 – A SHIFT PREMIUM - PAY ADMINISTRATION

- 39.04 A shift premium of twenty-three dollars (\$23.00) per shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 2000 hours and 0800 hours.

A weekend day shift premium of fifteen dollars and fourteen cents (\$15.14) per shift will be paid to all employees who work a shift where 50% or more of the hours worked are between 0800 hours and 2000 hours on Saturday and/or Sunday.

39.08 Acting Pay

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

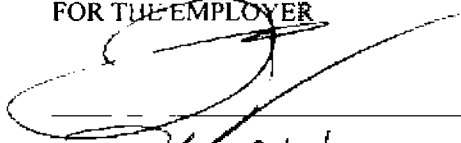
This addendum to the Collective Agreement shall be in effect until June 30, 2028, or a mutually agreed upon period, and shall be automatically renewed thereafter and shall remain in full effect until such time as agreement has been signed in respect of a renewed amendment or substitution thereof, or until such time as a deadlock is declared under the *Public Service Labour Relations Act*.


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

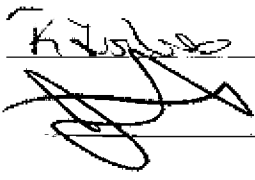
In accordance with Article 22.11 (a) of the collective agreement, foregoing changes in terms and conditions of employment are agreed to on a temporary basis.

Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.


FOR THE EMPLOYER

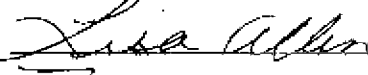


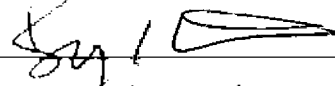





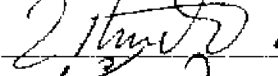
FOR THE UNION

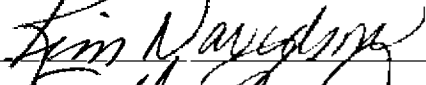


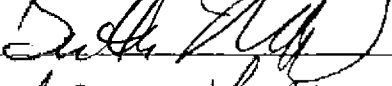


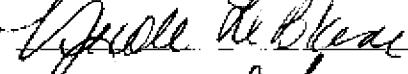


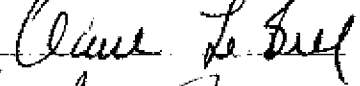




















Amichel

Chapman

MS.

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

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

AND

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 1252

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

WITH RESPECT TO

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

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

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

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

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

ARTICLE 31 - VACANT POSITIONS:

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

31.01 (b)

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

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

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

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

31.02 Such notices shall contain the following information:

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


The job requirements must be relevant to the position.


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


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


Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER








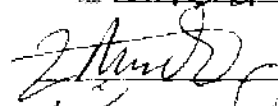


FOR THE UNION

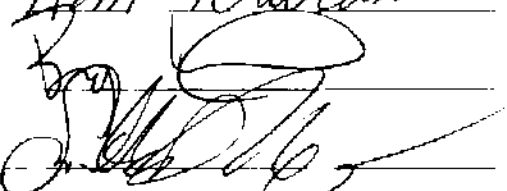


Lisa Allen

Redmond



Kim Davidson



Emmanuel

Edouard

W. H.

Julie LeBlanc

Gene LeBlanc

Marie-Judith

Amel Comte

MEMORANDUM OF AGREEMENT

BETWEEN The CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES And Its Council Of Hospital Unions, hereinafter called the "Union"

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

Re: Maternity Leave

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

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

Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER

[Handwritten signatures for the Employer on lined paper]

FOR THE UNION

[Handwritten signatures for the Union on lined paper]

Ameli Conner

Amelie Couss

LETTER OF INTENT

BETWEEN

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

AND


THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS


Re: Extra Mural Vehicles


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

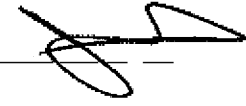
Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER










FOR THE UNION



Lisa Allen

Joy [unclear]

Redmond

[unclear]

Kim Davidson

[unclear]

[unclear]

[unclear]

[unclear]

Nicole LeBlanc

Aime LeBlanc

Maria Ferdina
Amelia Comi

LETTER OF INTENT

BETWEEN

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

AND


THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS

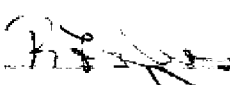
Re: **New Governance Model in Part III**

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


Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

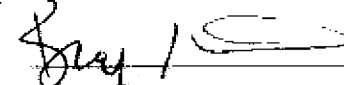
FOR THE EMPLOYER

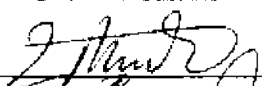


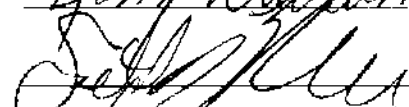
Rob O'Hara


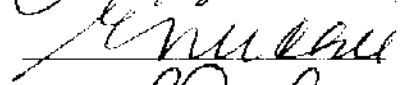
FOR THE UNION

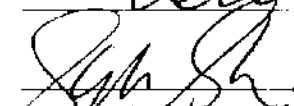


Lisa Allen


T Redmond


Kim Davidson




Allan


Nicole DeBlanc

Gene LeBel

Mary-Judine

Amel Comar

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN

TREASURY BOARD

AND

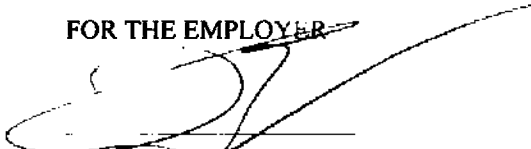
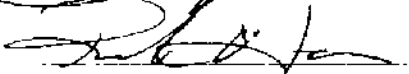


THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS

Re: Retiree Health Benefit Plan

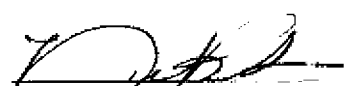
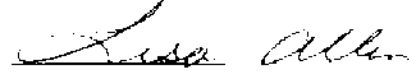
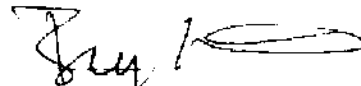

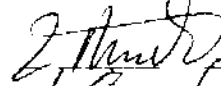
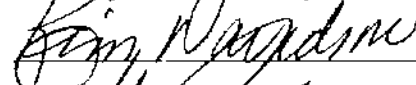
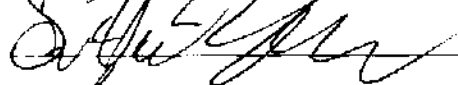
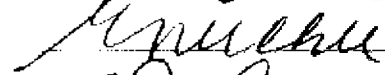

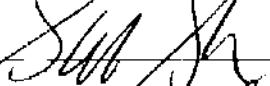
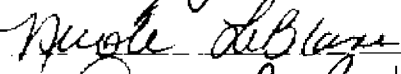


The parties agree that, should the Province of New Brunswick introduce a new or revised retiree health benefit plan, employees who are covered by this collective agreement and who are active employees on the effective date of such plan shall be entitled to enroll in the plan if they meet the eligibility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

Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Amel Comar

LETTER OF INTENT

BETWEEN

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

AND

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

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

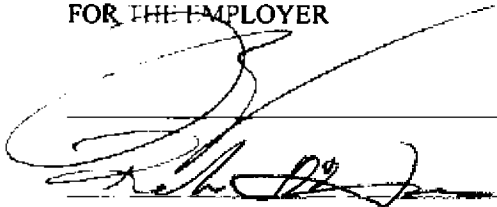
Re: **Mental Health in the Workplace**

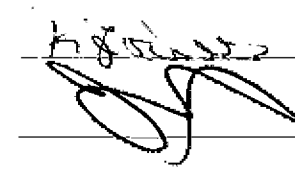
The union and the Employer acknowledge the importance of fostering mental health in the workplace.

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

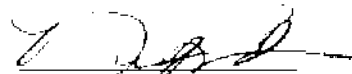
Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

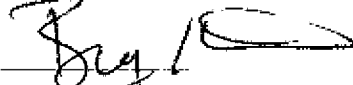
FOR THE EMPLOYER

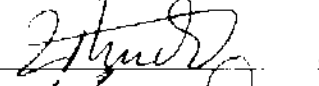


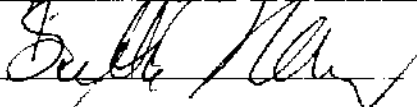



FOR THE UNION




Lisa Allen


T Redmond


Kim Davidson


Annette




Quelle LeBlanc
Olivier de Bellefleur
Mary-Judith
Amelie Comeau

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN

TREASURY BOARD

AND

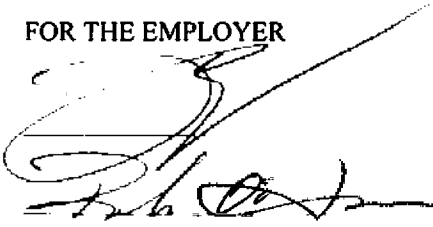
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS

Re: Arbitration

Within ninety (90) days of signing the Collective Agreement, a joint working group with representation from the Union (4), Finance and Treasury Board (1), each of the Regional Health Authorities (1 each) and EM/ANB Inc. (1), will be created to discuss options to improve the timely resolution of grievances.

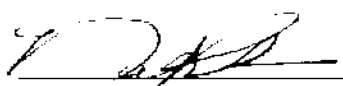
Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER

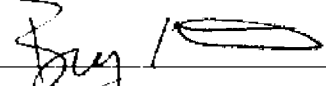


Robert

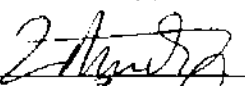
FOR THE UNION




Lisa Allen



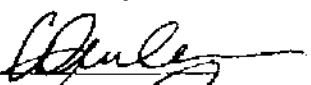
Greg Redmond



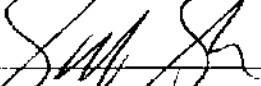
Sandra King Davidson




Scott



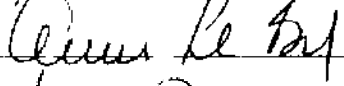
Stanley




Sam Jr.



Nicole LeBlanc



Anne LeBlanc



Mary Jurek

Amelia Comer

LETTER OF INTENT

BETWEEN

TREASURY BOARD

AND

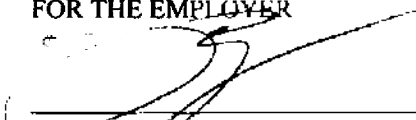
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS

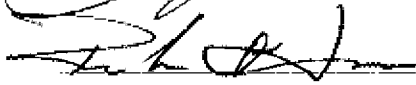
Re: Transportation of Clients in Personal Vehicles


In recognition of concerns raised by the union concerning personal vehicle use by employees transporting clients, Vitalité and Horizon commit to implementing employer guidelines respecting vehicle use within six (6) months of the signing of the collective agreement. The Employer will consult with the union prior to the development of such guidelines.


Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER

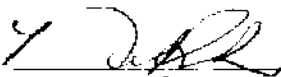


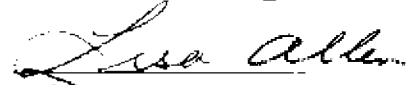





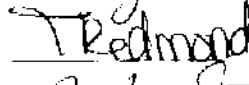


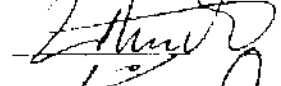
FOR THE UNION







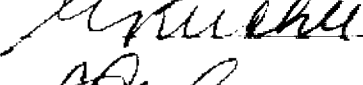


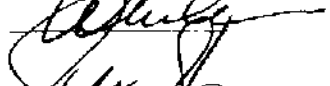


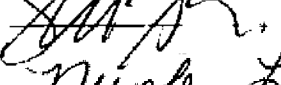





















(

Ameli Comu

(

!

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN

TREASURY BOARD

AND


THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS

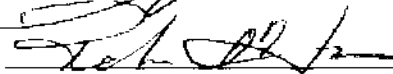
Re: Review of Interpretation(s) of Terms Hospital", "hospital", "Employer" and "employer"

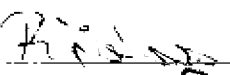
Within ninety (90) days of signing the Collective Agreement, a working group consisting of equal representation from the Union and Employer to a maximum of six (6) members total, will be created to review the interpretation of all uses of Hospital", "hospital", "Employer" and "employer", throughout the Collective Agreement. These discussions will help develop an understanding of the interpretation(s) both parties have of the implicated articles and may result in a joint recommendation of proposed changes for the parties to consider in the next round of negotiations.

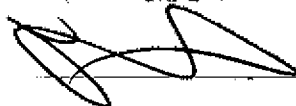
Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER

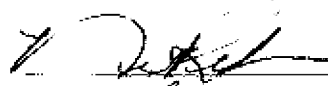








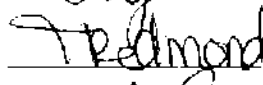



FOR THE UNION

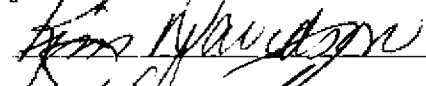





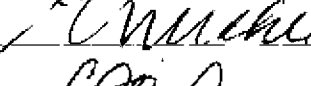


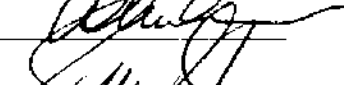


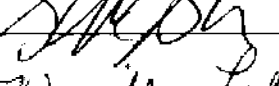


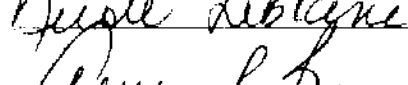


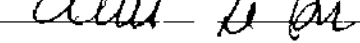












Mary-Judine
Amelia Connor

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

TREASURY BOARD

AND

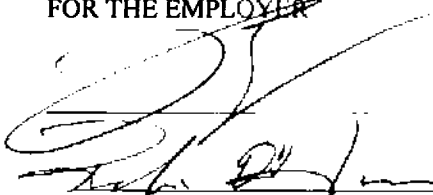
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS

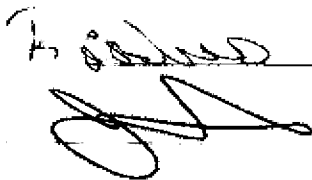
Re: Duty to Accommodate

Within ninety (90) days of signing the Collective Agreement, a joint working group with four (4) representatives from the Union, and four (4) representatives from the Employer (Finance and Treasury Board, both Regional Health Authorities and EM/ANB Inc.), will be created to discuss best practices in Accommodations and the Accommodation process.

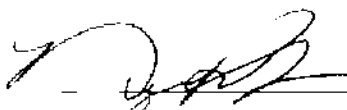
Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER





FOR THE UNION



Lisa Allen

Dey

Redmond

2th

King Davidson

Debra Mc

Munich

Dey

M. G.

Noble LeBlanc

Ann LeBlanc

Mary Judson

✓

Ameli Comar

LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN

TREASURY BOARD

AND

THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS COUNCIL OF HOSPITAL UNIONS


Re: Standby and Callback


For the purposes of Article 24.02, the scheduled increases to Standby and Callback will be as follows for the term of this agreement, expiring June 30, 2028.


<u>Date</u>	<u>Standby rate</u>
<u>July 1, 2024</u>	<u>\$3.00/hr</u>
<u>July 1, 2025</u>	<u>\$3.19/hr</u>
<u>July 1, 2026</u>	<u>\$3.26/hr</u>
<u>July 1, 2027</u>	<u>\$3.34/hr</u>


Dated at Fredericton this 21 day of May 2025.

FOR THE EMPLOYER




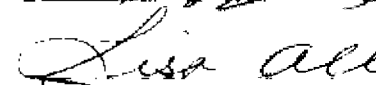


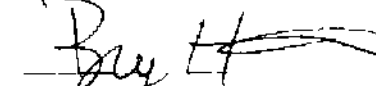


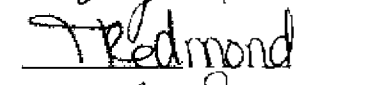


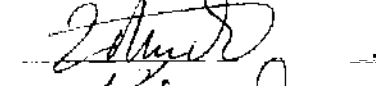
FOR THE UNION

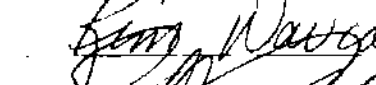


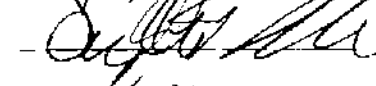
Lisa Allen


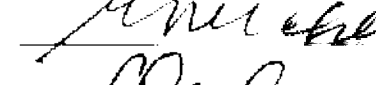
Bry H



T Redmond


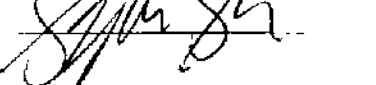
20th


Kim Davidson










Michelle LeBlanc
Ann Le Bay
Mary Judge
Amelia Connor

CONVENTION

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

ET

LE CONSEIL DU TRÉSOR

REPRÉSENTÉ PAR

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

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

DATE D'EXPIRATION : LE 30 JUIN 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE 2 - DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE.....	5
ARTICLE 4 - PRIORITÉ DE LA LOI.....	6
ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION.....	6
ARTICLE 6 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, OCCASIONNELS ET TEMPORAIRES.....	6
ARTICLE 7 - CONTINUITÉ DE FONCTIONNEMENT.....	8
ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OU CONTRAINTE.....	8
ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION.....	8
ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	8
ARTICLE 11 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....	8
ARTICLE 12 - CONTRAT À L'EXTÉRIEUR.....	9
ARTICLE 13 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION.....	9
ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	9
ARTICLE 15 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	10
ARTICLE 16 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	11
ARTICLE 17 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 18 - MESURE DISCIPLINAIRE.....	13
ARTICLE 19 - DÉMISSION.....	14
ARTICLE 20 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL.....	15
ARTICLE 21 - TRANSFÉRABILITÉ.....	16
ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL.....	16
ARTICLE 23 - SURTEMPS.....	18
ARTICLE 24 - RÉSERVE ET RAPPEL.....	19
ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS.....	19
ARTICLE 26 - CONGÉS ANNUELS.....	21
ARTICLE 27 - CONGÉS DE MALADIE.....	22
ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ.....	24
ARTICLE 29 - CONGÉS DIVERS.....	26
ARTICLE 30 - AFFECTATIONS PROVISOIRES.....	28
ARTICLE 31 - POSTES VACANTS.....	29
ARTICLE 32 - ANCIENNETÉ.....	30
ARTICLE 33 - RETRAITE.....	31
ARTICLE 34 - ALLOCATION DE RETRAITE.....	31
ARTICLE 35 - RÉGIME DE PENSION.....	31
ARTICLE 36 - PRESTATION DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES.....	32
ARTICLE 37 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE.....	32
ARTICLE 38 - UNIFORMES.....	32
ARTICLE 39 - ADMINISTRATION SALARIALE.....	32
ARTICLE 40 - MAINTIEN DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION.....	35
ARTICLE 41 - AVANTAGES ACTUELS ET AVANTAGES SUPÉRIEURS.....	35
ARTICLE 42 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	35
ARTICLE 43 - BLESSURES AU TRAVAIL.....	36
ARTICLE 44 - RÉTROACTIVITÉ.....	37
ARTICLE 45 - DURÉE ET CESSATION.....	37
ARTICLE 46 - NOTE SUR LE RÉGLEMENT SALARIAL.....	37
ANNEXE A - TAUX HORAIRES.....	39
ANNEXE A-1 - TAUX HORAIRES.....	41
ANNEXE B - CONDITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS.....	43
ANNEXE C - HEURES DE TRAVAIL MODIFIÉES.....	45
ANNEXE D - RELAIS DE ONZE HEURES ET QUART (11¼).....	46
PROTOCOLE D'ENTENTE - DU PEM/ANB INC. ET À LA RRS A.....	51
PROTOCOLE D'ENTENTE - Object : congés de maternité.....	54
LETTRE D'ENTENTE - Objet : mise en oeuvre de l'étude d'évaluation conjointe des emplois.....	56
LETTRE D'INTENTION - Objet : véhicules du Programme Extra-Mural.....	58

LETTRE D'INTENTION - Objet : nouveau modèle de Gouvernance dans la partie III.....	60
LETTRE D'ENTENTE - Objet : régime de Soins Médicaux Pour Les Retraités.....	62
LETTRE D'ENTENTE - Objet : Santé Mentale en milieu de travail.....	64
LETTRE D'ENTENTE - Objet - Arbitrage.....	66
LETTRE D'INTENTIONL - Objet : transport de clients dans des véhicules ; personnels.....	68
LETTRE D'ENTENTE - Objet : examen de l'interprétation des termes « Hôpital », « hôpital », « Employeur » et « employeur ».....	70
PROTOCOLE D'ENTENTE - Objet - obligation d'accommodement.....	72
LETTRE D'ENTENTE - Objet : réserve et rappel.....	74

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 21 mai 2025.

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

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

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

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

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

- 2.01 a) « Congé » désigne la période durant laquelle un employé s'absente du travail avec l'autorisation de l'Employeur.
- b) « Employé » désigne une personne faisant partie de l'unité de négociation puisque correspondant à la définition d'un employé conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- c) « Employeur » désigne le Conseil du Trésor représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- d) « Genre » Dans la présente convention, « il/elle » ou « ils/elles » sont utilisés pour désigner tous les genres.
- e) « Heures réglementaires » désigne les heures pour lesquelles un employé :
- i) est rémunéré au taux normal conformément à l'annexe A;
 - ii) est rémunéré au taux tout-compris conformément à l'annexe A-1;
 - iii) touche des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* tel que prévu au paragraphe 43.02 (a); ou
 - iv) reçoit un congé aux termes du paragraphe 29.05.
- f) « Hôpital » désigne tout établissement dont le nom figure à la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- g) « Jour » s'entend d'un jour ouvrable chaque fois que, dans la présente convention, l'expression « jour civil » n'est pas utilisée.
- h) « Section locale » désigne une organisation d'employés d'hôpitaux à charte du Syndicat canadien de la fonction publique, affiliée au Conseil des syndicats d'hôpitaux du Nouveau-Brunswick.
- i) « Singulier et pluriel » - Un mot au singulier englobe le pluriel et un mot au pluriel englobe le singulier.
- j) « Station » désigne une station d'Ambulance Nouveau-Brunswick.
- k) « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, Conseil des syndicats d'hôpitaux du Nouveau-Brunswick.
- l) « Unité » désigne une unité de soins infirmiers.

- m) « Unité de négociation » désigne les employés visés par :
 - i) l'ordonnance d'accréditation numéro 011 HO 5a visant les Services d'établissements;
 - ii) l'ordonnance d'accréditation numéro 023 HO 5b visant les Services aux malades; et
 - iii) l'ordonnance d'accréditation numéro 010 HO 4a visant le groupe des Commis, sténographes et mécanographes.
- n) « Zone administrative d'Ambulance Nouveau-Brunswick » désigne un groupe déterminé de stations d'Ambulance Nouveau-Brunswick dans une région géographique désignée.

2.02 Les employés relèvent d'une des catégories suivantes :

- a) « Employé à temps plein » - Une personne qui travaille normalement pendant le nombre d'heures prévu dans la présente convention et qui est embauchée pour une période indéterminée.
- b) « Employé à temps partiel » - Une personne qui travaille normalement et de façon régulière pendant un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu dans la présente convention, mais pendant plus de cinquante (50) heures au cours de deux (2) périodes de paie consécutives, et qui est embauchée pour une période indéterminée.
- c) « Employé temporaire » - Une personne embauchée pour une période déterminée de six (6) mois ou plus, conformément au paragraphe 30.01, et qui peut être tenue de travailler à temps plein ou à temps partiel.
- d) « Employé occasionnel » - Une personne qui n'est pas un « employé temporaire » et qui est employée à titre temporaire en vue :
 - i) soit de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
 - ii) soit de remplacer un employé absent.

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

2.03 Période de Probation :

- a) Tous les employés occasionnels et temporaires doivent compléter une période de probation d'une durée de 650 heures de travail en vue de l'évaluation de leurs aptitudes, de leurs compétences et de leur rendement, à moins que l'hôpital et la section locale conviennent mutuellement de prolonger la probation. Nonobstant les articles 17 et 18, le congédiement d'un employé occasionnel pendant sa période de probation n'est pas assujéti à la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage.
- b) Tous les employés à temps plein et à temps partiel doivent, à compter de leur date d'embauche, compléter une période de probation d'une durée de 650 heures de travail, à moins que l'hôpital et la section locale conviennent mutuellement de prolonger la probation.
- c) Si un employé occasionnel ou un employé temporaire obtient un poste à temps plein ou à temps partiel de la même classe dans le même service où il travaille actuellement, il n'a pas à subir une autre période de probation, mais il doit effectuer une période d'essai conformément à l'article 31.04.
- d) Pendant leur période de probation, les employés à temps plein et les employés à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective, à l'exception de la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage en cas de cessation d'emploi.
- e) L'Employeur doit rencontrer un nouvel employé au cours de sa période de probation afin de lui apporter tout le soutien nécessaire pour garantir le succès de sa période de probation.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

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

- a) 011 HO 5a (Services d'établissements)
- b) 023 HO 5b (Services aux malades)
- c) 010 HO 4a (Commis, sténographes et mécanographes).

ARTICLE 4 - PRIORITÉ DE LA LOI

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

ARTICLE 5 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 5.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, à la section locale, aux employés, à l'Employeur et à ses représentants et elle remplace toute autre entente verbale ou écrite.
- 5.02 Nul employé ne peut être obligé, ni autorisé, à conclure avec l'Employeur ou ses représentants toute entente verbale ou écrite qui pourrait être en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 6 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, OCCASIONNELS ET TEMPORAIRES

Employés à temps partiel :

- 6.01 Les employés à temps partiel sont rémunérés conformément à l'annexe A, sous réserve des dispositions suivantes :
- a) Les employés à temps partiel qui sont actuellement rémunérés au taux tout-compris fixé à l'annexe A-1 peuvent, en tout temps, décider d'être rémunérés selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe A. Une fois que l'employé a décidé d'être rémunéré selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe A, il ne peut pas revenir au taux tout-compris fixé à l'annexe A-1.
 - b) Tous les employés embauchés à temps partiel à l'issue d'un avis de concours sont rémunérés selon le barème des salaires horaires fixés à l'annexe A.
- 6.02 Dans le cas des employés à temps partiel rémunérés au taux tout-compris fixé à l'annexe A-1, les congés annuels, les congés de maladie et les jours fériés ne sont pas rémunérés.
- 6.03 Les employés à temps partiel qui reçoivent le salaire horaire fixé à l'annexe A accumulent des crédits de congés annuels, de jours fériés et de congés de maladie pour toutes les heures travaillées, au prorata. Les jours fériés s'accumulent à raison de 0,046 fois les heures de travail réglementaires à la quinzaine. Lorsqu'il n'est pas prévu qu'un employé travaille l'un des jours fériés fixés à l'article 25.01, jour qu'il serait normalement appelé à travailler, il est rémunéré à partir des heures pour jours fériés qu'il a accumulées. L'employé peut utiliser les heures pour jours fériés qu'il a accumulées pour d'autres absences, sous réserve de l'autorisation de l'Hôpital.
- 6.04 Un employé à temps partiel ayant terminé sa période de probation et ayant obtenu un poste à temps plein selon les dispositions de l'article 31 n'a pas à subir une autre période d'essai si le poste fait partie de la même classe et du même service.
- 6.05 Les employés à temps partiel peuvent être payés au taux de surtemps conformément à l'article 23 – Surtemps.
- 6.06 L'employé à temps partiel ou l'employé temporaire à temps partiel qui effectue un travail occasionnel aux termes du paragraphe 6.09 a) est rémunéré selon son taux de rémunération habituel pour la classe de travail effectué.
- 6.07 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.

Employés occasionnels :

- 6.08 a) À compter du 14 décembre 2021, les employés occasionnels sont rémunérés au taux de traitement réglementaire minimum prévu à l'annexe A applicable à la classe du travail effectué et reçoivent en plus une prime de quatre pour cent (4 %) tenant lieu de congés annuels et une prime de quatre pour cent (4 %) tenant lieu de jours fériés au sens de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- b) À compter du 1^{er} juillet 2017 :
- (i) Après avoir accumulé 1 957,5 heures de travail, ou plusieurs de ces seuils, l'employé occasionnel a droit aux augmentations d'échelon décrites au paragraphe 39.07, sous réserve des limites prévues aux annexes A et A-1.
- (ii) La rémunération de l'employé est au minimum de l'échelon où ils sont placés.
- 6.09 a) Le travail occasionnel doit être offert aussi équitablement que possible aux employés, dans l'ordre suivant :
- i) aux employés à temps partiel et temporaire à temps partiel qui sont disponibles et sont embauchés pour ce type de travail dans l'unité ou le service;
- ii) si nécessaire, aux employés occasionnels qui sont disponibles et sont embauchés pour ce type de travail dans l'unité ou le service;
- iii) si nécessaire, aux employés à temps partiel, temporaire à temps partiel et aux employés occasionnels d'autres unités ou services qui sont disponibles et sont qualifiés pour ce type de travail.
- b) i) Il n'existe aucune obligation d'offrir un travail occasionnel aux employés à temps partiel si ce travail risque d'entraver leur travail normal à titre d'employés à temps partiel.
- ii) Tout travail occasionnel exécuté par des employés à temps partiel ne change pas leur taux normal de traitement, ni les avantages auxquels ils ont droit pour les heures travaillées à titre d'employés à temps partiel, comme le paiement de surtemps.
- iii) Les employés à temps partiel et les employés occasionnels qui veulent être appelés à effectuer du travail occasionnel sont tenus de soumettre leur nom au service et d'être disponibles dans la mesure du possible et du raisonnable.
- iv) La documentation sur les offres équitables dresse la liste des acceptations, des absences de réponse, des refus et des périodes où l'employé n'est pas disponible.
- c) Sur demande, les employés ou la section locale reçoivent de la documentation sur les offres équitables des trois (3) mois précédents. L'information doit être fournie à la section locale dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande.
- d) Si les offres équitables de travail occasionnel entre les employés à temps partiel tel qu'il a été exposé à l'alinéa 6.09 a) pose un problème, l'hôpital visé peut soumettre le problème à son Comité des relations Employeur-employés.
- e) L'hôpital fournit à la section locale, à la demande de cette dernière, une liste trimestrielle de toutes les personnes employées occasionnellement par l'hôpital et une liste des heures de travail qu'elles ont effectuées au cours des trois (3) mois précédents. L'information doit être fournie à la section locale dans les quinze (15) jours suivant la date de la demande.
- f) Les différends qui surviennent entre les parties en raison de cette disposition sont réglés aux termes du paragraphe 17.10.
- g) Si un employé occasionnel se présente au travail, mais est informé par la suite du décès d'un membre de sa famille immédiate tel que défini à l'article 29, il est rémunéré pour le reste des heures prévues à son horaire ce même jour.

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

Voir l'annexe B à la page 40 pour une liste complète des articles qui s'appliquent aux employés occasionnels. Employés temporaires.

- 6.10 Après une période d'emploi continue de six (6) mois, les employés temporaires sont rémunérés selon les taux prévus à l'annexe A-1 (tout-compris).
- 6.11 Tous les employés temporaires et tous les employés à temps partiel qui reçoivent le taux tout-compris conformément à l'annexe A-1 reçoivent une prime tenant lieu de congés annuels, de congés de maladie et de jours fériés. Donc, l'article 26 -- Congés annuels, l'article 27 -- Congés de maladie et l'article 25 -- Jours fériés ne s'appliquent pas, sauf comme le prévoit le paragraphe 25.06.

ARTICLE 7 - CONTINUITÉ DE FONCTIONNEMENT

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

ARTICLE 8 - DISCRIMINATION, RESTRICTION OU CONTRAINTE

- 8.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et de ses représentants pour quelque raison que ce soit.
- 8.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent que le harcèlement, tel qu'il est défini dans la Politique sur un Milieu de travail respectueux du Conseil du Trésor, et les autres formes d'abus sont répréhensibles. Les deux parties s'engagent à maintenir un milieu libre de harcèlement et d'abus.

ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

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

ARTICLE 11 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

- 11.01 La présente convention sera imprimée et la version électronique sera publiée dans les deux langues officielles sur le site Web du gouvernement du Nouveau-Brunswick et sur tous les sites intranet pertinents de l'Employeur
- 11.02 Le Syndicat est chargé de l'impression de la convention bilingue. Les frais d'impression jusqu'à un maximum de cinq mille (5 000) exemplaires seront partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.
- 11.03 Il est entendu que le texte anglais et le texte français de la convention collective sont tous les deux officiels. Toutefois, en cas de différence de formulation ou d'interprétation, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée aura préséance.
- 11.04 L'Employeur est responsable de la traduction de la convention collective. La traduction sera fournie par le Bureau de traduction de la province du Nouveau-Brunswick et soumise à l'approbation des parties à la présente convention.

11.05 Le symbole du Syndicat et celui de la province du Nouveau-Brunswick paraîtront sur le devant de la couverture.

ARTICLE 12 - CONTRAT À L'EXTÉRIEUR

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

ARTICLE 13 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

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

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

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

ARTICLE 14 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

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

- a) être établi de sorte que la section locale y soit représentée;
- b) participer à l'établissement et à l'application de directives ayant trait aux méthodes de sécurité;
- c) tenir les employés au courant de toutes les directives en matière de sécurité;
- d) réserver à l'usage exclusif du comité de sécurité un tableau d'affichage approprié;
- e) effectuer des inspections de sécurité et enquêter sur tous les cas de danger qui lui sont signalés; et
- f) afficher sur le tableau d'affichage les procès-verbaux de toutes les réunions du comité de sécurité.

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

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

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

- 14.05 L'hôpital ne doit pas congédier un employé ni lui imposer des mesures disciplinaires ou le menacer de le congédier ou lui imposer des mesures disciplinaires parce que cet employé a cherché à faire appliquer la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, les règlements ou une ordonnance ou qu'il a agi en conformité avec la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, les règlements ou une ordonnance.
- 14.06 Nul employé ne doit subir de réduction de salaire lorsqu'il doit s'absenter du travail à cause d'une mise en quarantaine ordonnée par un médecin-hygiéniste.
- 14.07 Si l'équipe chargée de la lutte contre les infections déclare qu'il existe dans un immeuble une épidémie touchant les employés et que, par conséquent, l'employé est averti qu'il ne doit pas se présenter au travail, l'Employeur déduit son absence de ses crédits de congés de maladie en application de l'article 27. Si l'employé a épuisé tous ses crédits de congés de maladie, son absence est déduite de ses heures de travail accumulées ou un congé de maladie non rémunéré lui est accordé. Cependant, cela ne sera pas comptabilisé comme des heures ou un incident dans le programme de soutien à l'assiduité de l'hôpital.
- 14.08 Conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, l'hôpital doit établir un code de directives pratiques pour assurer, dans la mesure où cela est raisonnablement faisable, la santé et la sécurité d'un employé qui travaille seul à tout moment dans un lieu de travail contre les risques provenant directement ou indirectement du travail assigné.

ARTICLE 15 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 15.01 L'hôpital doit déduire de la paie de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations mensuelles.
- 15.02 a) La section locale doit communiquer par écrit à l'hôpital le montant exact des cotisations à déduire.
b) D'un commun accord entre la section locale et l'hôpital, les cotisations syndicales peuvent être déduites deux (2) fois par mois ou à la quinzaine.
- 15.03 Les cotisations retenues en application du présent article doivent être remises au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15^e jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées.
- 15.04 L'hôpital doit tenir le Syndicat au courant du nom des employés sur le salaire desquels des retenues sont effectuées et du montant des retenues effectuées sur le salaire de chaque employé. L'hôpital doit aussi fournir l'information suivante pour chaque employé : statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire), équivalent à temps plein, classification, service et établissement (codes d'emplacement).
- 15.05 Le Syndicat consent à dégager l'hôpital de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite pouvant résulter de la mise en application du présent article.
- 15.06 Comme condition d'emploi continu, les employés qui sont membres d'une section locale ou qui le deviennent doivent demeurer membres en règle conformément aux statuts et règlements du Syndicat.
- 15.07 L'hôpital doit indiquer sur le feuillet T-4 de chaque employé la somme des cotisations payées par l'employé au cours de l'année précédente.
- 15.08 L'hôpital doit fournir à la section locale, à la demande de celle-ci mais pas plus que deux fois par année civile, une liste de tous les employés, avec leur adresse postale et leur numéro de téléphone (s'il est connu).
- 15.09 Les noms de tous les employés nouvellement embauchés durant le mois doivent être fournis à la section locale. L'information suivante doit être fournie pour chaque employé : adresse postale, numéro de téléphone (s'il est connu), statut (temps plein, temps partiel, occasionnel, temporaire), équivalent à temps plein, classification, service et établissement (codes d'emplacement).**
- 15.10 L'Employeur informera les nouveaux employés visés par l'unité de négociation de l'existence de la convention collective et leur fournira le lien vers le site Web du Syndicat.**

ARTICLE 16 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

- 16.01 Les parties à la présente convention reconnaissent les avantages pouvant être tirés d'un comité des relations Employeur-employés et elles encouragent la formation d'un tel comité à l'hôpital. Il est convenu que dans les cas où sera créé un tel comité, celui-ci doit être composé d'un nombre égal de représentants de la section locale et de l'hôpital et doit établir ses attributions. Le comité doit se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties afin de discuter les questions d'intérêt mutuel. Ces réunions auront lieu à un moment qui convient à toutes les parties. Le comité peut faire des recommandations au Syndicat et à l'Employeur. Les employés qui assistent aux réunions du comité ne doivent subir aucune perte de traitement pour avoir assisté à ces réunions. Ce comité n'a pas le pouvoir de remanier, amender, modifier la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.
- 16.02 a) Le Comité provincial des relations Employeur-employés doit se composer du comité de négociation de l'Employeur et de représentants supplémentaires de l'hôpital et du comité de négociation du Syndicat. Ce comité doit discuter des questions d'interprétation et d'application de la convention collective et de toute autre question d'intérêt mutuel. Ce comité n'a pas le pouvoir de remanier, amender, modifier la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.
- b) Le Comité provincial des relations Employeur-employés se réunit au moins trois (3) fois par année. La première réunion doit avoir lieu dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la convention collective et ensuite à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- c) Les employés qui assistent aux réunions du Comité provincial des relations Employeur-employés doivent obtenir un congé aux termes du paragraphe 29.05.
- 16.03 Les politiques de l'hôpital et les modifications ultérieures qui influent sur les conditions de travail des employés doivent être mises à la disposition des employés, et une copie électronique doit être fournie au syndicat.

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

- 17.01 Définition d'un grief - Un grief désigne un conflit ou une divergence d'opinions sur l'un des points suivants :
- a) l'interprétation ou l'application à l'égard d'un employé d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale qui s'y rattache;
- b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, une suspension, ou une peine pécuniaire;
- c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou autre document fait ou délivré par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi;
- d) toute circonstance ou question touchant les conditions d'emploi autres que celles mentionnées dans les trois paragraphes qui précèdent et pour lesquelles aucune procédure administrative de redressement n'est prévue par une loi de l'Assemblée législative.
- 17.02 Une discussion pré-grief sans préjudice doit être tenue avant l'application de la procédure applicable aux griefs si un employé ou un groupe d'employés estime avoir été traité de façon injuste ou se considère comme lésé. L'employé ou le représentant de l'employé présentera au surveillant un avis écrit sur la nécessité de tenir une discussion accompagné d'information suffisante pour que le surveillant comprenne les questions en cause. Dans les dix (10) jours suivant la réception de l'avis, le surveillant doit fixer et tenir la réunion de discussion. Les deux parties s'assureront de la présence des membres du personnel les plus aptes à résoudre le différend. Si une solution ne peut être trouvée dans les cinq (5) jours suivant la réunion, la procédure officielle applicable aux griefs peut être amorcée selon les dispositions du paragraphe 17.03.
- 17.03 Lorsqu'un employé prétend avoir un grief tel que décrit au paragraphe 17.01 ci-dessus, il faut suivre la procédure suivante. Toutefois, dans les cas précisés à l'alinéa 17.01 a), l'employé doit obtenir le consentement écrit d'un délégué ou d'un membre du comité de direction de la section locale.
- 17.04 Dans les délais prescrits ci-dessous, l'employé peut présenter son grief par écrit, par signification à personne ou par courrier recommandé, à son surveillant immédiat ou à la personne désignée par l'Employeur.

- 17.05 L'employé et l'Employeur peuvent convenir de prolonger tout délai fixé pourvu qu'une telle entente soit faite par écrit. Si les délais prescrits ne sont pas respectés, le grief sera réputé avoir été abandonné.
- 17.06 Si un grief a trait à plus d'un employé, un seul grief peut être présenté, pourvu que le grief soit signé par les employés qui s'estiment lésés.
- 17.07 Un employé peut recevoir l'aide d'un délégué syndical lorsqu'il présente un grief à l'un des paliers, y compris l'étape de la discussion mentionnée au paragraphe 17.02.
Si l'hôpital souhaite discuter du grief, une fois qu'il a été présenté, il doit en aviser l'employé pour ainsi organiser une réunion. L'employé peut exercer son droit d'être accompagné à une telle réunion d'un délégué syndical ou d'un dirigeant de la section locale, si l'un ou l'autre est disponible.
- 17.08 L'hôpital affichera une liste des divers paliers de la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et il en fournira un exemplaire à la section locale.
- 17.09 a) La section locale informera l'Hôpital par écrit des noms de ses membres exécutifs et délégués syndicaux dans les domaines de travail que chaque intendant représentera normalement dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente Entente. Des modifications subséquentes seront également apportées à l'hôpital.
- b) Dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, le/la président(e) du comité exécutif de la section locale doit être avisé par écrit des services assignés à chaque conseiller(ère) en ressources humaines. Les modifications ultérieures doivent aussi être fournies au président du comité exécutif de la section locale.
- 17.10 Lorsque survient un différend entre l'Employeur et l'agent négociateur, l'hôpital et le Syndicat sont encouragés à essayer de régler le différend s'il se situe au niveau de la section locale. L'hôpital et la section locale doivent chacun communiquer à l'autre le nom de leurs représentants avec qui la question sera discutée. À défaut d'une entente, l'article 92 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* s'applique.
- 17.11 Lorsqu'un employé a porté son grief au plus haut palier de la procédure applicable aux griefs, en ce qui concerne
- a) l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition de cette convention collective ou d'une sentence arbitrale; ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire,
- et que son grief n'a pas été réglé de façon satisfaisante, l'employé peut renvoyer ce grief à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement.
- 17.12 Lorsqu'un grief qui peut être présenté par un employé à l'arbitrage se rapporte à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employé n'a pas le droit de renvoyer ce grief à l'arbitrage, à moins que l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale n'ait fait savoir de la manière prescrite
- A - qu'il approuve le renvoi du grief à l'arbitrage, et
- B - qu'il est disposé à représenter l'employé dans les procédures d'arbitrage.

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

PALIER	TEMPS ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF	GRIEF PRÉSENTÉ À	TEMPS ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF
INITIAL	20 jours après que survient le prétendu grief ou que l'employé en prend connaissance, y compris la tenue de la discussion pré-grief.	Personne désignée par l'Employeur	10 jours à compter de la réception du grief écrit
DERNIER	10 jours à compter de la réception de la réponse du palier précédent OU de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue OU dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, tel que prévu à l'article 18	Personne désignée par l'Employeur	10 jours à compter de la réception du grief écrit
ARBITRAGE	20 jours à compter de la réception de la réponse du dernier palier ou de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue	Formule G-1 à la Commission du travail et de l'emploi avec copie au Conseil du <u>Trésor</u>	

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

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

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

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

ARTICLE 18 - MESURE DISCIPLINAIRE

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

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

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

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

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

aviser l'employé par écrit de ces raisons et une copie de la lettre doit être envoyée à la section locale, à moins que l'employé choisisse de renoncer à la représentation syndicale, auquel cas l'Employeur fournira une copie de la renonciation signée au président de la section locale.

- 18.04 a) Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire sous forme d'un congédiement, d'une suspension ou d'une peine pécuniaire en violation du paragraphe 18.02, il peut, dans les dix (10) jours de la date à laquelle il a été avisé par écrit ou dans les vingt (20) jours suivant la date de la mesure disciplinaire si celle-ci vient après, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention. Aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 18.02 entraînant le congédiement, la suspension ou une peine pécuniaire, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs sauf dans le cas d'une réprimande, auquel cas il doit présenter son grief au premier palier.
- b) Une réprimande écrite ne peut pas être soumise à l'arbitrage. Toutefois, l'employé peut présenter un grief concernant une réprimande écrite en violation du paragraphe 18.02. Un tel grief doit être présenté au premier palier de la procédure applicable aux griefs et peut se rendre jusqu'au dernier palier de ladite procédure.
- 18.05 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 18.02, cet employé doit immédiatement être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'autres avantages qui lui seraient revenus s'il n'avait pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de la mesure disciplinaire, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paie qui suit sa réintégration.
- 18.06 Rien dans le présent article n'empêche l'hôpital d'imposer une mesure disciplinaire à un employé pour raison valable, sans préavis, et de ne lui verser que le traitement s'appliquant jusqu'au dernier jour de travail inclusivement.
- 18.07 Lorsqu'une évaluation officielle du rendement d'un employé est effectuée, l'employé en question doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation afin d'indiquer qu'il en a lu et compris le contenu. La signature de l'employé signifie que l'employé a lu et compris le contenu de l'évaluation et ne constitue pas la preuve que l'employé accepte ou rejette l'évaluation. Sur demande, une copie de l'évaluation doit être remise à l'employé. L'évaluation officielle n'a pas un caractère disciplinaire.
- 18.08 L'Employeur consent à ne pas présenter comme élément de preuve, lors d'une audience relative à une mesure disciplinaire, un document tiré du dossier d'un employé dont l'existence n'était pas connue de l'employé six (6) jours ouvrables avant la tenue de ladite audience et, lorsque le cas est soumis à l'arbitrage, avant la date à laquelle la formule G-1 a été déposée.
- 18.09 L'Employeur doit supprimer tout document relatif à une mesure disciplinaire du dossier d'un employé à l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu que l'employé n'ait fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire au cours de cette période.
- 18.10 Un employé doit, sur demande, avoir la possibilité de lire tout document versé à son dossier personnel et ayant trait à une évaluation de son travail, à son rendement et à des avertissements à son égard, puis d'en faire une copie. L'employé peut, s'il le demande, être accompagné d'un représentant de la section locale.
- 18.11 Lorsqu'une réprimande écrite est versée au dossier d'un employé, une (1) copie doit être paraphée par l'employé à titre de reçu de l'Employeur et versée au dossier personnel de l'employé, et l'original doit être remis à l'employé.

ARTICLE 19 - DÉMISSION

- 19.01 Si un employé désire démissionner, il doit en aviser l'hôpital par écrit aussitôt que possible, mais au moins quatorze (14) jours civils au minimum avant la date de sa cessation d'emploi. Le défaut de donner l'avis ou de travailler pendant l'un des jours ouvrables prévus par la durée du préavis entraînera le retrait d'une (1)

journée de salaire de la somme due à l'employé pour chaque jour où l'employé n'aura pas travaillé. L'hôpital renoncera à l'application de la présente disposition pour toute raison qu'il juge légitime.

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

ARTICLE 20 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

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

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

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

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

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

- a) que cet autre poste soit occupé par un employé comptant moins d'ancienneté;
- b) que l'employé qui prend le poste d'un autre possède les compétences nécessaires pour accomplir le travail. L'hôpital ne doit pas évaluer les compétences de l'employé de façon arbitraire.

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

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

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

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

- a) l'hôpital ne doit mettre aucun employé en disponibilité pour quelque raison que ce soit autre que le manque de travail; et
- b) l'hôpital ne doit pas rétrograder un employé dans le seul but de le remplacer par un employé d'une classe comportant une rémunération plus élevée.

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

ARTICLE 21 - TRANSFÉRABILITÉ

- 21.01 Un employé qui accepte un emploi dans un poste ou un établissement d'un hôpital compris dans la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans les douze (12) mois suivant la date à laquelle il a présenté sa démission dans un poste ou un établissement d'un autre hôpital compris dans la partie III de cette loi, est réputé avoir été en congé non payé pendant cette période. Cet employé conserve ses droits de transférabilité en ce qui concerne :
- a) les congés de maladie inutilisés;
 - b) le régime de pension;
 - c) l'allocation de retraite;
 - d) l'assurance-vie collective;
 - e) le droit à des congés annuels;
 - f) les crédits de service qui s'appliquent aux augmentations d'échelon à l'intérieur d'une échelle de traitement; et
 - g) les heures d'ancienneté.
- 21.02 Si une personne qui occupait un poste de la partie I, II ou IV de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du Nouveau-Brunswick accepte un emploi dans l'unité de négociation dans les quarante-cinq (45) jours civils suivant sa date de démission, cette personne conserve les avantages suivants :
- a) le nombre d'heures réglementaires d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins de calcul de l'allocation de retraite auquel elle a droit;
 - b) le taux servant à calculer le nombre de congés annuels auxquels elle a droit;
 - c) elle a le droit de faire transférer les crédits qu'elle a accumulés au titre du régime de pension pourvu qu'une entente de réciprocité ait été conclue relativement aux régimes de pension en question;
 - d) elle a droit à tous les crédits de congés de maladie accumulés lors de son emploi précédent, jusqu'à concurrence de 240 jours.

ARTICLE 22 - HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 Les heures réglementaires de travail par jour pour chaque relais sont sept heures et demie (7½). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) calculée sur une période de quatre (4) semaines. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être considéré comme des heures de travail.
- 22.02 La période accordée pour les repas est de trente (30) minutes à moins d'entente mutuelle. Tout employé tenu de rester à son lieu de travail pendant la période des repas doit être indemnisé à son taux réglementaire de traitement.
- À moins d'entente mutuelle, la période des repas pour tous les employés ne doit pas commencer avant qu'ils n'aient travaillé au moins une (1) heure de leur relais quotidien.
- 22.03 Nul employé ne doit être tenu de travailler pendant plus de sept (7) jours civils consécutifs sous réserve de l'alinéa 23.01 d). Dans la mesure du possible, chaque employé doit recevoir chaque semaine deux (2) jours libres consécutifs. Cependant, aucun employé ne doit se voir accorder ces jours libres séparément plus d'une fois en une période de quatre (4) semaines, à moins d'entente mutuelle contraire.
- 22.04 a) Afin que les employés reçoivent le plus grand nombre de fins de semaine libres possible, les horaires de travail doivent prévoir une répartition égale des fins de semaine libres à moins d'entente mutuelle contraire entre l'employé et l'hôpital. L'hôpital s'engage à faire tout en son pouvoir pour accorder au moins une fin de semaine libre sur trois (3).
- b) Dans les trois (3) mois suivant la signature de la présente convention, les hôpitaux qui n'accordent pas une fin de semaine libre sur trois devront réviser leurs horaires de travail. À la fin de cette période de trois (3) mois, si une section locale croit qu'il est possible, là où ce n'est pas déjà fait, d'accorder une fin de semaine libre sur trois avec les ressources existantes, elle doit en informer

l'hôpital. L'hôpital et la section locale se rencontreront le plus tôt possible et tenteront de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

- 22.05 « Horaire de travail » désigne un énoncé écrit indiquant les jours et les relais que les employés sont normalement tenus de travailler ainsi que les jours au cours desquels les employés sont normalement censés ne pas travailler. Les horaires de travail doivent être affichés dans le service approprié au moins quatre (4) semaines à l'avance. L'horaire de travail affiché doit comprendre les heures de travail occasionnel attribuées à ce moment-là. L'Employeur continuera d'afficher une copie papier de l'horaire de travail dans le service visé jusqu'à ce que l'horaire de travail électronique du service soit disponible.
- 22.06 L'hôpital doit prévoir deux périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque relais complet. Un employé dont l'horaire de travail ne prévoit pas une période de repos pendant son relais normal doit recevoir, en plus de son traitement réglementaire, un supplément de traitement pour la période de repos non obtenue, à raison de la moitié du taux réglementaire.
- 22.07 L'alternance d'un relais à l'autre doit se faire de la manière la plus équitable possible entre les employés. Un tel régime d'alternance ne doit pas s'appliquer aux employés embauchés en permanence pour le relais de soirée ou de nuit, ni à ceux qui, par suite d'un commun accord avec l'hôpital, sont directement affectés aux relais de soirée ou de nuit. Avant de conclure un tel accord, l'Employeur doit en aviser la section locale par écrit. Une fois l'accord conclu, seuls l'Employeur, le titulaire du poste ou tout employé affecté à l'origine peuvent y mettre un terme.
- 22.08 À moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, le temps libre accordé entre les changements de quarts rotatifs ne doit pas être inférieur à seize (16) heures.
- 22.09 L'hôpital s'engage à faire tout en son pouvoir pour éliminer les quarts fractionnés qui existent à l'heure actuelle. Aucun nouveau quart fractionné ne doit être créé là où il n'en existe pas.
- Les employés tenus contre leur gré de travailler pendant un quart fractionné dont les périodes de travail sont séparées par une période libre de plus de deux (2) heures doivent recevoir une prime pour toute heure de temps libre additionnelle à raison de 1,25 \$ l'heure.
- 22.10 À la condition qu'il n'en résulte pas de frais supplémentaires pour l'hôpital, les employés peuvent échanger leurs relais avec l'approbation du surveillant immédiat s'ils donnent un préavis suffisant. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motifs raisonnables.
- 22.11 a) Sans engagement de la part de l'une ou l'autre des parties à un changement permanent des heures de travail existantes, la section locale et l'hôpital peuvent établir conjointement un horaire prévoyant une semaine de travail réduite conformément à l'annexe D. Cet horaire doit être ratifié par l'Employeur et le Syndicat avant son application.
- b) À titre expérimental et sans engagement de la part de l'une ou l'autre des parties à un changement permanent des heures de travail existantes, la section locale et l'hôpital peuvent établir conjointement un horaire prévoyant des heures de travail modifiées conformément à l'annexe C. Il n'y aura aucun relais fractionné ni relais de moins de quatre (4) heures.
- 22.12 Les employés ne doivent pas être tenus d'enregistrer, au moyen d'une horloge de pointage, l'heure d'arrivée et de sortie au début et à la fin de chaque relais.
- 22.13 Nul employé ne doit être tenu de changer de relais plus d'une fois dans la même semaine à moins d'entente mutuelle contraire.
- 22.14 Le passage de l'heure normale à l'heure avancée, et vice versa, n'est pas réputé modifier les heures normales des journées de travail par semaine et aucune perte de temps ni surtemps ne doit être créditée ou déduite par suite d'un tel changement pendant la semaine au cours de laquelle le changement se produit.

ARTICLE 23 - SURTEMPS

23.01 Tout travail accompli

- a) au cours des congés annuels de l'employé;
- b) au cours d'un jour férié;
- c) au cours d'une journée libre prévue (s'applique uniquement aux employés à temps plein et aux employés temporaires à temps plein);
- d) pendant une période qui dépasse sept (7) jours consécutifs de travail, à moins d'entente mutuelle contraire;
- e) en plus des heures réglementaires de travail définies au paragraphe 22.01;
- f) sur la quatrième fin de semaine consécutive (le samedi et le dimanche), et les fins de semaine suivantes, à moins d'entente mutuelle contraire;
- g) moins de seize (16) heures après un relais antérieur, sous réserve du paragraphe 23.06;

est considéré du surtemps et doit être rémunéré conformément au paragraphe 23.06.

23.02 Nonobstant le paragraphe 23.01, tout travail effectué par un employé à temps partiel ou un employé temporaire à temps partiel sur une base occasionnelle doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employé seulement dans les cas suivants :

- (i) pour toutes les heures travaillées au-delà de sept heures et demie (7.5) dans une (1) journée si ce n'est pas le choix de l'employé;
- (ii) pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine [calculées sur une période de quatre (4) semaines].

23.03 Lorsqu'un horaire de travail est modifié moins de deux (2) semaines avant un jour compris dans l'horaire, tout travail effectué au cours de ce jour, à un moment qui n'était pas prévu à l'origine, doit constituer du surtemps sauf :

- a) si la modification est apportée suite à une entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital; ou
- b) si la modification est nécessaire en raison d'une maladie, d'une blessure, du décès, d'un congé de circonstance, d'une démission sans préavis de deux (2) semaines ou d'un congé non autorisé d'un autre employé. En pareil cas, tout travail effectué à un moment non prévu à l'origine et dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'indication de ce changement à l'employé, doit constituer du surtemps; ou
- c) si la modification est nécessaire pour répondre à une demande de congé conformément au paragraphe 29.05 lorsqu'un préavis de deux (2) semaines n'a pas été donné.

23.04 Le surtemps doit être autorisé au préalable par l'hôpital et, si cela est possible, par écrit.

23.05 Le surtemps doit être offert aussi équitablement que possible aux employés disponibles qui ont été embauchés pour le genre de travail qui doit être effectué.

23.06 Le surtemps doit être rémunéré soit à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement réglementaire, soit au moyen de temps libre équivalant à une fois et demie (1½) le nombre d'heures de surtemps travaillées. L'employé doit choisir le mode de rémunération; cependant les heures accumulées dans la banque de surtemps qui dépassent la limite de 75 heures doivent donner lieu à un versement au moins une fois par année financière.

23.07 Afin d'établir une base pour calculer ce surtemps, deux ensembles consécutifs de périodes de paie doivent être utilisés. Après que le calcul initial a été effectué au cours d'une année civile donnée, toutes les périodes doivent être comptées et aucune période ne doit être comptée deux fois.

23.08 Nul employé ne doit être rémunéré au taux de surtemps plus d'une fois pour les mêmes heures de surtemps.

ARTICLE 24 - RÉSERVE ET RAPPEL

- 24.01 Un employé affecté au service de réserve par l'Employeur recevra, aux frais de l'hôpital, un appareil de télécommunication pendant la période de service de réserve. S'il est appelé, il doit être capable de se présenter au travail dans les plus brefs délais.
- 24.02 Un employé affecté au service de réserve est rémunéré au taux de trois dollars (3,00 \$) pour chaque heure de service de réserve prévue à l'horaire. Ce taux augmente selon chacune des augmentations économiques générales prévues dans le tableau de la rémunération (annexes A et A-1).
- 24.03 Un employé appelé au travail pendant qu'il est affecté au service de réserve et qui se présente au travail doit être rémunéré conformément au paragraphe 24.04. De plus, il doit recevoir la rémunération applicable au service de réserve conformément au paragraphe 24.02.
- 24.04 Lorsqu'un employé a quitté l'hôpital et est rappelé au travail, ou lorsqu'un employé affecté au service de réserve est rappelé au travail, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour au moins deux heures et demie (2,5) jusqu'à concurrence de huit (8) heures (selon l'article 23.06), pendant toute période de huit (8) heures.
- 24.05 Un employé rappelé au travail doit recevoir une indemnité servant à couvrir les frais de déplacement comme suit :
- a) le remboursement de la course en taxi acquittée par l'employé pour le trajet entre son domicile et l'hôpital et le trajet de retour, cette somme ne devant pas excéder douze dollars (12 \$) pour le trajet aller et retour, ou
 - b) une somme équivalente à la course en taxi entre le domicile de l'employé et l'hôpital pour l'usage d'un véhicule privé, cette somme ne devant pas excéder douze dollars (12 \$) pour le trajet aller et retour.
- 24.06 Le paragraphe 24.05 ne s'applique pas lorsque le transport est assuré ou organisé par l'hôpital.
- 24.07 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après minuit (0 h) pendant un jour où l'employé est tenu, selon son horaire, de travailler un relais de jour normal, et que l'employé doit travailler trois (3) heures ou plus à l'occasion d'un tel rappel, l'employé sera autorisé à retourner chez lui à la fin du rappel pour se reposer pendant six (6) heures avant de se présenter au travail pour effectuer son relais de jour normal. S'il y a chevauchement entre la période de six (6) heures mentionnée ci-dessus et le relais prévu de l'employé, celui-ci ne doit pas subir une perte de traitement pour les heures qu'il n'aura pas travaillées pendant la période de chevauchement. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés qui sont rappelés la première fois après cinq heures du matin (5 h). Lorsqu'un employé a l'intention d'exercer son droit à la période de repos, il doit informer à l'avance son surveillant du fait qu'il ne se présentera pas au travail à l'heure prévue.

ARTICLE 25 - JOURS FÉRIÉS

- 25.01 Tous les employés à temps plein doivent recevoir, chaque année, une (1) journée de congé payé pour chacun des jours fériés suivants. Cet avantage doit être calculé selon une base proportionnelle pour les employés à temps partiel conformément au paragraphe 6.01.
- a) le jour de l'An,
 - b) le jour de la Famille
 - c) le Vendredi saint,
 - d) le lundi de Pâques,
 - e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
 - f) la fête du Canada,
 - g) la fête du Nouveau-Brunswick,
 - h) la fête du Travail,
 - i) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
 - j) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces,
 - k) le jour du Souvenir,

- l) le jour de Noël,
 - m) le lendemain de Noël, et
 - n) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.
- 25.02 a) Tout travail effectué par les employés à temps plein ou à temps partiel pendant un jour férié, énuméré au paragraphe 25.01, sauf le 25 décembre et le 1^{er} janvier, doit être rémunéré soit par :
- i) Une fois et demie (1 ½) le taux horaire de l'employé et le jour férié doit être reporté à une date ultérieure ou
 - ii) D'une fois le taux horaire de l'employé plus la moitié (½) des heures devant être prises sous la forme d'un congé à une date ultérieure, et le jour férié doit être reporté.
- b) Tout travail effectué par les employés à temps plein ou à temps partiel le 25 décembre ou le 1^{er} janvier doit être rémunéré soit par :
- i) Deux (2) fois le taux horaire de l'employé et le jour férié doit être reporté à une date ultérieure ou
 - ii) Une fois le taux horaire de l'employé plus le nombre d'heures travaillées devant être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure, et le jour férié doit être reporté.
- c) Jour libre de remplacement
- i) Si un jour férié coïncide avec un jour libre réglementaire d'un employé, celui-ci doit recevoir un autre jour libre payé.
 - ii) L'autre jour libre doit être accordé dans un délai de trente (30) jours du jour férié figurant dans la liste du paragraphe 25.01 et ce jour sera le jour férié de l'employé. Dans la mesure du possible, ce jour doit être accordé immédiatement avant ou immédiatement après son jour libre réglementaire. Si l'autre jour libre n'est pas accordé dans un délai de trente (30) jours, une rémunération au taux de surtemps devra lui être versée.
 - iii) D'un commun accord entre l'hôpital et l'employé, l'autre jour libre peut être reporté à une date ultérieure. Aucun surtemps ne sera rémunéré si le jour férié est reporté d'un commun accord, après trente (30) jours.
- d) **Tous les efforts raisonnables doivent être déployés pour faire en sorte que chaque employé obtienne trois (3) jours consécutifs libres durant la période des vacances de Noël ou du Jour de l'an, l'un de ces jours libres devant être soit Noël, soit le Jour de l'an, pourvu que l'Employeur n'ait pas à assumer des coûts supplémentaires (p. ex., surtemps). Ces jours libres peuvent comprendre toute combinaison de jours de congé annuel et de jours libres prévus.**
- 25.03 Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, il faut que l'employé ait travaillé pendant son jour ouvrable prévu avant son jour férié et pendant son jour ouvrable prévu immédiatement après son jour férié, à moins qu'une telle absence ne soit due à un congé payé autorisé ou à un congé non payé autorisé d'un maximum de quatre (4) jours.
- 25.04 Les employés qui sont en congé autorisé non payé conformément au paragraphe 29.05 ont droit à la rémunération d'un jour férié.
- 25.05 a) Si un employé est tenu de travailler pendant un jour férié, au sens du paragraphe 25.01, alors qu'il n'était pas censé le faire, il doit toucher une rémunération de surtemps calculée à raison d'une fois et demie (1½) son taux réglementaire de traitement, et son jour férié doit être reporté à une date ultérieure. S'il ne reçoit pas un préavis de ce travail au moins quarante-huit (48) heures avant le relais, l'employé doit alors toucher une rémunération de surtemps calculée au taux double, et son jour férié doit être reporté à une date ultérieure.
- b) Un employé qui travaille pendant son jour férié prévu à l'horaire autre que l'un des jours officiels énumérés au paragraphe 25.01 doit recevoir son jour férié payé et également être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux de traitement réglementaire pour toutes les heures travaillées; et

un nombre d'heures équivalant au jour férié payé (7,5 heures) doit être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure. S'il n'est pas avisé de ce travail au moins quarante-huit (48) heures avant le relais, alors l'employé doit recevoir une rémunération de surtemps calculée à raison du double du taux de traitement réglementaire pour toutes les heures travaillées, et un nombre d'heures équivalant au jour férié payé (7,5 heures) doit être pris sous la forme d'un congé à une date ultérieure.

- 25.06 a) Tout travail effectué par des employés temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois consécutifs et qui sont rémunérés conformément à l'annexe A-1 (tout-compris) ou des employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe A ou A-1 (tout-compris) pendant un jour férié énuméré au paragraphe 25.01, excluant le 25 décembre et le 1^{er} janvier, est rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de l'employé.
- b) Tout travail effectué par des employés temporaires qui ont travaillé au moins six (6) mois consécutifs et qui sont rémunérés conformément à l'annexe A-1 (tout-compris) ou des employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe A ou A-1 (tout-compris) le 25 décembre ou le 1^{er} janvier ou ces deux jours est rémunéré à raison de deux fois (2) le taux horaire de l'employé.

ARTICLE 26 - CONGÉS ANNUELS

- 26.01 Chaque employé à temps plein et à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui, le 30 juin, dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels, compte une ancienneté de :
- a) moins de 1 957,5 heures [une (1) année], a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculés à raison d'un jour et quart (1¼) par mois de service à temps plein ininterrompu au dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels;
 - b) 1 957,5 heures [une (1) année], mais moins de 9 787,5 heures [cinq (5) années], a droit à quinze (15) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - c) 9 787,5 heures [cinq (5) années], mais moins de 31 320 heures [seize (16) années], a droit à vingt (20) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - d) 31 320 heures [seize (16) années], mais moins de 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], a droit à vingt et un (21) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - e) 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], mais moins de 35 235 heures [dix-huit (18) années], a droit à vingt-deux (22) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - f) 35 235 heures [dix-huit (18) années], mais moins de 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], a droit à vingt-trois (23) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - g) 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], mais moins de 39 150 heures [vingt (20) années] a droit à vingt-quatre (24) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire;
 - h) 39 150 heures [vingt (20) années] ou plus, a droit à vingt-cinq (25) jours de congés annuels payés à son taux réglementaire.

Cet avantage sera calculé au prorata pour les employés à temps partiel, conformément au paragraphe 6.03.

- 26.02 Les congés annuels auxquels un employé a droit seront calculés au 30 juin, lesdits congés annuels devant se prendre conformément au paragraphe 26.05.
- 26.03 Si l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 25.01 survient ou est célébré un jour réglementaire de travail qui se trouve être un jour de congé annuel d'un employé, aucune heure n'est déduite des crédits de congés annuels de celui-ci. Un employé qui est hospitalisé ou chez lui en raison de maladie pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus, au cours de sa période de congés annuels, peut utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat d'un médecin.
- 26.04 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir avec sa dernière paie une somme d'argent équivalant aux congés annuels qui auront pu s'accumuler en sa faveur conformément au paragraphe 26.02.
- 26.05 À moins d'entente mutuelle contraire, les congés annuels accumulés au cours d'une année de référence pour les congés annuels doivent se prendre au cours de l'année de référence suivante. Un employé désirant faire reporter des congés annuels auxquels il a droit doit en demander l'autorisation à l'hôpital, par écrit, avant

l'expiration de l'année au cours de laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter.

- 26.06 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient à dépasser onze (11) jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois, mais l'employé conserve tout crédit de congé annuel déjà accumulé.
- 26.07 L'hôpital doit afficher, au plus tard le 1^{er} avril de chaque année, une liste pour chaque service sur laquelle les employés indiqueront leur choix de congés annuels pour n'importe quel moment pendant l'année-congé. Les employés doivent avoir un choix de congés en fonction de l'ancienneté à l'échelle de l'hôpital dans chaque département. **Pendant cette période de sélection, les employés ne peuvent demander que le nombre maximum de jours de congé annuel accumulés. Les congés annuels reportés de l'année précédente peuvent être sélectionnés une fois le processus initial achevé.** Les employés qui n'auront pas indiqué leur choix de congés annuels au plus tard le 30 avril recevront une période de congé annuel assignée par l'hôpital.
- 26.08 L'horaire des congés annuels est approuvé et affiché au plus tard le 30 mai de chaque année et il ne subit aucune modification à moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, ou lorsque les congés annuels déjà prévus à l'horaire de l'employé ne sont pas disponibles en raison d'une mutation à un autre service une autre unité, ou une autre station. Dans la mesure où les besoins du service le permettent, l'Employeur doit accorder les congés annuels antérieurement approuvés.
- 26.09 Deux (2) jours libres normalement prévus doivent être accordés immédiatement avant ou immédiatement après les congés annuels. Lorsqu'il est possible de le faire, des jours libres doivent être accordés immédiatement avant et immédiatement après les congés annuels.
- 26.10 Toutes les périodes de congés annuels doivent être approuvées par l'hôpital.
- 26.11 Conformément au paragraphe 26.07, les employés à temps partiel qui sont actuellement rémunérés suivant le barème des salaires horaires fixés à l'annexe A auront leurs congés annuels prévus rémunérés au taux cumulatif (soit les heures réglementaires et occasionnelles travaillées). D'un commun accord, l'employé aura des congés annuels prévus et rémunérés sur une base à temps plein.
- 26.12 Les heures travaillées pendant des congés annuels constituent du surtemps et sont rémunérées conformément au paragraphe 23.06. Les heures travaillées pendant les congés annuels sont remises dans la banque de crédits de congés annuels de l'employé.

ARTICLE 27 - CONGÉS DE MALADIE

- 27.01 Chaque employé à temps plein de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour ouvrable et demi (1½) pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables. Les employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe A doivent accumuler des crédits de congés de maladie selon une base proportionnelle.
- 27.02 Un employé nommé avant le seizième (16^e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie pour ce même mois.
- 27.03 Un employé nommé après le quinzième (15^e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois suivant.
- 27.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 18, à dépasser onze (11) jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce même mois, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés antérieurement à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.

- 27.05 Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, les jours suivants doivent compter comme jour de travail :
- a) les jours où l'employé est en congés annuels;
 - b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - c) les jours où l'employé est en congé de maladie payé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - d) les jours où l'employé s'absente du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accidents du travail; et
 - e) les jours où l'employé s'absente du travail pour prendre un congé conformément au paragraphe 29.05.
- 27.06 En cas d'absence d'un employé par suite de maladie ou d'un accident, l'employé doit signaler l'affaire le plus tôt possible au surveillant ou au chef de service.
- 27.07 Un employé a droit à un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie ou d'une blessure, pourvu qu'il présente une preuve de maladie conformément au paragraphe 27.08 et qu'il possède les crédits de congés de maladie nécessaires.
- 27.08 L'Hôpital peut exiger qu'un employé soumette un certificat signé par un médecin ou un(e) infirmier(ière) praticien(ne) pour une période de congé de maladie dépassant trois (3) jours consécutifs, ou pour toute période lorsque l'employé a utilisé sept (7) jours de congé de maladie (à raison de trois (3) jours consécutifs ou moins à la fois) au cours d'une même année civile. Si un tel certificat est exigé, il faut le demander pendant que l'employé est malade, mais un employé peut aussi être avisé à l'avance, individuellement, qu'un tel certificat sera exigé à l'avenir. Un employé peut être tenu de signer une formule pour congé de maladie, confirmant son absence et les dates de toute période de maladie.
- 27.09 Toute demande de congé de maladie peut faire l'objet d'une enquête effectuée par l'hôpital et les parties conviennent que l'abus des congés de maladie peut entraîner des mesures disciplinaires.
- 27.10 Lorsqu'un jour férié réglementaire ou le jour alternatif prévu à l'article 25 survient pendant qu'un employé est en congé de maladie payé, ce jour ne doit pas être déduit du total cumulatif. Si un employé est tenu de travailler un jour férié réglementaire et qu'il s'absente pour raison de maladie, l'employé sera admissible à un congé de maladie selon les dispositions du paragraphe 27.07.
- 27.11 Lorsqu'un employé s'absente pendant la totalité ou une partie de son relais pour raison de maladie, cette période d'absence doit être déduite de ses crédits de congés de maladie conformément au nombre d'heures ou à la partie de ces heures d'absence.
- 27.12 Un congé de maladie doit être accordé pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ne pouvant être obtenus en dehors des heures de travail normales d'un employé, conformément au paragraphe 27.11. L'employé doit aviser l'hôpital de l'heure du rendez-vous dès que celui-ci est confirmé. Les rendez-vous pris durant les heures de travail d'un employé ne doivent pas être calculés dans les incidents donnant droit à des congés de maladie aux fins du paragraphe 27.08.
- 27.13 L'Hôpital reconnaît que la dépendance à une substance constitue un problème de santé. Si un employé est invité à rencontrer l'Employeur au sujet de sa dépendance à une substance, il a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical, à moins que la réunion soit de nature clinique. Si l'employé demande de s'absenter du travail pour participer à un programme de traitement des dépendances à une substance, il pourra utiliser ses crédits de congé de maladie accumulés. Toutefois, en l'absence de crédits de congés de maladie, un congé non payé doit être accordé.
- 27.14 Un employé qui a épuisé tous ses crédits de congés de maladie par suite d'une maladie prolongée et qui n'est toujours pas capable de travailler doit, sur demande, recevoir un congé non payé, sans subir une perte d'ancienneté, d'une période égale à son ancienneté, mais ne dépassant pas une (1) année. La présente disposition ne s'applique pas aux employés stagiaires. D'un commun accord entre l'hôpital et la section locale, un tel congé peut être prolongé si la documentation médicale indique que l'employé sera en mesure de reprendre un travail productif à l'issue du traitement. La période de congé totale ne doit pas excéder l'ancienneté de l'employé ou vingt-quatre (24) mois, la période la plus courte étant retenue.

27.15 Un employé qui compte deux (2) ans de service ou plus et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit recevoir, sur demande, une avance de congé de maladie de quinze (15) jours. De cette avance de crédits de congés de maladie de quinze (15) jours, les crédits utilisés doivent être accumulés lors du retour au travail au rythme d'une demi-journée par mois. Un employé ayant reçu une avance de congé de maladie doit, à la cessation de son emploi, indemniser l'Employeur des congés de maladie accordés d'avance et utilisés et n'ayant pas été recouverts conformément au présent article, le montant de l'indemnité devant se calculer au taux quotidien de traitement de l'employé au moment de la cessation d'emploi. Un employé ne peut emprunter d'autres crédits de congés de maladie tant que les crédits empruntés précédemment n'ont pas été remboursés selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 28 - CONGÉ DE MATERNITÉ

28.01 a) Au plus tard vingt (20) semaines avant la date prévue de l'accouchement, une employée qui devient enceinte doit présenter à l'hôpital un avis préalable par écrit qu'elle a l'intention de prendre un congé de maternité. Ce congé peut commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais doit commencer au plus tard à la date de l'accouchement.

b) Le congé de maternité ne doit pas dépasser dix-sept (17) semaines. Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait auparavant.

28.02 Une employée en congé de maternité est accordé doit être autorisée à utiliser dix (10) jours des crédits de congé de maladie accumulés en sa faveur, au début du congé de maternité.

28.03 Lorsqu'une employée présente à l'Hôpital un certificat médical indiquant que sa santé l'exige, le congé de maladie conformément aux dispositions de l'article 27 doit être accordé avant le début du congé de maternité de l'employée en vertu du paragraphe 28.01.

28.04 L'Hôpital peut ordonner à une employée enceinte de prendre son congé de maternité lorsque les fonctions de son poste ne peuvent raisonnablement être exécutées par une employée enceinte, ou le rendement de l'employée est sensiblement affecté, à moins que l'Employeur puisse raisonnablement modifier les fonctions de l'employée pour la période requise ou réaffecter temporairement l'employée à d'autres fonctions.

28.05 Le congé de maternité peut être porté à une date antérieure ou ultérieure, ou il peut être diminué d'un commun accord entre l'hôpital et l'employée.

28.06 Durant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement précisée à l'alinéa 28.01 b) de la présente :

a) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service ininterrompu d'après ce qu'auraient été ses heures de travail réglementaires.

b) une employée maintient les crédits de congés de maladie et de congés annuels qu'elle a déjà accumulés, mais elle n'accumule pas de crédits de congés de maladie ni de congés annuels pour tout mois civil durant laquelle elle est absente pendant un congé de maladie d'une durée de plus de 11 jours ouvrables durant ce mois-là.

c) lorsque l'employée participe aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'hôpital doivent, lorsque l'employée demande de continuer à participer à ces régimes d'assurance collective, continuer de verser leurs primes selon les exigences et les conditions de ces régimes. L'employée doit présenter à l'hôpital des chèques postdatés qui correspondent à sa part de ces cotisations.

d) Un employé qui est censé travailler et qui assiste à la naissance de son enfant ou qui veut être chez lui lorsque l'enfant recevra son congé de l'hôpital doit se faire accorder un congé d'une (1) journée payé pour l'un de ces jours.

28.07 Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi

a) Après une (1) année d'emploi ininterrompu, une employée qui accepte de retourner travailler pendant une période d'au moins six (6) mois et qui présente à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle y a droit sera admissible à une allocation de congé de maternité conformément au régime

supplémentaire de prestation d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas (15) semaines ininterrompues immédiatement après le délai de carence minimal pour avoir droit à la prestation d'assurance-emploi.

- b) Par rapport à la période, les paiements au titre du congé de maternité versés conformément au régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi consisteront en des paiements correspondant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi à laquelle l'employée a droit et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire au début de son congé de maternité, moins les autres sommes qu'elle a reçues durant la période qui pourraient diminuer les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait reçu aucune somme supplémentaire durant cette période.
- c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement que l'employée recevait au début de son congé de maternité, mais ne comprend pas un redressement rétroactif du taux de traitement, la rémunération de suppléance, la prime de quart, le surtemps ou toute autre forme de rémunération supplémentaire.
- d) Un demandeur en vertu de l'alinéa 28.07 a) ci-dessus doit retourner travailler et rester à l'emploi de l'Employeur pendant une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Faute de retourner au travail et de rester au travail pendant une période de six (6) mois, l'employée doit rembourser à l'Employeur le montant reçu sous la forme d'une allocation de congé de maternité selon un calcul proportionnel.
- e) Une employée qui s'absente du travail et qui reçoit des indemnités pour accidents du travail n'a pas droit aux prestations en vertu de cet article.
- f) Cet article ne s'applique pas aux employées temporaires ou occasionnelles.

28.08 Congé de garde d'enfant/Congé parental

- a) Un employé qui est le parent biologique ou adoptif doit se faire accorder sur présentation d'un avis par écrit un congé de garde d'enfant/parental non payé pour une période allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines consécutives. Ce congé peut être partagé par les parents ou pris par un (1) parent.
- b) La période du congé de garde d'enfant/parental de soixante-deux (62) semaines mentionnées à l'alinéa 28.08 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté vient sous le soin et la garde de l'employé et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.
- c) Le congé de garde d'enfant/parental d'une employée qui est le parent de naissance d'un enfant doit commencer immédiatement à la fin du congé de maternité, à moins que l'Hôpital et l'employée s'entendent autrement, et l'employée doit donner à l'Hôpital un avis d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre le congé de garde d'enfant/parental. Si l'enfant nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté. La date de début et la durée du congé peuvent être modifiées d'un commun accord entre l'hôpital et l'employée.
- d) Si le partenaire du parent de naissance a l'intention de prendre un congé parental, il doit donner un avis préalable d'au moins six (6) semaines par écrit à l'Hôpital de la date de début et de la durée du congé. La date de début et la durée du congé peuvent être modifiées d'un commun accord entre l'hôpital et l'employée.
- e) Dans le cas des parents adoptifs, ce congé doit être accordé pourvu qu'un avis préalable par écrit ait été donné à l'Employeur dès que possible avant le début du congé.
- f) Si les deux parents sont des employés, le congé de garde d'enfant/parental de soixante-deux (62) semaines peut être pris par un parent ou être partagé par les deux parents à la condition que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.
- g) Une employée ou un employé qui revient au travail après un congé de garde d'enfant/parental est réintégré au poste qu'elle ou qu'il occupait auparavant.
- h) Si les deux parents adoptifs sont des employés, le parent qui ne demande pas de congé en vertu de l'alinéa a) devra recevoir sur demande deux (2) jours de congé payé. Ce congé sera déduit des congés de maladie accumulés de l'employé. Un tel congé devra être prolongé sur demande jusqu'à concurrence de quatre (4) jours supplémentaires non payés.
- i) Durant la période du congé de garde d'enfant/parental allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines seulement qui est précisée à l'alinéa 28.08 a) de la présente :
 - (i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service ininterrompu d'après ce qu'auraient été ses heures réglementaires de travail;

- (ii) un employé maintient ses crédits de congés de maladie et ses crédits de congés annuels, mais il n'en accumule pas pour tout mois civil durant lequel il est absent pour un congé de garde d'enfant/parental de plus de 11 jours ouvrables au cours de ce mois-là.
- j) Un employé qui se fait accorder un congé de garde d'enfant/parental conformément au paragraphe 28.09 ci-dessus peut, lorsque le permettent les régimes d'avantages pertinents, poursuivre ses cotisations, y compris celles de l'hôpital, durant ce congé.

28.09 Le nombre total de semaines durant lesquelles un employé peut s'absenter du travail en vertu des dispositions des alinéas 28.01 b) et 28.08 a) ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines, à moins que des dispositions législatives modifient cette période.

ARTICLE 29 - CONGÉS DIVERS

29.01 Congés de deuil

- a) Dans l'éventualité du décès d'un membre de sa famille immédiate, un employé a droit à un congé spécial payé à partir du moment où il est informé du décès jusqu'au jour qui suit les funérailles.
- b) Aux fins de l'alinéa 29.01 a), famille immédiate s'entend du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, du conjoint, d'un conjoint de fait, de l'enfant de l'employé, de son conjoint ou de son conjoint de fait, d'un pupille, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'employé.
- c) Un employé a droit à un congé spécial payé d'une durée maximale d'une (1) journée pour assister aux funérailles d'un oncle, d'une tante, d'une nièce, d'un neveu, d'un grand-parent du conjoint, ou d'une nièce ou neveu du conjoint.
- d) Dans l'éventualité du décès d'une personne énumérée à l'alinéa 29.01 a) ou b), l'employé peut se faire accorder, à la discrétion de l'Employeur, un (1) jour supplémentaire de congé payé à des fins de déplacement pour se rendre aux funérailles de cette personne.
- e) D'autres congés spéciaux payés peuvent être accordés sur demande présentée à l'hôpital.
- f) Un employé qui, pendant qu'il est en congés annuels, subit une perte qui lui donne droit à un congé de deuil sera admis à utiliser son congé de deuil comme s'il était censé travailler pendant ses congés.

Les funérailles mentionnées ci-dessus comprennent la célébration de la vie

29.02 Congés pour d'autres raisons

- a) Un congé payé ou non payé peut également être accordé pour des raisons autres que celles mentionnées ci-dessus, si l'hôpital le juge à propos. Si le congé accordé par l'Hôpital est d'une durée d'un an ou moins, l'employé reprend le poste qu'il occupait au début de son congé. Si son poste n'existe plus, l'employé peut se prévaloir de ses droits énoncés au paragraphe 20.04.
- b) Dans la mesure où les besoins du service le permettent et sur demande, un employé peut recevoir un congé pour obligations familiales. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable. L'employé utilisera pour ce congé, à sa discrétion, des congés annuels, des jours fériés ou du surtemps accumulé.
- c) Les employés dans l'unité de négociation ont le droit de demander un congé de soignant non payé sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick modifiée de temps à autre.
- d) Un employé qui siège à un conseil ou à une commission provinciale ou fédérale doit, sur demande, se faire accorder un congé non payé et sans accumulation d'ancienneté.
- e) L'employé a le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum de deux (2) journées par année en cas d'urgence tel qu'il est défini ci-après ou pour une responsabilité familiale demandant l'attention immédiate de l'employé. « Responsabilité familiale » désigne les situations non urgentes qui sont suffisamment graves pour nécessiter l'attention directe de l'employé. Ce congé ne sera pas demandé ni refusé sans motif raisonnable.

« Cas d'urgence » désigne une situation ou un concours de circonstances, généralement imprévu, qui survient soudainement et qui exige une attention immédiate.

- f) Les employés dans l'unité de négociation ont le droit de demander un congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick et de ses règlements, modifiés de temps à autre.

29.03 Intempéries

Tout employé qui, ayant fait un effort raisonnable pour se rendre au travail pendant une tempête, a été empêché de le faire en raison de l'état des routes ou des rues publiques ou des voies d'eaux, doit pouvoir remplacer un tel jour par un jour férié accumulé, du surtemps accumulé, des congés annuels accumulés ou en travaillant pendant l'un de ses jours libres ou jours fériés réglementaires, si l'organisation du travail le permet.

29.04 Congés d'audience

L'hôpital doit verser à un employé qui est tenu de faire partie d'un jury ou de comparaître à titre de témoin devant un tribunal, la différence entre son traitement normal et le paiement reçu pour le service à titre de juré ou de témoin. L'employé doit présenter une preuve du service qu'il a rendu et du montant d'argent reçu à titre de paiement. Si l'employé n'a pas été remplacé et qu'il reste au moins quatre (4) heures de son quart de travail, il doit retourner au travail à la fin de son service au tribunal.

29.05 Congés pour affaires du syndicat

- a) Sur demande présentée à l'hôpital, un congé non payé doit être accordé aux employés choisis par le Syndicat ou par la section locale pour assister :
- i) aux séances de négociation officielle avec l'Employeur;
 - ii) aux réunions du comité de direction national et aux réunions de comités du Syndicat canadien de la fonction publique, et de ses organismes affiliés ou à charte;
 - iii) à des réunions d'affaires officielles du Syndicat autres que celles mentionnées aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus.
- b) Le nombre d'employés d'un service quelconque ayant le droit de prendre un congé en même temps conformément au sous-alinéa 29.05 a) iii) est laissé au choix de l'hôpital et est déterminé par le nombre d'employés disponibles. L'hôpital doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant un congé accordé conformément au paragraphe 29.05. Le Syndicat doit ensuite rembourser l'hôpital. Les demandes pour de tels congés doivent être présentées au moins quatre (4) semaines à l'avance, dans la mesure du possible.
- c) Afin que le travail à l'hôpital ne soit pas interrompu déraisonnablement, il est convenu que, dans la mesure du possible, les griefs seront signifiés en dehors des heures de travail.
- d) S'il est nécessaire de signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur travail sans donner une raison pour leur départ et sans obtenir la permission du surveillant. La permission ne sera pas refusée sans raison et l'employé ne subira aucune perte de traitement. Lorsqu'il reprend son travail habituel, chaque délégué doit se présenter à son surveillant immédiat et si celui-ci le demande, dans l'éventualité d'un retard excessif, le délégué doit lui donner une raison raisonnable de son absence.
- e) Un congé payé sera accordé à un membre du Syndicat désigné pour représenter la section locale ou le Syndicat à l'arbitrage, pendant qu'il s'acquitte de ces fonctions.

29.06 Congés pour emploi au sein du syndicat

Un congé non payé, sans perte d'ancienneté, d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à un employé élu ou nommé à un poste à plein temps au sein du Syndicat national ou provincial ou de la section locale.

Un tel congé doit être renouvelable pour un autre terme, sur demande. S'il est permis de le faire en vertu des régimes de pension et d'assurance-vie collective et de tout autre régime de bien-être, l'employé aura le droit de payer les coûts au complet, y compris ceux de l'hôpital pendant la durée d'un tel congé.

29.07 Fin d'un congé

Le défaut de la part d'un employé de se présenter au travail à la fin d'un congé peut entraîner la cessation d'emploi.

29.08 Congé d'études

- a) Lorsqu'un employé demande un congé d'études lié à son emploi à l'hôpital, l'hôpital peut lui accorder, à sa discrétion, un congé sans solde. Il maintiendra son ancienneté durant le congé sans solde, mais ne continuera pas à l'accumuler.
- b) L'Employeur doit accorder aux employés un congé payé, au taux normal, pour leur permettre de passer des examens dans le cadre de cours sanctionnés ou exigés à titre d'activité de perfectionnement par l'Employeur. Les dispositions de l'article 23 sur le surtemps ne s'appliquent pas à de tels congés.
- c) Lorsque l'Employeur exige des titulaires qu'ils acquièrent de nouvelles compétences ou caractéristiques en sus des compétences et caractéristiques nécessaires pour l'accréditation, le renouvellement d'accréditation ou l'autorisation d'exercer afin de conserver leur emploi actuel, les titulaires doivent recevoir un congé payé à leur taux habituel et être remboursés pour tous frais de déplacement raisonnable selon les dispositions de la directive sur les déplacements, ou recevoir de l'Employeur des possibilités de formation durant les heures normales de travail.

ARTICLE 30 - AFFECTATIONS PROVISOIRES

- 30.01 a) Lorsqu'une affectation temporaire survient dans l'unité de négociation et qu'on sait à l'avance qu'elle sera d'une période de plus de six (6) mois, on doit pourvoir à celle-ci conformément aux paragraphes 31.01, 31.02, 31.03. Par souci de clarté, le paragraphe 31.02 comprend toutes les évaluations nécessaires pour pourvoir le poste. L'employé à plein temps ou à temps partiel qui accepte une affectation provisoire n'est pas réputé être un employé temporaire selon la définition à l'alinéa 2.02c).
- b) Tout poste vacant qui découle ensuite de l'application de l'alinéa 30.01 a) doit être offert à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté au sein de ce service ou de cette unité ou de cette station. Si aucun employé qualifié n'accepte l'affectation temporaire, l'hôpital a alors le droit de procéder à une nomination.
- c) Lorsqu'on sait à l'avance qu'elle durera plus de deux (2) mois, mais moins de six (6) mois, on doit pourvoir à une affectation temporaire par la nomination de l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté au sein de ce service ou de cette unité ou de cette station.

Si aucun employé qualifié n'accepte l'affectation temporaire, l'hôpital a alors le droit de procéder à une nomination.

- d) Lorsqu'on sait à l'avance que l'affectation provisoire ne durera pas plus de deux (2) mois, on doit d'abord offrir l'affectation provisoire au sein du service, de l'unité ou de la station poste conformément au paragraphe 6.09, ou sous forme de quart de travail à l'employé à temps partiel ou à l'employé occasionnel ayant le plus d'ancienneté au sein du service, de l'unité ou de la station. L'employé doit avoir été embauché pour le type de travail requis et, dans le cas d'un employé à temps partiel, le quart de travail ne doit pas nuire à l'emploi habituel de l'employé. Dans le cas où aucun employé n'accepte l'affectation, l'hôpital se réserve le droit de procéder par nomination.
- 30.02 À la fin de l'affectation temporaire affichée conformément aux alinéas 30.01 a) et b), l'employé retournera à son ancien poste.
- 30.03 Un employé en affectation temporaire doit terminer la période d'affectation temporaire telle qu'elle était affichée avant d'être affecté à une autre affectation temporaire, à moins d'entente contraire de part et d'autre.

30.04 Lorsque un emploi temporaire assumé par un employé à temps partiel ou à plein temps se termine, l'employé reprendra son ancien poste. Si ce dernier n'existe plus, l'employé pourra exercer les droits qui lui sont accordés au paragraphe 20.04.

ARTICLE 31 - POSTES VACANTS

31.01 Lorsque survient un poste vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit placer un avis de la vacance sur les tableaux d'affichage pendant au moins sept (7) jours civils. L'hôpital envoie un exemplaire électronique de l'avis à la section locale.

31.02 De tels avis doivent contenir les renseignements suivants :

- a) fonctions du poste;
- b) caractéristiques requises selon les spécifications de la classification
- c) autres exigences du poste;
- d) heures et lieu de travail;
- e) traitement; et
- f) date de l'affichage.

Les exigences du poste doivent être pertinentes au poste.

31.03 Le candidat possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui répondent aux exigences du poste indiquées dans l'avis doit être nommé au poste.

31.04 a) Si le candidat choisi est déjà un employé tel que défini dans la présente convention, il doit être soumis à une période d'essai dans la nouvelle classe ou le nouveau poste d'une durée de trois cents (300) heures travaillées. Sous réserve d'une entente mutuelle de l'Hôpital et de la section locale, cette période d'essai peut être prolongée pour une période raisonnable. Si, pendant cette période d'essai, on juge que l'employé ne satisfait pas aux exigences du poste ou que l'employé convainc l'hôpital qu'il est incapable d'assumer les fonctions de son nouveau poste, il doit être réintégré dans son ancien poste ou, dans le cas d'un employé occasionnel, il doit reprendre son statut d'employé occasionnel conformément à l'alinéa 2.03 c), sans perdre d'ancienneté ni son ancien traitement, et tout autre employé ayant fait l'objet d'avancement ou d'une mutation en raison du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni son ancien traitement. Si le service s'avère satisfaisant, l'employé doit être nommé au poste de façon permanente au terme de la période d'essai.

b) Si l'employé choisi est réintégré dans son ancien poste ou statut en application de l'alinéa 31.04 a), l'Hôpital nomme au poste le prochain candidat répondant aux exigences du poste et ayant le plus d'ancienneté. Si cet autre candidat ne répond aux exigences du poste, l'Hôpital affiche à nouveau le poste.

31.05 a) Dans un délai de quatorze (14) jours civils après la date limite du concours, un avis indiquant soit le nom du candidat choisi, soit que le poste n'a pas été pourvu, doit être affiché pendant au moins sept (7) jours civils. Un tel avis peut être envoyé à la section locale. Sur demande écrite de l'employé, l'Employeur doit fournir une explication par écrit de la raison pour laquelle l'employé n'a pas été nommé au poste.

b) Après que l'employé a été nommé au poste, l'Hôpital fait tous les efforts raisonnables pour que l'employé commence à occuper son nouveau poste au plus tard quatre (4) semaines après sa nomination.

31.06 Un employé doit compter au moins neuf (9) mois de service dans son poste actuel pour pouvoir demander une mutation latérale. Une mutation latérale est une mutation à un poste de la même classe que celui précédemment occupé par l'employé avec les mêmes heures de travail et le même statut d'employé.

- 31.07 Lorsqu'un employé est frappé d'incapacité et ne peut remplir ses fonctions normales en raison d'une infirmité ou d'une maladie, ou par suite de son âge ou d'une incapacité temporaire, l'hôpital doit, sans qu'il soit nécessaire de suivre les directives sur l'affichage décrites à l'article 31, faire tous les efforts raisonnables en vue d'affecter cet employé à un poste, à un emploi, ou, dans le cas d'un employé occasionnel, un travail occasionnel compatible avec son infirmité, son incapacité ou son âge. L'hôpital ne doit déplacer nul autre employé, sauf un employé stagiaire, pour effectuer cette réaffectation.
- 31.08 S'il n'y a aucun candidat au sein de l'hôpital, il n'est pas nécessaire d'afficher un avis intéressant les mêmes classes dans le même service pendant une période de trente (30) jours, mais l'hôpital peut embaucher tout candidat jugé compétent.
- 31.09 a) Lorsqu'un employé fait l'objet d'un avancement ou d'une mutation temporaire à un poste hors de l'unité de négociation et qu'il revient par la suite à l'unité de négociation, il doit être réintégré dans son ancienne classe sans subir de perte d'ancienneté ou de traitement par suite de l'avancement ou de la mutation temporaire.
- b) Lorsqu'un employé est affecté à un poste figurant à l'annexe A, mais désigné comme étant exclus d'un commun accord entre les parties ou par la Commission du travail et de l'emploi, il ne perd pas ses droits d'ancienneté et bénéficie de la présente convention.
- c) Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mutation permanente ou d'un avancement permanent à un poste ne figurant pas à l'annexe A, il perd ses droits d'ancienneté et ne peut bénéficier de la présente convention.

ARTICLE 32 - ANCIENNETÉ

- 32.01 Aux fins de la présente convention, ancienneté est définie comme étant le nombre total d'heures réglementaires à partir de la date d'embauchage. À moins qu'il ne soit indiqué autrement, l'ancienneté au sein de l'hôpital doit servir à déterminer la priorité pour toutes les questions qui sont fonction de la durée du service. Le maximum qu'un employé peut accumuler au cours d'une période de quatre (4) semaines est de 150 heures et, au cours d'une même année, de 1957,5 heures.
- 32.02 Nonobstant le paragraphe 32.01, dans le cas d'un employé occasionnel, l'ancienneté est définie, aux fins de la présente convention, comme étant le nombre total d'heures réglementaires qu'il a effectuées à partir de la date où il est devenu membre de l'unité de négociation du fait qu'il répond à la définition d'un employé, conformément à la *Loi sur les relations de travail dans les services publics*.
- 32.03 Une liste d'ancienneté comprenant tous les employés visés par la présente convention et indiquant le nom, la classe, la date d'embauchage et le nombre d'heures réglementaires de chacun au sein de l'hôpital doit être affichée au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, à un endroit accessible à tous les employés ainsi visés. Une période de trente (30) jours civils pendant laquelle les employés peuvent contester les révisions doit être accordée après cet affichage. Une copie de la liste révisée d'ancienneté doit être envoyée à la section locale si cette dernière en fait la demande.
- 32.04 Un employé ne perd aucun droit d'ancienneté accumulé pendant qu'il est en congé autorisé ou en cas de mutation non volontaire. Un employé perd ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes :
- a) il est congédié pour une raison valable et n'est pas réintégré;
- b) il démissionne ou prend sa retraite;
- c) il est suspendu pour une raison valable, auquel cas la perte d'ancienneté s'applique à la période de suspension;
- d) il est mis en disponibilité pendant une période de plus de dix-huit (18) mois civils consécutifs.
- 32.05 Nonobstant l'alinéa 32.04 d), un employé qui a effectué des relais de travail occasionnel pendant la période de rappel conformément au paragraphe 20.08 et qui est réembauché par l'Employeur dès la fin de la période de rappel doit conserver toutes les heures d'ancienneté qu'il a accumulées.

ARTICLE 33 - RETRAITE

- 33.01 L'âge normal de la retraite est celui défini dans le Régime de retraite à risques partagés du SCFP.
- 33.02 Si l'emploi d'un employé est prolongé au-delà de l'âge de soixante-cinq (65) ans, cet employé doit bénéficier de tous les avantages et de toutes les conditions d'emploi prévus dans la présente convention.
- 33.03 S'il le désire, un employé peut prendre sa retraite n'importe quand après son cinquante-cinquième (55^e) anniversaire de naissance sans perdre les prestations de retraite et il doit recevoir les prestations de pension prévues dans le régime de pension des hôpitaux auquel il est inscrit.

ARTICLE 34 - ALLOCATION DE RETRAITE

- 34.01 Lorsqu'un employé comptant 9 787,5 heures ou plus de service ininterrompu prend sa retraite conformément au régime de retraite en vigueur au moment de son départ ou que son emploi prend fin par suite d'incapacité ou d'âge, ou encore qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'hôpital doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de fin de service d'une valeur égale à la rémunération de 37,5 heures pour chaque tranche de 1 957,5 heures de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rémunération de 937,5 heures, au taux de traitement réglementaire de l'employé. Dans le cas d'une mise en disponibilité, un tel paiement pourra être versé seulement à la fin de la période de dix-huit (18) mois prévue en vertu du paragraphe 20.06.
- 34.02 Lorsqu'un employé souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou que l'hôpital exige qu'un employé prenne sa retraite par suite d'incapacité permanente, et à défaut d'une entente mutuelle, un comité de médecins, dont la décision est finale et obligatoire pour les parties à la présente convention, doit être formé de la façon suivante : un médecin nommé par la section locale, un médecin nommé par l'hôpital ainsi qu'un médecin que choisiront les deux médecins ainsi nommés et qui sera le président. Si le comité décide que l'employé souffre d'incapacité permanente, ledit employé doit recevoir la rémunération applicable à tout congé de fin de service qu'il aura accumulé et auquel il aura droit en application du présent article. Les dépenses de ce comité doivent être acquittées tout comme s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente d'un employé a été établie en application de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les pensions* (Canada), il ne sera pas nécessaire d'obtenir une autre décision de la part du comité prévu au présent article.

ARTICLE 35 - RÉGIME DE PENSION

- 35.01 a) Dans un protocole d'entente daté du 18 mai 2012, les parties ont convenu de modifier le régime de pension des employés des hôpitaux du SCFP du Nouveau-Brunswick (régime des employés des hôpitaux du SCFP) et de le convertir en un régime de retraite à risques partagés conformément aux exigences de la *Loi sur les prestations de pension*, L.N.-B. 1987, ch. P-5.1. Le régime a été modifié et converti en un régime de retraite à risques partagés pour les syndiqués du SCFP des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP) le 1^{er} juillet 2012.
- b) Dans le cadre du régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP, les parties ont convenu, au moyen de la confirmation de l'adoption de la politique de financement datée du 20 décembre 2012, des conditions de la politique de financement initial pour le régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP. Ces conditions pourront être modifiées périodiquement sous avec le consentement des parties.
- c) Les parties conviennent que le régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP ne vise que les seuls prestataires du régime et leurs bénéficiaires et leurs ayants droit. Les conditions d'admissibilité au régime peuvent être modifiées périodiquement avec le consentement des parties.
- d) Les parties sont également représentées auprès du conseil de fiduciaires du régime de retraite à risques partagés des employés du SCFP en conformité avec les dispositions du régime.

- 35.02 Un employé qui a le droit de prendre sa retraite conformément au régime de retraite en vigueur au moment de son départ et qui désire participer à un programme de consultation sur la retraite approuvé par le conseil des fiduciaires doit recevoir, dans la période de cinq (5) ans précédant la date la plus rapprochée à laquelle il désire prendre sa retraite, un congé unique sans perte de traitement d'un maximum de deux (2) jours pour assister à un tel programme au Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 36 – PRESTATION DE SOINS MÉDICAUX ET DENTAIRES

- 36.01 L'hôpital consent à fournir aux employés inscrits au régime d'assurance-maladie et d'hospitalisation du Nouveau-Brunswick, et en règle conformément à ce régime, une chambre à deux lits ou une chambre de meilleure qualité, sans frais différentiels. Le même avantage est offert aux adultes à la charge des employés. Ces avantages se limitent aux services disponibles à l'hôpital.
- 36.02 a) L'hôpital doit verser
- i) soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime de soins médicaux des employés tel que déterminé par le Comité permanent sur les avantages assurés du gouvernement du Nouveau-Brunswick; et
 - ii) cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires de base tel qu'annoncé pour tous les employés et les personnes à leur charge.
- b) La présente disposition s'applique aux employés qui acceptent de payer le reste du coût des primes.

ARTICLE 37 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

- 37.01 a) L'Employeur accepte d'offrir la protection d'assurance-vie collective prévue dans le régime d'assurance-vie collective des employés du gouvernement du Nouveau-Brunswick.
- b) L'assurance mort accidentelle et mutilation est offerte sur une base volontaire aux frais de l'employé.

Les parties conviennent que le régime sera administré en vertu des contrats types de la province du Nouveau-Brunswick.

- 37.02 En plus de ce qui précède, le Conseil du Trésor accepte de maintenir le régime d'assurance-vie collective actuellement en vigueur dans tout hôpital.

ARTICLE 38 - UNIFORMES

- 38.01 L'hôpital doit fournir, entretenir et blanchir, sans frais à l'employé, tous les vêtements qu'il est tenu de porter au travail comme uniforme. Les uniformes demeurent le bien de l'hôpital et ne doivent pas être portés hors des lieux de l'hôpital à moins que celui-ci ne fournisse pas d'installation où les employés peuvent se changer.

ARTICLE 39 - ADMINISTRATION SALARIALE

- 39.01 a) Les traitements applicables à toutes les classes visées par la présente convention figurent à l'annexe A ou A-1 qui font partie intégrante de la présente convention. Sauf dans les cas approuvés au préalable par l'hôpital, nul employé ne doit céder une partie quelconque de son traitement à une tierce personne.
- b) **Reconnaissance et maintien des effectifs**
- i) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 25 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 3 % de son taux de traitement réglementaire. L'employeur doit mettre en œuvre ce rajustement au cours de la première période de paie qui suit le 25^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.

- ii) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 20 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 2 % de son taux de traitement réglementaire. L'employeur doit mettre en œuvre ce rajustement au cours de la première période de paie qui suit le 20^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.
- iii) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 15 ans de service ininterrompu, à un rajustement de 1 % de son taux de traitement réglementaire. L'employeur doit mettre en œuvre ce rajustement au cours de la première période de paie qui suit le 15^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.
- iv) Aux fins de la mise en œuvre initiale de la prime de reconnaissance et de maintien des effectifs, tous les employés qui ont déjà atteint le nombre d'années requis auprès de l'Employeur à la date de signature de la présente convention collective ont droit à la prime de maintien des effectifs à compter de la date de signature.

39.02 Nul employé ne doit subir une réduction de son taux de traitement en raison de la présente convention.

39.03 Repas

- a) Le prix des repas servis aux employés sera fonction du coût des aliments crus, des fournitures et des salaires applicables à la cafétéria.
- b) Lorsque l'Employeur demande à l'employé de travailler ailleurs qu'à son lieu de travail ordinaire et qu'il ne l'a pas avisé avant le début de la journée de travail, le coût du repas de l'employé lui sera remboursé selon les dispositions de la directive provinciale sur les déplacements et ses modifications périodiques, et ce dans les cas où les repas ou l'accès aux repas ne peuvent être fournis au lieu d'affectation de l'employé.

39.04 Prime de relais

Une prime de relais de soirée de dix dollars et neuf cents (10,09 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 16 h et 24 h.

Une prime de relais de nuit de douze dollars et quatre-vingt-onze cents (12,91 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 24 h et 8 h.

Une prime de relais de jour la fin de semaine de dix dollars et neuf cents (10,09 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 8 h et 16 h le samedi ou le dimanche.

39.05 Période de paie

- a) L'hôpital consent à maintenir une période de paie à la quinzaine. Il maintiendra également une paie égalisée à la quinzaine pour l'employé à temps plein. La paie égalisée doit faire l'objet d'un rapprochement au cours de la période établie par l'hôpital.
- b) Lorsque le jour réglementaire de paie survient pendant un jour férié, le jour de paie sera le dernier jour d'opérations bancaires qui précède ce jour férié.
- c) Pour les employés qui reçoivent les chèques de paie, l'hôpital consent à remettre les chèques de paie aux employés affectés au relais de nuit au moment où ils quittent le service.
- d) Si une erreur est faite sur un chèque de paie, elle sera rectifiée dans un délai de quarante-huit (48) heures, pourvu qu'il s'agisse d'une somme de cinquante dollars (50 \$) ou plus après déductions et que l'employé le demande.
- e) Si un jour libre réglementaire survient pendant un jour de paie, un employé qui reçoit un chèque de paie, l'employé doit, sur demande, recevoir sa paie le jour précédent.
- f) Dépôt direct - L'hôpital peut mettre en place un système de dépôt direct auprès d'un établissement financier du choix de l'employé, assuré en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada*.
- g) Lorsque l'hôpital met en place un système de dépôt direct, les employés qui reçoivent actuellement leurs chèques de paie peuvent continuer de les recevoir.

39.06 **Crédits accumulés**

- a) L'hôpital doit distribuer aux employés les renseignements sur les régimes de pension fournis par le conseil des fiduciaires lorsqu'il y a lieu.
- b) Dans la mesure du possible, l'hôpital doit aviser chaque employé à chaque période de paie des jours fériés, du surtemps et des crédits de congés de maladie et de congés annuels qu'il compte à son actif pour l'année de référence des congés annuels.
- c) L'hôpital doit aviser chaque employé une fois par année du nombre de jours de congés de maladie accumulés.

39.07 **Augmentation annuelle**

Un employé aura droit à l'augmentation annuelle prévue à l'annexe A ou A-I dès qu'il aura terminé 1 957,5 heures de travail ou tout multiple de ce chiffre. Aux fins du calcul de l'augmentation, la date applicable à la hausse de salaire sera reportée au premier jour de la période de paie dans laquelle elle survient.

39.08 **Rémunération de suppléance**

- a) Une rémunération supplémentaire pour une affectation temporaire à un poste d'une classe supérieure doit s'appliquer aux employés admissibles qui sont affectés au poste dont le taux est supérieur pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Une telle rémunération sera rétroactive jusqu'au premier jour de l'affectation.
- b) Lorsqu'un poste est temporairement vacant pendant une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'hôpital ne doit pas y affecter plus d'un employé dans le seul but d'éviter le paiement de la rémunération de suppléance temporaire.
- c) Les employés admissibles doivent recevoir la rémunération correspondant à l'échelon de l'échelle de traitement de la classe supérieure, qui se traduira par une augmentation minimale de cinq pour cent (5 %). Si l'échelon dans l'échelle supérieure devait dépasser dix pour cent (10 %), alors une augmentation d'au plus dix pour cent (10 %) doit être versée. L'employé admissible ne recevra jamais un montant supérieur au montant maximum de la classe supérieure à laquelle il est affecté.
- d) Un employé tenu d'occuper temporairement un poste dans une classe dont le taux de traitement est inférieur à celui de son poste réglementaire ne doit subir aucune réduction de traitement.

39.09 **Promotion et Rétrogradation**

La nomination d'un employé (conformément à l'article 20, 30 ou 31) à un autre poste constitue :

- a) une promotion lorsque le taux de traitement maximal applicable au nouveau poste auquel l'employé est nommé dépasse le taux de traitement applicable au poste qu'il occupait immédiatement avant cette nomination;
- b) une rétrogradation lorsque le taux de traitement maximal du nouveau poste auquel est nommé l'employé est moindre que le taux de traitement maximal applicable au poste qu'il occupait immédiatement avant cette nomination;
- c) Un employé promu doit être classé à l'échelon de l'échelle salariale du nouveau poste qui a pour effet d'augmenter son taux de traitement d'au moins cinq pour cent (5 %) ou de le faire passer au taux minimum du nouveau poste, en prenant le plus élevé. En aucun cas, le taux de traitement de l'employé admissible ne dépassera le taux de traitement maximal de la nouvelle classification du poste auquel est nommé l'employé.
- d) Lors d'une rétrogradation, si le taux de traitement actuel de l'employé est moindre que le taux maximal de la nouvelle échelle salariale. L'employé sera classé à l'échelon de la nouvelle échelle salariale qui se rapproche le plus de son taux de traitement actuel et qui ne représente pas une réduction de salaire. Si le taux de traitement actuel de l'employé dépasse le taux maximal de la nouvelle échelle de salaire, l'employé sera rémunéré au taux maximal de la classification inférieure.

39.10 **Honoraires professionnels et de licence**

L'Employeur doit verser cent dollars (100 \$) comme contribution aux cotisations professionnelles annuelles des employés qui doivent renouveler leur licence pour exercer les fonctions de leur poste. Il doit acquitter la

totalité des cotisations professionnelles pour cette licence si les frais sont moins de cent dollars (100 \$). Si une classification nécessite plusieurs licences, l'Employeur doit verser jusqu'à un maximum de 100 \$ par licence.

ARTICLE 40 – MAINTIEN DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION

- 40.01 Sont visées par la présente convention les classes énumérées aux annexes A et A-1 de la présente convention. L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les particularités du poste pour les classes énumérées à l'annexe A et A-1 au fur et à mesure qu'elles sont révisées.
- 40.02 Lorsque le Syndicat ou l'employé ou les deux estiment que l'employé a été classé de façon injuste ou incorrecte, l'employé ou le Syndicat ou les deux peuvent soumettre la question à l'examen du Comité conjoint pour le maintien du système de classification (CCMSC), pour décision.
- 40.03 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention, ou si d'importantes modifications sont apportées aux fonctions ou au niveau de responsabilité d'une classe ou encore aux compétences requises pour celle-ci, le CCMSC sera chargé de déterminer l'échelle salariale de la classe en question (nouvelle ou révisée). En attendant la décision relative à l'échelle salariale, l'Employeur peut choisir un taux de traitement provisoire.
- 40.04 **Processus conjoint de maintien du système de classification**
- a) Formé de deux (2) représentants de l'Employeur et de deux (2) représentants du Syndicat, le CCMSC est chargé d'assurer l'intégrité du système de classification mis en œuvre le 1^{er} juillet 2007.
 - b) Au moment d'examiner une nouvelle classe, une classe révisée ou une demande de reclassification, le CCMSC met en application la méthode d'évaluation professionnelle utilisée pour établir le nouveau système de classification.
 - c) Le CCMSC se réunit au besoin et chaque partie s'occupe de payer les frais de ses membres.
 - d) La décision du CCMSC est finale et exécutoire.
 - e) Si les membres du CCMSC sont incapables d'arriver à un consensus pour toute question qui leur a été soumise, cette dernière sera présentée au Comité directeur conjoint.
 - f) Le Comité directeur conjoint, qui est formé d'un (1) représentant de l'Employeur et d'un (1) représentant du Syndicat, examine les questions qui lui sont soumises par le CCMSC et rend une décision, laquelle est finale et exécutoire. Si le Comité directeur conjoint ne parvient pas à une entente, il peut faire appel à un médiateur pour l'aider à prendre une décision finale.
- 40.05 En aucun cas le processus prévu aux paragraphes 40.02 et 40.03 ne doit dépasser six (6) mois.

ARTICLE 41 - AVANTAGES ACTUELS ET AVANTAGES SUPÉRIEURS

ARTICLE 42 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 42.01 Dans le présent article, « changements technologiques » signifient l'introduction d'équipement, de technologie ou de matériel différent de l'équipement, de la technologie ou du matériel précédemment utilisé par l'Employeur et ou la modification de la manière dont l'Employeur effectue ses activités directement reliées à l'introduction de cet équipement, de cette technologie ou de ce matériel.
- 42.02 Lorsque le fonctionnement du nouvel équipement, de la nouvelle technologie ou du nouveau matériel doit être confié à des employés de la même classe que ceux précédemment chargés des activités visées, les titulaires doivent bénéficier de possibilités raisonnables de formation, aux frais de l'Employeur et sans perte de traitement et d'avantages, pour l'exploitation du nouvel équipement ou du nouveau matériel en question dans le but de conserver leur poste.
- 42.03 Si, après une période raisonnable de formation, l'employé ne peut pas ou ne veut pas acquérir les aptitudes nécessaires, l'Employeur fera tout en son possible pour donner à l'employé un poste correspondant à ses compétences si une telle vacance existe (les autres droits de l'employé précisés ailleurs dans la présente convention s'appliquent aussi dans une telle situation).

- 42.04 Dans le cadre de la planification des changements technologiques, l'Employeur s'efforcera d'absorber les réductions du personnel que ces changements entraîneront par l'usure des effectifs.
- 42.05 L'Employeur accepte de donner au Syndicat un avis de trente (30) jours avant l'introduction des changements technologiques pouvant entraîner le déplacement d'employés de l'unité de négociation ou une importante modification des heures de travail ou des tâches des employés de l'unité de négociation.
- 42.06 Nonobstant les paragraphes 31.01 et 31.03, un employé frappé d'une mise en disponibilité en raison de changements technologiques aura la priorité pour combler une vacance dans une autre classe pour laquelle il possède les compétences afin d'éviter la mise en disponibilité.

ARTICLE 43 - BLESSURES AU TRAVAIL

- 43.01 Un employé qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente doit en aviser le surveillant ou le chef de service le plus tôt possible et présenter une demande d'indemnités pour accidents du travail.
- 43.02
 - a) Un employé qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et dont la demande d'indemnités pour accidents du travail est approuvée doit recevoir ses indemnités conformément à la *Loi sur les accidents du travail*.
 - b) Les employés qui touchent des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* doivent accumuler des crédits de congés annuels et de maladie conformément aux articles 26 et 27. Cependant, les crédits de congés annuels ne peuvent pas s'accumuler pour plus d'une année, tel qu'il était prévu au paragraphe 26.01.
- 43.03 L'absence d'un employé qui est blessé au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et qui attend l'approbation de sa demande d'indemnités pour accidents du travail et qui reçoit ou non des indemnités, conformément à la *Loi sur les accidents du travail*, ne doit pas entraîner la perte de crédits de congés de maladie ni de crédits de congés annuels de l'employé, sauf en application du paragraphe 43.04.
- 43.04 Nonobstant le paragraphe 43.03, après avoir subi une blessure au travail, un employé qui se trouve sans aucun revenu en attendant de recevoir des indemnités pour accidents du travail conformément à la *Loi sur les accidents du travail* peut demander une avance de l'Employeur sous réserve des conditions suivantes :
 - a) avoir demandé une telle avance au moins trois (3) jours avant chaque jour de paie réglementaire;
 - b) accepter de verser les indemnités correspondant au même montant et à la même période;
 - c) avoir accumulé les crédits de congés annuels ou des congés de maladie ou les deux types de congés en nombre suffisant; ou être admissible à une avance de congés de maladie en vertu du paragraphe 27.14;
 - d) le versement doit commencer après la période d'attente de trois (3) jours stipulée dans la *Loi sur les accidents du travail* pendant laquelle aucune indemnité n'est versée.
 - e) le montant de l'avance doit correspondre au montant des indemnités payables conformément à la *Loi sur les accidents du travail*, pour la même période, jusqu'à ce que la demande d'indemnités soit approuvée ou rejetée;
 - f) si la demande d'indemnités pour accidents du travail est refusée, l'employé a le droit à titre rétroactif d'utiliser les crédits de congés de maladie accumulés conformément à l'article 27;
 - g) l'Employeur portera au crédit de l'employé le nombre de congés de maladie utilisé à cette fin après avoir reçu le versement de l'employé correspondant aux indemnités applicables après l'approbation de la demande d'indemnités pour accidents du travail;
 - h) aux fins du calcul de l'avance, un crédit entier de congé de maladie accumulé servira pour chacun des jours de travail prévus de l'employé; et
 - i) à l'approbation de la demande d'indemnités pour accidents du travail, l'employé recevra à son crédit l'ancienneté qui correspond à la période d'attente requise stipulée dans la *Loi sur les accidents du travail*.

ARTICLE 44 - RÉTROACTIVITÉ

- 44.01 Les salaires prévus par la présente convention entrent en vigueur le 1^{er} juillet 2024. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les heures réglementaires, le surtemps et les heures pendant le service de rappel, pour tout employé de l'Unité de Négociation.
- 44.02 Les personnes qui n'ont pas droit au traitement rétroactif sont les suivantes :
- a) Celles qui ont quitté le service de l'hôpital avant d'avoir terminé leur période de probation.
 - b) Celles qui sont devenues des employés le 1^{er} juillet 2019 ou après et qui ont quitté volontairement le service de l'hôpital avant la date de la signature de la présente convention.
 - c) Les personnes qui ont été congédiées par mesure disciplinaire.
 - d) Les personnes qui ont quitté le service de l'hôpital sans donner l'avis approprié tel que défini dans la convention.
 - e) Les employés occasionnels et les employés temporaires qui ont travaillé moins de six (6) mois consécutifs à la date de signature.
- 44.03 i) Toute personne réclamant le traitement rétroactif prévu aux présentes et qui n'est pas un employé à la date de la signature de la présente convention doit faire parvenir un avis écrit à l'Hôpital où elle était employée, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours civils après la signature de la présente convention. Le défaut de faire une telle demande entraînera le retrait de tout droit au traitement rétroactif. Il incombe exclusivement à l'ancien employé de demander le traitement rétroactif.
- ii) Nonobstant le sous-alinéa 44.03(i), au cours du renouvellement de la convention collective, l'Employeur effectuera des paiements rétroactifs au prorata à tous les retraités qui ont pris leur retraite après le 1^{er} juillet 2019.
- iii) Nonobstant le sous-alinéa 44.03(i), lorsqu'un employé qui a droit à un traitement rétroactif décède, le montant dû est versé au conjoint ou, s'il n'y a pas de conjoint, à la succession de l'employé décédé.
- 44.04 Toutes les autres modifications entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective, sauf indication contraire dans la convention.

ARTICLE 45 - DURÉE ET CESSATION

- 45.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant à la date de la signature et se terminant le 30 juin 2028, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus cent quatre-vingts (180) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.
- 45.02 Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention est donné au Conseil du Trésor, la présente convention doit rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement ou quant à une modification ou substitution à y apporter, ou jusqu'à ce que l'on déclare l'existence d'une impasse en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 46 – NOTE SUR LE RÈGLEMENT SALARIAL

- 46.01 Les parties conviennent que le rajustement des salaires prévu à la présente convention résout les questions de recrutement, de maintien des effectifs et d'équité salariale.

ANNEXE A - TAUX HORAIRES
COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAFES SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT SERVICES AUX MALADES

Écheveau salarial	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Prime de reconnaissance et de maintien en poste*	Juillet 1/24			Juillet 1/25			Juillet 1/26			Juillet 1/27																
								\$1.00			\$1.20			\$1.30			\$1.40																
								A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C														
1	1005 Commis du service du courrier 1071 Adjoint(e) des services d'imprimerie	COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAFES 361	2086	Messager à la livraison des approvisionnements		SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT 381			20.6555	21.3439	22.0577	21.7555	22.4439	23.1577	23.0555	23.7439	24.4577	24.6555	25.3439	26.0577													
																					1.0%	20.8621	21.5573	22.2783	21.9731	22.6683	23.3893	23.2861	23.9813	24.7023	24.9021	25.5973	26.3183
																					2.0%	21.0686	21.7708	22.4989	22.1906	22.8928	23.6209	23.5166	24.2188	24.9469	25.1486	25.8508	26.5789
2				2036 Préposé(e) à la lessive propre ...334 Préposé(e) au service d'entretien ménage A 2040 Préposé(e) au service d'entretien ménage B 2035 Préposé(e) aux services d'alimentation A 2041 Préposé(e) aux services d'alimentation B 2021 Préposé(e) aux services de laboratoire 2042 Préposé(e) aux services de buanderie				21.3525	22.0672	22.8082	22.4525	23.1672	23.9082	23.7525	24.4672	25.2082	25.3525	26.0672	26.8082														
																					1.0%	21.5660	22.2879	23.0363	22.6770	23.3989	24.1473	23.9900	24.7119	25.4603	25.6060	26.3279	27.0763
																					2.0%	21.7796	22.5083	23.2644	22.9016	23.6305	24.3864	24.2276	24.9565	25.7134	25.8596	26.5865	27.3444
3	1001 Commis au classement 1010 Commis aux télécommunications		2038	Jardinier d'entretien des terrains	3022	Aide à l'imagerie diagnostique		22.0768	22.8183	23.5876	23.1768	23.9183	24.6876	24.4768	25.2183	25.9876	26.0768	26.8183	27.5876														
																					1.0%	22.2976	23.0465	23.8235	23.4086	24.1575	24.9345	24.7216	25.4705	26.2475	26.3376	27.0865	27.8635
																					2.0%	22.5183	23.2747	24.0594	23.6403	24.3967	25.1814	24.9663	25.7227	26.5074	26.5983	27.3547	28.1394
4			2071	Aide en retraitement des dispositifs médicaux	3046	Aide en inhalothérapie		22.8281	23.5979	24.3968	23.9281	24.6979	25.4968	25.2281	25.9979	26.7968	26.8281	27.5979	28.3968														
																					1.0%	23.0564	23.8339	24.6408	24.1674	24.9449	25.7518	25.4804	26.2579	27.0648	27.0964	27.8739	28.6808
																					2.0%	23.2847	24.0699	24.8847	24.4067	25.1919	26.0067	25.7327	26.5179	27.3327	27.3647	28.1499	28.9647
5	1011 Commis à la saisie des données 1016 Commis aux dossiers médicaux 1094 Agent(e) à l'expédition des stocks 1004 Commis aux menus des patients 1059 Opérateur(trice) de presse à imprimer 1075 Commis aux services de recherche 1053 Commis aux rapports transcrits 1049 Représentant(e) du service Lifeline (unique)	2010 Camionneur(euse) 2093 Jardinier(ère) de l'entretien des terrains / opérateur(trice) de matériel 2070 Technicien(enne) en retraitement de dispositifs médicaux 2037 Opérateur(trice) de machine à coudre	3004 Technicien(enne) en cardiologie (non-gradué(e)) 3023 Préposé(e) aux soins des patients 1 3042 Aide en ophtalmologie (unique)		23.6081	24.4073	25.2361	24.7081	25.5073	26.3361	26.0081	26.8073	27.6361	27.6081	28.4073	29.2361	27.6081	28.4073	29.2361														
																					1.0%	23.8442	24.6514	25.4885	24.9552	25.7624	26.5995	26.2682	27.0754	27.9125	27.8842	28.6914	29.5285
																					2.0%	24.0803	24.8954	25.7408	25.2023	26.0174	26.8628	26.5283	27.3434	28.1888	28.1603	28.9754	29.8208
6	1006 Réceptionniste 1007 Commis aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier 1017 Bibliothécaire(enne) 1062 Coordonnateur(trice) du service de courrier 1065 Commis aux télécommunications, aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier 1081 Soutien-plan d'établissement (TAS)	...063 Poseur(euse) de panneaux muraux secs / poseur(euse) de lattes 2009 Messager des patients et d'approvisionnements	3000 Préposé(e) aux activités de lattes 3010 Coiffeur(euse) 3025 Préposé(e) aux soins des patients 2		24.4180	25.2475	26.1076	25.5180	26.3475	27.2076	26.8180	27.6475	28.5076	28.4180	29.2475	30.1076	28.4180	29.2475	30.1076														
																					1.0%	24.6622	25.5000	26.3687	25.7732	26.6110	27.4797	27.0862	27.9240	28.7927	28.7022	29.5400	30.4087
																					2.0%	24.9064	25.7525	26.6298	26.0284	26.8745	27.7518	27.3544	28.2005	29.0778	28.9864	29.8325	30.7098
7	1018 Transcripteur(trice) médicale 1021 Soutien administratif (non-clinique) 1024 Commis-comptable 1028 Commis du service de la paie 1029 Commis aux avantages sociaux 1043 Aide en pharmacie 1051 Agent(e) aux services d'inventaire 1063 Coordonnateur(trice) des commis au classement 1070 Coordonnateur(trice) des services d'imprimerie et des opérateurs de duplicateur 1093 Commis en comptabilité et du service de la paie	...068 Opérateur(trice) en système de bâtiment 2072 Technicien(enne) à l'établissement des régimes et des menus 2018 Préposé(e) à l'entretien et aux réparations 2022 Agent(e) de sécurité	3001 Préposé(e) au traitement de la toxicomanie 3003 Aide en audiologie / orthophonie 3041 Assistante(e) de laboratoire médicale et phlébotomiste		25.2581	26.1191	27.0121	26.3581	27.2191	28.1121	27.6581	28.5191	29.4121	29.2581	30.1191	31.0121	29.2581	30.1191	31.0121														
																					1.0%	25.5107	26.3803	27.2822	26.6217	27.4913	28.3932	27.9347	28.8043	29.7062	29.5507	30.4203	31.3222
																					2.0%	25.7633	26.6415	27.5523	26.8853	27.7635	28.6743	28.2113	29.0895	30.0003	29.8433	30.7215	31.6323
8	1019 Coordonnateur(trice) des services de télécommunications 1020 Soutien administratif - Programme extra mural 1023 Soutien en dotation 1025 Soutien administratif (clinique) 1027 Commis auprès de l'unité de soins infirmiers 1057 Commis aux réservations, salles d'opération 1060 Technicien en pharmacie 1061 Aide en pharmacie (vérificateur(trice) délégué(e)) 1078 Soutien administratif - les services d'inventaire	2095 Coordonnateur(trice) ouvrier(ère) / jardinier(ère) à l'entretien de terrains / Opérateur(trice) de l'équipement	3012 Préposé(e) aux soins psychiatriques 3013 Conseiller(ère) en intégration communautaire 3015 Préposé(e) à la morgue 3029 Aide en ergothérapie / physiothérapie 3049 Surveillant(e) du service central de porteurs 3052 Aide en réadaptation		26.1308	27.0242	27.9514	27.2308	28.1242	29.0514	28.5308	29.4242	30.3514	30.1308	31.0242	31.9514	30.1308	31.0242	31.9514														
																					1.0%	26.3921	27.2944	28.2309	27.5031	28.4054	29.3419	28.8161	29.7184	30.6549	30.4321	31.3344	32.2709
																					2.0%	26.6534	27.5647	28.5104	27.7754	28.6867	29.6324	29.1014	30.0127	30.9584	30.7334	31.6447	32.5904

ANNEXE A-1 - TAUX HORAIRES

COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAFES SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT SERVICES AUX MALADES

Échelle salariale	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Code	CLASSIFICATION	Prime de reconnaissance et de maintien en poste*	Juillet 1/24			Juillet 1/25			Juillet 1/26			Juillet 1/27		
								\$1.00			\$1.10			\$1.30			\$1.60		
								A	B	C	A	B	C	A	B	C	A	B	C
		COMMIS, STÉNOGRAPHES ET MÉCANOGRAFES 363		SERVICES DE L'ÉTABLISSEMENT 381		SERVICES AUX MALADES 382													
1	1005 1071	Commis du service du courrier Adjoint(e) des services d'imprimerie	2086	Messager à la livraison des approvisionnements			1.0% 2.0% 3.0%	23.0722 23.3029 23.5336	23.8431 24.0795 24.3180	24.6385 24.8848 25.1312	24.3009 24.5439 24.7869	25.0698 25.3205 25.5712	25.8672 26.1258 26.3845	26.0105 26.2681 26.5268	26.7872 27.0524 27.3176	27.5924 27.8656 28.1388	27.8156 28.0910 28.3664	28.5922 28.8753 29.1584	29.3975 29.6886 29.9796
2			2036 2034 2040 2035 2041 2021 2042	Préposé(e) à la lessive propre Préposé(e) au service d'entretien ménage A Préposé(e) au service d'entretien ménage B Préposé(e) aux services d'alimentation A Préposé(e) aux services d'alimentation B Préposé(e) aux services de laboratoire Préposé(e) aux services de buanderie			1.0% 2.0% 3.0%	23.8507 24.0892 24.3278	24.6491 24.8956 25.1420	25.4768 25.7315 25.9863	25.0794 25.3302 25.5810	25.8778 26.1365 26.3952	26.7065 26.9725 27.2396	26.5315 26.7969 27.0622	27.3299 27.6032 27.8755	28.1576 28.4391 28.7207	28.3187 28.6019 28.8851	29.1171 29.4082 29.6994	29.9448 30.2442 30.5437
3	1001 1010	Commis au classement Commis aux télécommunications	2028 2033 2074 2067 2003	Jardinier d'entretien des terrains Aide auprès de l'unité de soins infirmiers Soutien à l'entretien - unité de soins infirmiers Aide auprès des chambres d'hôpital Cuisinier(ère) préparateur(trice)	3022 3024	Aide à l'imagerie diagnostique Préposé(e) aux transports des malades	1.0% 2.0% 3.0%	24.6598 24.9064 25.1530	25.4880 25.7429 25.9978	26.3473 26.6108 26.8743	25.8885 26.1474 26.4063	26.7167 26.9839 27.2511	27.5760 27.8518 28.1276	27.3406 27.6140 27.8874	28.1688 28.4505 28.7322	29.0281 29.3184 29.6087	29.1278 29.4191 29.7103	29.9560 30.2556 30.5552	30.8153 31.1235 31.4317
4			2071	Aide en retraitement des dispositifs médicaux	3046	Aide en inhalothérapie	1.0% 2.0% 3.0%	25.4990 25.7540 26.0090	26.3589 26.6224 26.8860	27.2512 27.5237 27.7963	26.7277 26.9950 27.2622	27.5876 27.8634 28.1393	28.4799 28.7647 29.0495	28.1798 28.4616 28.7434	29.0397 29.3301 29.6204	29.9320 30.2313 30.5307	29.9670 30.2667 30.5663	30.8269 31.1351 31.4434	31.7192 32.0364 32.3536
5	1011 1018 1094 1004 1059 1075 1053 1049	Commis à la saisie des données Commis aux dossiers médicaux Agent(e) à l'expédition des stocks Commis aux menus des patients Opérateur(trice) de presse à imprimer Commis aux services de recherche Commis aux rapports transcrits Représentant(e) du service Lifeline (unique)	2010 2093 2070 2037	Camionneur(euse) Jardinier(ère) de l'entretien des terrains / opérateur(trice) de matériel Technicien(enne) en retraitement de dispositifs médicaux Opérateur(trice) de machine à coudre	3004 3023 3042	Technicien(enne) en cardiologie (non-agée(e)) Préposé(e) aux soins des patients 1 Aide en ophtalmologie (unique)	1.0% 2.0% 3.0%	26.3702 26.6340 26.8977	27.2630 27.5356 27.8082	28.1887 28.4706 28.7525	27.5989 27.8749 28.1509	28.4917 28.7766 29.0615	29.4174 29.7116 30.0058	29.0510 29.3416 29.6321	29.9438 30.2482 30.5426	30.8695 31.1782 31.4869	30.8382 31.1466 31.4550	31.7310 32.0483 32.3656	32.6567 32.9833 33.3099
6	1006 1007 1017 1062 1065 1081	Réceptionniste Commis aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier Bibliotechnicien(enne) Coordonnateur(trice) du service de courrier Commis aux télécommunications, aux admissions, aux inscriptions et à l'établissement du calendrier Soutien-plan d'établissement (TAS)	2063 2009	Poseur(euse) de panneaux muraux sacs / poseur(euse) de lattes Messager des patients et d'approvisionnements	3000 3010 3025	Préposé(e) aux activités de lattes Coiffeur(euse) Préposé(e) aux soins des patients 2	1.0% 2.0% 3.0%	27.2749 27.5477 27.8204	28.2015 28.4835 28.7655	29.1622 29.4538 29.7454	28.5036 28.7886 29.0737	29.4302 29.7245 30.0188	30.3909 30.6948 30.9987	29.9557 30.2553 30.5548	30.8823 31.1911 31.4999	31.8430 32.1614 32.4798	31.7429 32.0603 32.3778	32.6695 32.9962 33.3228	33.6302 33.9665 34.3028
7	1018 1021 1024 1028 1029 1043 1051 1063 1070 1093	Transcripteur(trice) médical(e) Soutien administratif (non-clinique) Commis-comptable Commis du service de la paie Commis aux avantages sociaux Aide en pharmacie Agent(e) aux services d'inventaire Coordonnateur(trice) des commis au classement Coordonnateur(trice) des services d'imprimerie et des opérateurs de duplicateur Commis en comptabilité et du service de la paie	2068 2072 2018 2022	Opérateur(trice) en système de bâtiment Technicien(enne) à l'établissement des régimes et des menus Préposé(e) à l'entretien et aux réparations Agent(e) de sécurité	3001 3003 3041	Préposé(e) au traitement de la toxicomanie Aide en audiologie / orthophonie Assistante(e) de laboratoire médicale et phlébotomiste	1.0% 2.0% 3.0%	28.2133 28.4954 28.7776	29.1750 29.4668 29.7584	30.1725 30.4742 30.7760	29.4420 29.7364 30.0308	30.4037 30.7078 31.0118	31.4012 31.7152 32.0292	30.8941 31.2030 31.5120	31.8558 32.1744 32.4930	32.8533 33.1818 33.5104	32.6813 33.0081 33.3349	33.6430 33.9795 34.3159	34.6405 34.9869 35.3333
8	1019 1020 1023 1025 1027 1057 1060 1061 1078	Coordonnateur(trice) des services de télécommunications Soutien administratif - Programme extra mural Soutien en dotation Soutien administratif (clinique) Commis auprès de l'unité de soins infirmiers Commis aux réservations, salles d'opération Technicien en pharmacie Aide en pharmacie (vérificateur(trice) délégué(e)) Soutien administratif - les services d'inventaire	2095	Coordonnateur(trice) ouvrier(ère) / jardinier(ère) à l'entretien de terrains / Opérateur(trice) de l'équipement	3012	Préposé(e) aux soins psychiatriques	1.0% 2.0% 3.0%	29.1881 29.4800 29.7719	30.1860 30.4879 30.7898	31.2217 31.5339 31.8461	30.4168 30.7210 31.0251	31.4147 31.7289 32.0430	32.4504 32.7749 33.0994	31.8689 32.1876 32.5063	32.8668 33.1955 33.5242	33.9025 34.2415 34.5806	33.6561 33.9927 34.3292	34.6540 35.0006 35.3471	35.6897 36.0466 36.4035
					3013 3015 3029 3049 3052	Conseiller(ère) en intégration communautaire Préposé(e) à la morgue Aide en ergothérapie / physiothérapie Surveillant(e) du service central de porteurs Aide en réadaptation	1.0% 2.0% 3.0%	30.0637 30.3729	31.0916 31.4039	32.1584 32.4729	31.3293 31.6439	32.3572 32.6729	33.4239 33.7396	32.8250 33.1407	33.8528 34.1685	34.9196 35.2353	34.6658 34.9815	35.6937 36.0094	36.7604 37.0761

ANNEXE B

CONDITIONS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE AUX EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Nonobstant la convention collective actuellement en vigueur entre le Conseil du Trésor et le Syndicat canadien de la fonction publique et son Conseil des Syndicats hospitaliers, seules les dispositions qui suivent s'appliquent aux employés occasionnels qui répondent à la définition énoncée à l'alinéa 2.02 d).

Article 2.02 d) – Définition d'employé occasionnel

Paragraphe 2.03 – Période de probation

Article 3 Reconnaissance

Article 4 Priorité de la loi

Article 5 – Champ d'application de la convention

Paragraphe 6.08 et 6.09 – Employés à temps partiel, employés occasionnels et employés temporaires

Article 7 – Continuité de fonctionnement

Article 8 Discrimination, restriction ou contrainte

Article 9 – Droits de la direction

Article 10 – Tableaux d'affichage

Article 11 Exemplaires de la convention

Article 13 Fusionnement et association

Seul le paragraphe 13.03 s'applique aux employés occasionnels comme suit :

En cas de fusionnement ou d'association, nul autre employé occasionnel ne doit être embauché par l'hôpital tant que les employés occasionnels actuels n'auront eu l'occasion de postuler tout emploi occasionnel pour lequel ils possèdent les qualités requises.

Paragraphe 14.01 à 14.05 – Sécurité et hygiène

Article 15 – Retenue des cotisations syndicales

Article 16 – Comité des relations Employeur-employés

Article 17 Procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage

Article 18 – Mesure disciplinaire

Ces dispositions s'appliquent uniquement aux employés occasionnels qui ont réussi leur période de probation conformément à l'alinéa 2.03 a) du présent protocole d'entente.

Toutefois, si un employé occasionnel est congédié ou reçoit une mesure disciplinaire pendant sa période de probation, l'Hôpital en fournit les raisons par écrit au secrétaire de séance de la section locale au plus tard dix (10) jours après le congédiement ou l'imposition de la mesure disciplinaire.

Alinéa 21.01 Portabilité

Seulement 21.01 (b) - Le régime de pension (selon le document sur le régime de pension applicable), 21.01 (f) les crédits de service applicables aux incréments dans le salaire et 21.01 (g) portabilité pour toutes les heures d'ancienneté précédentes.

Article 22 – Heures de travail

Le paragraphe 22.01 ne s'applique pas aux employés occasionnels; néanmoins, un employé occasionnel ne recevra pas un relais de moins de quatre (4) heures.

22.02, 22.06, 22.11, 22.12 et 22.14 s'appliquent aux employés occasionnels

22.10 S'applique aux employés occasionnels pour les quarts de travail déjà prévus à l'avance.

Article 23 Surtemps

Dans le cas des employés occasionnels, le surtemps ne s'applique que pour les heures travaillées qui dépassent les heures réglementaires définies à 22.01. Les paragraphes 23.07 et 23.08 s'appliquent aux employés occasionnels.

Paragraphe 24.02 – Réserve et rappel

S'applique uniquement aux employés occasionnels qui, à la date de signature du Protocole d'entente Objet : personnes anciennement exclues (26 novembre 2010), bénéficiaient de cette disposition. Si un employé est rappelé au travail, il reçoit 1,5 fois son taux horaire régulier pour les heures travaillées.

Article 25 – Jours fériés

Les employés occasionnels qui travaillent l'un des huit (8) jours fériés énumérés dans la Loi sur les normes d'emploi rémunérés à raison de 1,5 fois du taux de traitement réglementaire minimum prévu à l'annexe A applicable à la classe du travail effectué. Les employés occasionnels qui travaillent l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 25.01 ne reçoivent pas de jour en remplacement du jour férié.

Article 28 · Congés de maternité

Cette disposition ne s'applique pas aux employés occasionnels; toutefois, les personnes inscrites sur la liste d'employés occasionnels qui ne sont pas disponibles pour travailler à cause d'un congé de maternité et/ou d'un congé de garde d'enfant/parental informent l'Employeur lorsqu'elles deviennent disponibles pour travailler à titre occasionnel à la suite d'une grossesse.

Article 29.01 - Le congé de deuil ne s'applique pas aux employés occasionnels sous réserve des conditions prévues à l'alinéa 6.09 g).

Article 29.02 a) - Congés pour d'autres raisons

Cet alinéa s'applique uniquement aux employés occasionnels comme suit :

Un congé non payé peut être accordé à un employé occasionnel, sur demande écrite, si l'hôpital le juge à propos.

Article 29.05 a) – Congés pour affaires du syndicat

Article 30 – Affectations provisoires

Article 31 Postes vacants

Les paragraphes 31.01 à 31.08 s'appliquent uniquement aux employés occasionnels

Article 32 – Ancienneté

Article 38 – Uniformes

Article 39 Administration salariale

39.02 Réduction de traitement s'applique aux employés occasionnels

39.03 Repas cette disposition s'applique aux employés occasionnels

39.04 Prime de relais cette disposition s'applique aux employés occasionnels

39.05 Période de paie les alinéas a), b), d), f) et g) s'applique aux employés occasionnels

Article 42 – Changements technologiques

Cette disposition ne s'applique pas aux employés occasionnels; toutefois, les employés occasionnels qui ont besoin de formation en raison de l'adoption de changements technologiques recevront une formation le cas échéant.

Article 43 · Blessures au travail

Article 44 Rétroactivité

Article 45 · Durée et cessation

Article 46 – Note sur le règlement salarial

ANNEXE C

HEURES DE TRAVAIL MODIFIÉES

Attendu que les parties reconnaissent la nécessité d'élaborer des heures de travail modifiées pour assurer des ressources en dotation adéquates pour la prestation efficace des services de soins de santé; et

Attendu que la présente convention collective entre les parties définit les heures de travail comme étant sept heures et demie (7 ½) ou onze heures et quart (11 ¼) comme le prévoit l'annexe E,

Par conséquent, les parties conviennent de la mise en œuvre des heures de travail modifiées aux conditions suivantes:

- a) L'hôpital doit aviser la section locale par écrit de son intention d'instaurer des heures de travail différentes de sept heures et demie (7 1/2) ou de onze heures et quart (11 ¼), selon le cas. Cet avis doit indiquer le but et le lieu des heures de travail modifiées. Les parties conviennent que tout calendrier d'heures de travail modifiées maintiendra les postes à temps plein existants.
- b) Les heures de travail modifiées seront seulement utilisées là où les heures de travail doivent être différentes de celles énoncées ci-dessus à cause de la prestation de services ou des heures de fonctionnement.
- c) L'hôpital et la section locale doivent se rencontrer au moins trente (30) jours avant la mise en œuvre des heures de travail modifiées. Les heures de travail modifiées doivent être soumises à un accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat avant la mise en œuvre.
- d) Il n'y aura aucun relais fractionné ni relais de moins de quatre (4) heures.

ANNEXE D

RELAIS DE ONZE HEURES ET QUART (11¼)

ARTICLE 22 – HEURES DE TRAVAIL

- 22.01 Les heures réglementaires de travail par jour pour chaque relais sont onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½), calculée sur une période de neuf (9) semaines. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être considéré comme des heures de travail.
- 22.02 La période accordée pour les repas ne doit pas être inférieure à quarante-cinq (45) minutes par relais. Tout employé tenu de rester à son lieu de travail pendant la période des repas doit être indemnisé à son taux réglementaire de traitement. À moins d'entente mutuelle contraire, la période des repas pour tous les employés ne doit pas commencer avant qu'ils n'aient travaillé au moins une heure de leur relais quotidien.
- 22.03 Nul employé ne doit être tenu de travailler pendant plus de quatre (4) jours civils consécutifs, à moins d'entente mutuelle contraire. Dans la mesure du possible, chaque employé doit recevoir chaque semaine deux (2) jours libres consécutifs. Cependant, aucun employé ne doit se voir accorder ces jours libres séparément plus d'une fois en une période de quatre semaines, à moins d'entente mutuelle contraire.
- 22.06 L'hôpital doit prévoir trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque relais complet. Un employé dont l'horaire de travail ne prévoit pas une période de repos pendant son relais normal doit recevoir, en plus de son traitement réglementaire, un supplément de traitement pour la période de repos non obtenue, à raison de la moitié du taux réglementaire.
- 22.08 À moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'hôpital, le temps libre accordé entre les changements de quarts rotatifs ne doit pas être inférieur à douze (12) heures.

ARTICLE 23 – SURTEMPS

- 23.01 Tout travail accompli
- a) au cours des congés annuels de l'employé;
 - b) au cours d'un jour férié;
 - c) au cours d'une journée libre prévue (s'applique uniquement aux employés à temps plein et aux employés temporaires à temps plein);
 - d) pendant une période qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail, à moins d'entente mutuelle contraire;
 - e) en plus des heures réglementaires de travail définies au paragraphe 22.01;
 - f) sur la quatrième fin de semaine consécutive (le samedi et le dimanche), et les fins de semaine suivantes, à moins d'entente mutuelle contraire;
 - g) moins de douze (12) heures après un relais antérieur, sous réserve du paragraphe 22.08;
- est considéré du surtemps et doit être rémunéré conformément au paragraphe 23.06.
- 23.02 Nonobstant le paragraphe 23.01, tout travail effectué par un employé à temps partiel ou un employé temporaire à temps partiel sur une base occasionnelle doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employé seulement dans les cas suivants :
- i) pour toutes les heures travaillées au-delà de onze heures et un quart (11.25) dans une (1) journée si ce n'est pas le choix de l'employé;
 - ii) pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine [calculées sur une période de quatre (4) semaines].

ARTICLE 24 – RÉSERVE ET RAPPEL

- 24.04 Lorsqu'un employé a quitté l'hôpital et est rappelé au travail, ou lorsqu'un employé affecté au service de réserve est rappelé au travail, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour au moins deux heures et

demie (2,5) jusqu'à concurrence de douze (12) heures (selon l'article 23.06), pendant toute période de douze (12) heures.

ARTICLE 25 – JOURS FÉRIÉS

25.01 Tous les employés à temps plein doivent recevoir, chaque année, une journée de congé payé pour chacun des jours fériés suivants. Cet avantage doit être calculé selon une base proportionnelle pour les employés à temps partiel conformément au paragraphe 6.01.

- a) le jour de l'An,
- b) Le jour de la Famille
- c) le Vendredi saint,
- d) le lundi de Pâques,
- e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- f) la fête du Canada,
- g) la fête du Nouveau-Brunswick,
- h) la fête du Travail,
- i) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- j) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces,
- k) le jour du Souvenir,
- l) le jour de Noël,
- m) le lendemain de Noël, et
- n) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.

Les jours fériés sont accordés au prorata aux employés qui effectuent la semaine de travail réduite, selon le système suivant : pour chaque série de trois jours fériés auxquels a droit un employé, on accorde à cet employé deux jours de congé payé.

ARTICLE 26 – CONGÉS ANNUELS

26.01 Chaque employé à temps plein et à temps partiel qui a terminé sa période de probation et qui, le 30 juin, dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels, compte une ancienneté de :

- a) moins de 1 957,5 heures [une (1) année], a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculé à raison de 9,375 heures par mois de service à temps plein ininterrompu au dernier jour de l'année de référence pour les congés annuels;
- b) 1 957,5 heures [une (1) année], mais moins de 9 787,5 heures [cinq (5) années], a droit à 112,5 heures à son taux réglementaire;
- c) 9 787,5 heures [cinq (5) années], mais moins de 31 320 heures [seize (16) années], a droit à 150 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- d) 31 320 heures [seize (16) années], mais moins de 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], a droit à 157,5 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- e) 33 277,5 heures [dix-sept (17) années], mais moins de 35 235 heures [dix-huit (18) années], a droit à 165 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- f) 35 235 heures [dix-huit (18) années], mais moins de 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], a droit à 172,5 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- g) 37 192,5 heures [dix-neuf (19) années], mais moins de 39 150 heures [vingt (20) années], a droit à 180 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire;
- h) 39 150 heures [vingt (20) années] ou plus, a droit à 187,5 heures de congé annuel payé à son taux réglementaire.

Cet avantage sera calculé au prorata pour les employés à temps partiel, conformément au paragraphe 6.03.

26.03 Si l'un des jours fériés mentionnés au paragraphe 25.01 survient ou est célébré un jour réglementaire de travail (7½ heures) qui se trouve être un jour de congé annuel d'un employé, celui-ci doit obtenir en remplacement de ce jour férié sept heures et demie (7½) supplémentaires de congé annuel. Un employé qui

est hospitalisé ou chez lui en raison de maladie pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus, au cours de sa période de congés annuels, pourra utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat d'un médecin.

- 26.06 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient à dépasser 7 1/3 jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois, mais l'employé conserve tout crédit de congé annuel déjà accumulé.

ARTICLE 27 – CONGÉS DE MALADIE

- 27.01 Chaque employé à temps plein de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison de 11,25 heures par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de 1 800 heures. Les employés à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe A doivent accumuler des crédits de congés de maladie selon une base proportionnelle.
- 27.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 18, à dépasser 7 1/3 jours de travail en un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce même mois, mais l'employé conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés antérieurement à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.
- 27.11 Lorsqu'un employé s'absente pendant la totalité ou une partie de son relais pour raison de maladie, cette période d'absence doit être déduite de ses crédits de congés de maladie conformément au nombre d'heures ou à la partie de ces heures d'absence.
- 27.14 Un employé qui compte deux (2) ans de service ou plus et qui a épuisé ses crédits de congés de maladie doit recevoir, sur demande, une avance de congé de maladie de 112,5 heures. De cette avance de crédits de congés de maladie de 112,5 heures, les crédits utilisés doivent être recouvrés à raison de 3,75 heures par mois, prise sur les crédits accumulés lors du retour au travail. Un employé ayant reçu une avance de congés de maladie doit, à la cessation de son emploi, indemniser l'Employeur des congés de maladie accordés d'avance et utilisés et n'ayant pas été recouvrés conformément au présent article, le montant de l'indemnité devant se calculer au taux quotidien de traitement de l'employé au moment de la cessation d'emploi. Un employé ne peut emprunter d'autres crédits de congés de maladie tant que les crédits empruntés précédemment n'ont pas été remboursés selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 28 – CONGÉS DE MATERNITÉ

- 28.02 Une employée en congé de maternité est accordé doit être autorisée à utiliser soixante-quinze (75) heures des crédits de congé de maladie accumulés en sa faveur, au début du congé de maternité.

ARTICLE 34 – ALLOCATION DE RETRAITE

- 34.01 Lorsqu'un employé comptant 9 787,5 heures ou plus de service ininterrompu prend sa retraite conformément au régime de retraite en vigueur au moment de son départ ou que son emploi prend fin par suite d'incapacité ou d'âge, ou encore qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'hôpital doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de fin de service d'une valeur égale à la rémunération de 37,5 heures pour chaque tranche de 1 957,5 heures de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rémunération de 937,5 heures, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Dans le cas d'une mise en disponibilité, un tel paiement pourra être versé seulement à la fin de la période de dix-huit (18) mois prévue au paragraphe 20.06.

ARTICLE 39 – PRIME DE RELAIS - ADMINISTRATION SALARIALE

- 39.04 Une prime de relais de vingt-trois dollars (23,00 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 20 h et 8 h.

Une prime de relais de jour la fin de semaine de quinze dollars et quatorze cents (15,14 \$) par relais sera versée à tous les employés qui travaillent pendant des relais où 50 % ou plus des heures de travail se situent entre 8 h et 20 h le samedi ou le dimanche.

39.08 Rémunération de suppléance

- a) Une rémunération de suppléance pour une affectation temporaire à un poste dans une classe supérieure doit s'appliquer aux employés admissibles qui sont affectés à un poste dont le taux est supérieur pendant une période de deux (2) jours ouvrables consécutifs. Une telle rémunération sera rétroactive jusqu'au premier jour de l'affectation.

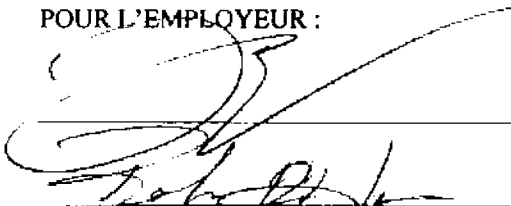
Le présent addenda à la convention collective demeurera en vigueur jusqu'au 30 juin 2028 ou jusqu'à une date mutuellement acceptée et sera automatiquement renouvelé par la suite et demeurera pleinement en vigueur jusqu'au moment où l'on signera une entente pour le modifier ou le remplacer ou jusqu'à ce qu'une impasse soit déclarée en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.


Le présent addenda peut être résilié sur préavis écrit de deux semaines de l'une ou l'autre partie.

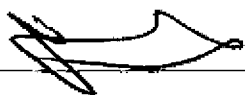
Aux termes de l'alinéa 22.11 a) de la convention collective, les modifications ci-dessus aux conditions d'emploi sont acceptées à titre provisoire.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.


POUR L'EMPLOYEUR :



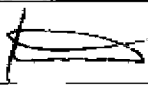




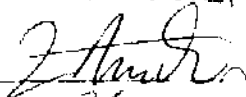
POUR LE SYNDICAT :



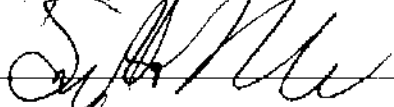
Lisa Allen

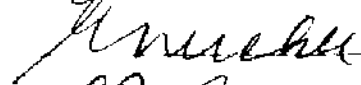
Dy 


T Rodmond

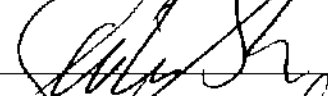
Z. H. 

Kris Davidson

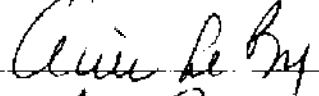
D. M. 


A. 

D. 

S. 

Nicole LeBlanc

A. 

M. 



Ameli Com

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION
DES HÔPITAUX ÉNUMÉRÉS À LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA
LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1252

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

CONCERNANT LA

MOBILITÉ DES EMPLOYÉS ENTRE LA RÉGIE RÉGIONALE DE LA SANTÉ A,
LA RÉGIE RÉGIONALE DE LA SANTÉ B ET PEM/ANB INC.

ATTENDU QUE PEM/ANB Inc. est un « Employeur » énuméré à la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, et qu'il répond à la définition d'« hôpital » contenue dans la convention collective;

ATTENDU QUE l'ancienneté des employés qui fournissent des services pour le PEM/ANB Inc. est transférée avec les employés et est recensée sur une liste unique;

ATTENDU QUE le Programme extra-mural actuellement offert par les Régies régionales de la santé A et B pourrait être pris en charge par PEM/ANB Inc. et reconnaissant que l'article 13 (Fusionnement et association) s'appliquerait à tous les employés qui offrent actuellement ces services;

Les Parties conviennent que la convention collective conclue entre le Syndicat canadien de la fonction publique et le Conseil du Trésor représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés dans la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* s'applique à tous les employés, sous réserve d'indication contraire dans le présent protocole d'entente.

ARTICLE 31 – POSTES VACANTS

31.01 a) Lorsqu'un poste permanent à temps plein ou un poste permanent à temps partiel devient vacant, ou qu'un poste permanent à temps plein ou un poste permanent à temps partiel est créé pour le Programme extra-mural au sein de PEM/ANB Inc., de la Régie régionale de la santé A (RRS A) ou de la Régie régionale de la santé B (RRS B), l'Employeur doit s'assurer que les avis de ces postes sont mis à la disposition des employés au sein de (nouvelle entité dans la partie III) et de la Régie régionale de la santé A ou B pendant au moins sept jours civils. L'hôpital peut envoyer cet avis à la section locale.

31.01 b)

Lorsqu'un poste vacant permanent à temps plein ou à temps partiel est affiché.	Un employé	Peut postuler et être évalué avec toute l'ancienneté qu'il a accumulée à titre d'employé du Jusqu'à un maximum de 1957,5 heures par année multipliées par le nombre d'années de service
PEM/ANB Inc. (au sein de la RRS A)**	Du PEM/ANB Inc. ou de la RRS A	Du PEM/ANB Inc. et à la RRS A
PEM/ANB Inc. (au sein de la RRS B)**	Du PEM/ANB Inc. ou de la RRS B	Du PEM/ANB Inc. et à la RRS B
RRS A	Du Programme extra-mural * qui relevait de la RRS A**	Du PEM/ANB Inc. et à la RRS A
RRS B	Du Programme extra-mural * qui relevait de la RRS B**	Du PEM/ANB Inc. et à la RRS B

*Ancien Programme extra-mural désigne le programme tel qu'il est actuellement offert à la signature du présent protocole d'entente.

**Désigne la RRS de laquelle relevait le poste du Programme extra-mural à la signature du présent protocole d'entente.

31.01 c) Lorsqu'un poste vacant est affiché au sein de la Régie régionale de la santé A ou de la Régie régionale de la santé B et qu'aucun candidat n'est retenu conformément à l'alinéa 31.01 b), les candidatures des employés d'Ambulance Nouveau-Brunswick qui ont postulé doivent être étudiées avant que ne soit embauché un candidat externe.

31.02 Les avis doivent contenir les renseignements suivants :

- a) fonctions du poste;
- b) qualifications essentielles selon la description d'emploi;
- c) autres exigences du poste;
- d) heures et lieu de travail;
- e) traitement;
- f) date de l'affichage; et
- g) hôpital.

Les exigences du poste doivent être pertinentes pour le poste.


31.03 Le candidat possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui répondent aux exigences du poste indiquées dans l'avis doit être nommé au poste.


31.04 Si le candidat choisi est déjà un employé au sens de l'alinéa 31.01 b) ci-dessus, il doit être soumis à une période d'essai dans la nouvelle classification ou le nouveau poste d'une durée de 300 heures travaillées. Sous réserve d'une entente mutuelle de l'Employeur et de la section locale, cette période d'essai peut être prolongée d'une durée raisonnable. Si, pendant la période d'essai susmentionnée, on juge que l'employé ne satisfait pas aux exigences du poste ou que l'employé convainc l'hôpital qu'il est incapable d'assumer les fonctions de son nouveau poste, il doit être réintégré dans son ancien poste ou, dans le cas d'un employé occasionnel, il peut reprendre son statut d'employé occasionnel conformément à l'alinéa 2.03 c), sans perdre d'ancienneté ni son ancien traitement, et tout employé ayant fait l'objet d'un avancement ou d'une mutation en raison du remaniement des postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni son ancien traitement. À la condition que le service soit satisfaisant, l'employé doit être nommé au poste de façon permanente au terme de la période d'essai.


Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

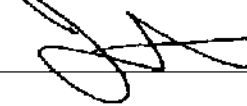
POUR L'EMPLOYEUR :


POUR LE SYNDICAT :




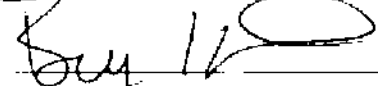





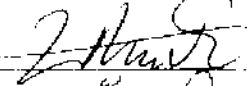


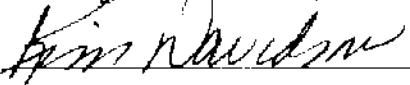












S

Styly
Peniche

~~Clay~~

~~Styly~~
Nicole LeBlanc

Gene LeBar

Mary-Judith

Amelia Connor

PROTOCOLE D'ENTENTE

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

ET : LE CONSEIL DU TRÉSOR, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, ci-après appelé l'Employeur.


Object : Congés de Maternité

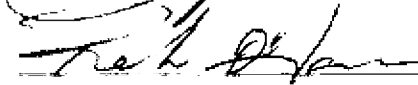
Les parties au présent protocole d'entente conviennent de ce qui suit :


Les parties conviennent par les présentes que si le droit à une réduction de la prime applicable à l'assurance-emploi est annulé ou modifié par suite des dispositions de l'article 28 de la convention collective, l'une ou l'autre partie indiquant ses intentions à l'autre partie par écrit, peut commencer à nouveau les négociations relatives à la convention collective pour ce qui a trait à l'article 28 seulement.

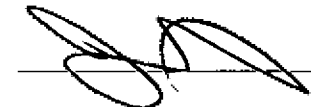
Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR




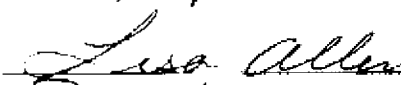


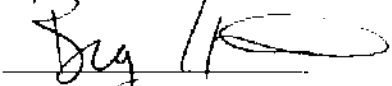


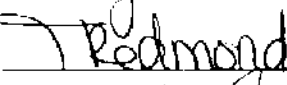



POUR LE SYNDICAT :







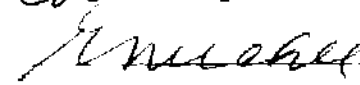





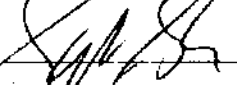


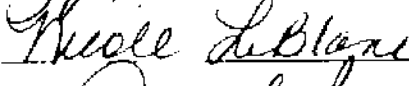


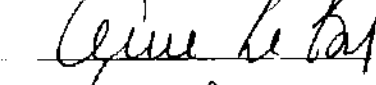


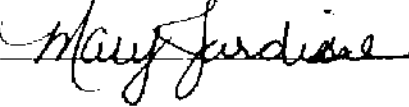












Amel Comar

Amedeo Comen

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION
DES HÔPITAUX ÉNUMÉRÉS DANS LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA
LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

ET

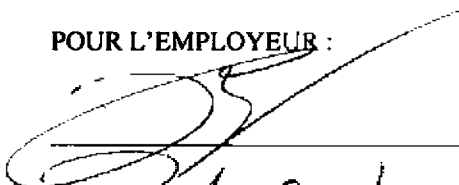
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS DES
HÔPITAUX


Objet : véhicules du programme Extra-Mural


L'Employeur reconnaît que les employés pourraient être tenus de se déplacer pour prodiguer des soins aux patients du Programme extra-mural. Il s'efforcera donc d'offrir un accès à des véhicules à cette fin. Lorsqu'un véhicule n'est pas disponible pour prodiguer des soins aux patients, l'employé peut louer un véhicule ou utiliser son propre véhicule conformément à la Directive sur les déplacements du Nouveau-Brunswick.


Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :













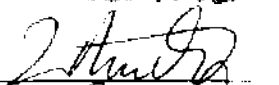
POUR LE SYNDICAT :

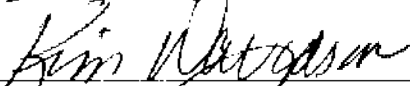





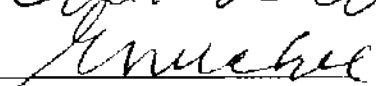





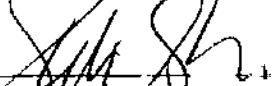


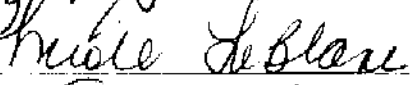


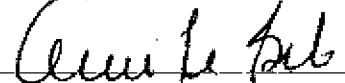














Mary Fawcett
Amelia Conover

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES HÔPITAUX ÉNUMÉRÉS DANS LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

ET

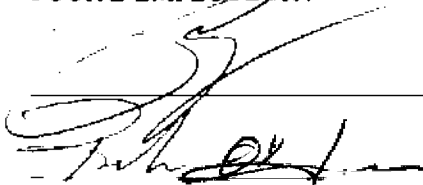
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS DES HÔPITAUX


Objet : nouveau modèle de Gouvernance dans la Partie III

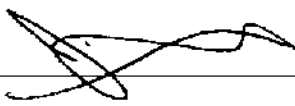
Les parties conviennent de se rencontrer et de discuter, au besoin, des incidences du nouveau modèle de gouvernance dans la partie III sur le libellé de la convention collective.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.


POUR L'EMPLOYEUR :

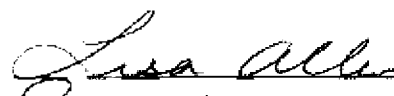





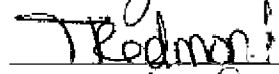


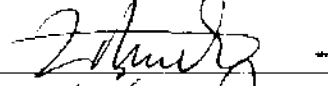
POUR LE SYNDICAT :







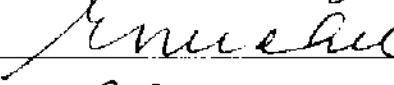


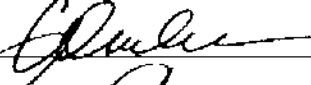





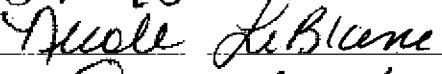


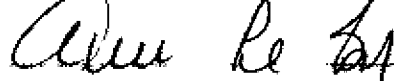












Mary Jurdine
Amber Connor

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET


LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX


Objet : régime de soins médicaux pour les retraités

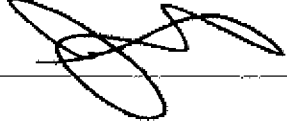
Les parties conviennent que, si le gouvernement du Nouveau-Brunswick devait instaurer un régime de soins médicaux nouveau ou révisé pour les retraités, les employés qui sont visés par la présente convention collective et qui sont des employés actifs à la date d'entrée en vigueur d'un tel régime auront le droit de s'inscrire au régime s'ils répondent aux conditions d'admissibilité.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.


POUR L'EMPLOYEUR :







POUR LE SYNDICAT :



Lisa Allen
Guy
T Redmond
Z
Kim Davidson
Scott
K
M
Michelle LeBlanc
Arielle LeBlanc

*Mary Joanne
Amelia Center*

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES CONSEILS D'ADMINISTRATION DES HÔPITAUX ÉNUMÉRÉS À LA PARTIE III, PREMIÈRE ANNEXE DE LA LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS D'HÔPITAUX (LE « SYNDICAT »)

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


Object : santé mentale en milieu de travail

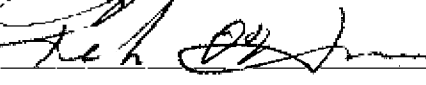
Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent l'importance de favoriser la santé mentale en milieu de travail.


Les Parties conviennent donc de créer, dans les 90 jours suivant la signature de la présente convention collective, un groupe de travail composé d'au plus dix (10) membres représentant en nombre égal le Syndicat et l'Employeur. Le groupe de travail cernera les problèmes et soumettra aux Parties des recommandations visant à améliorer la santé mentale en milieu de travail.

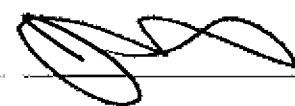
Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

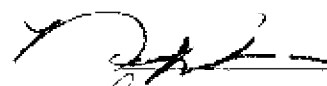








POUR LE SYNDICAT :



Lisa Allen

Duy

T Redmond

L. Smith

Kim Davidson

Sally Mc

Munahan

Dyde

M. Allen

Dydie LeBlanc

Cécile LeFort

Mary-Judith

Amélie Cour

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET


LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX

Objet : Arbitrage

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, un groupe de travail mixte composé de quatre (4) représentants du Syndicat, un (1) représentant du ministère des Finances et du Conseil du Trésor, un (1) représentant de chacune des régions régionales de santé et un (1) représentant d'EM/ANB Inc. sera formé pour discuter les options permettant de régler les griefs en temps opportun.


Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :



R. Jones

POUR LE SYNDICAT :



Lisa Allen

Bryl

T. Redmond

2. Hunt

Kerry Davidson

S. K. K.

K. M. K.

C. K.

S. K.

Nicole LeBlanc

A. K. K.

Mary Jardine
Amelie Comen

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET


**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX**

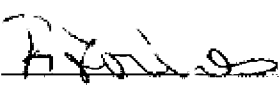
Objet : Transport de clients dans des véhicules personnels


Pour donner suite aux préoccupations soulevées par le Syndicat concernant l'utilisation de véhicules personnels par les employés qui transportent des clients, Vitalité et Horizon s'engagent à mettre en œuvre des lignes directrices de l'Employeur concernant l'utilisation des véhicules dans les six (6) mois suivant la signature de la convention collective. L'Employeur consultera le Syndicat avant d'élaborer ces lignes directrices.

Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

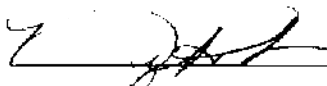
POUR L'EMPLOYEUR :

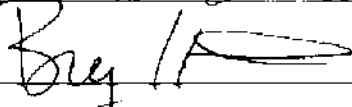


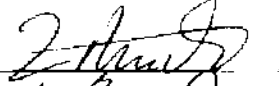


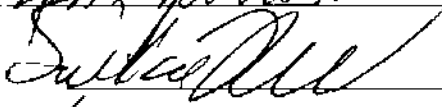



POUR LE SYNDICAT :





Lisa Allen


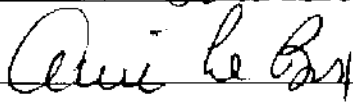
T. Redmond


Kris Davidson








Nicole LeBlanc


Mary Gardner
Amber Comer

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET


**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX**


Objet : Examen de l'interprétation des termes « Hôpital », « hôpital », « Employeur » et « employeur »


Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, un groupe de travail composé d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Employeur, jusqu'à un maximum de six (6) membres au total, sera créé pour discuter de l'interprétation de toutes les utilisations des termes « Hôpital », « hôpital », « Employeur » et « employeur », dans l'ensemble de la convention collective. Ces discussions permettront de mieux comprendre les interprétations des deux parties des articles concernés. Une recommandation commune pourrait être formulée, proposant des modifications que les parties pourront examiner lors de la prochaine ronde de négociations.

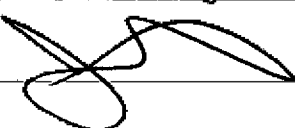
le Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

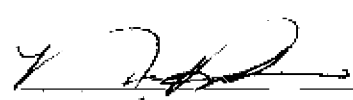


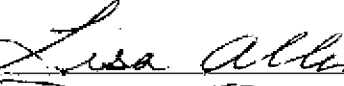


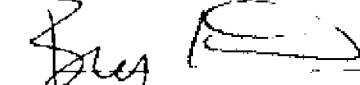




POUR LE SYNDICAT :



Lisa Allen


Judy


T Redmond

Z. Smith

K. [unclear]

S. [unclear]

M. [unclear]

C. [unclear]

M. [unclear]

Michelle LeBlanc

Cécile Lebas
Mary-Judith
Amelie Conner

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET


**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX**


Objet : Obligation d'accommodement


Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective, un groupe de travail mixte composé de quatre (4) représentants du Syndicat et de quatre (4) représentants de l'Employeur (Finances et Conseil du Trésor, les deux régies régionales de santé et EM/ANB Inc.) sera créé pour discuter des pratiques exemplaires en matière d'accommodement et de processus d'accommodement.

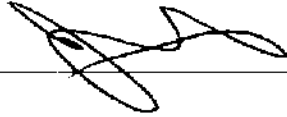
Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :

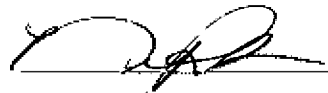







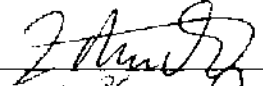


POUR LE SYNDICAT :




Lisa Allen



T Redmond



King Davidson

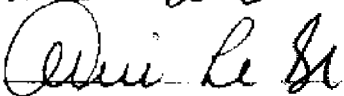


Munroe



M. J.

Michelle Blane



Mary Jurdene
Ameli Comu

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SON CONSEIL DES SYNDICATS
D'HÔPITAUX**


Object : Réserve et rappel


Aux fins du paragraphe 24.02, les augmentations prévues pour le service de réserve et les rappels seront les suivantes pour la durée de la présente convention collective, soit jusqu'au 30 juin 2028.

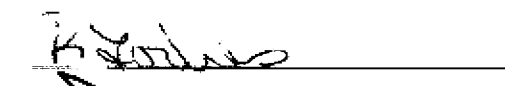
<u>Date</u>	<u>Taux du service de réserve</u>
<u>1^{er} juillet 2024</u>	<u>3,00 \$ l'heure</u>
<u>1^{er} juillet 2025</u>	<u>3,19 \$ l'heure</u>
<u>1^{er} juillet 2026</u>	<u>3,26 \$ l'heure</u>
<u>1^{er} juillet 2027</u>	<u>3,34 \$ l'heure</u>

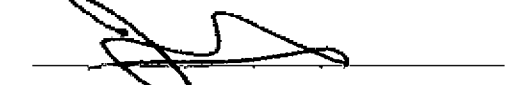
Fait à Fredericton le 21 mai 2025.

POUR L'EMPLOYEUR :







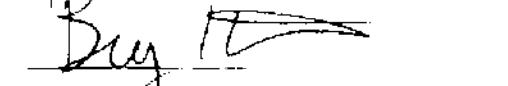


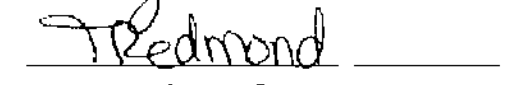


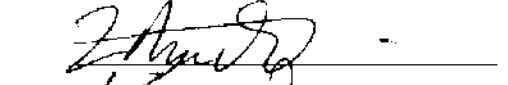
POUR LE SYNDICAT :







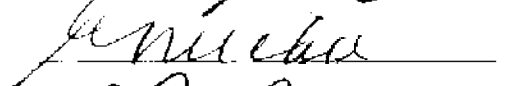





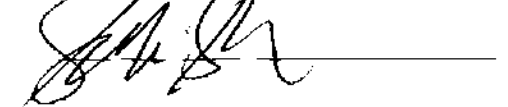












Nicole Leblanc
Cecile Leblanc
Marie-Judith
Amel Com