

**CONVENTION COLLECTIVE**

**ENTRE**

**LE CONSEIL DU TRÉSOR**

**ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**SECTION LOCALE 1840**

**GROUPE : STÉNOGRAPHES JUDICIAIRES**

**Date d'expiration : Le 30 septembre 2021**

## TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE No.
PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS - RÈGLES D'INTERPRÉTATION :.....	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE :.....	2
ARTICLE 3 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE :.....	2
ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION :.....	2
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT :.....	3
ARTICLE 6 - CORRESPONDANCE :.....	3
ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION :.....	4
ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT :.....	4
ARTICLE 9 - COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉES :.....	4
ARTICLE 10 - CONCOURS ET NOMINATIONS :.....	4
ARTICLE 11 - EMPLOYÉES EN STAGE :.....	4
ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS :.....	5
ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES :.....	6
ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ :.....	7
ARTICLE 15 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS :.....	9
ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL :.....	9
ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION :.....	10
ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION SPÉCIALE :.....	11
ARTICLE 19 - ALLOCATIONS DE RETRAITE :.....	13
ARTICLE 20 - DIRECTIVE SUR LES VOYAGES :.....	14
ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS :.....	14
ARTICLE 22 - CONGÉS ANNUELS :.....	15
ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE :.....	16
ARTICLE 24 - CONGÉS D'ÉTUDES :.....	17
ARTICLE 25 - DÉLÉGUÉES D'ATELIERS ET LE SYNDICAT :.....	17
ARTICLE 26 - NÉGOCIATION DE CONTRATS :.....	17
ARTICLE 27 - CONGÉS :.....	18
ARTICLE 28 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION :.....	23
ARTICLE 29 - AVANTAGES DES EMPLOYÉES ET TRANSFÉRABILITÉ.....	23
<u>ARTICLE 30 - TRANSFÉRABILITÉ :.....</u>	<u>23</u>
ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE :.....	24
ARTICLE 32 - LOIS À VENIR ET CONVENTION COLLECTIVE :.....	24
ARTICLE 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	24
ARTICLE 34 - EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL.....	25
ARTICLE 35 - RÉTROACTIVITÉ :.....	26
ARTICLE 36 - DURÉE ET CESSATION.....	26
ANNEXE « A ».....	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
ANNEXE « B ».....	28
LETTRE D'INTENTION.....	29

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 14 décembre 2021,

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

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

## **PRÉAMBULE**

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

## **LES PARTIES S'ENTENDENT SUR LES DISPOSITIONS SUIVANTES :**

### **ARTICLE 1 - DÉFINITIONS - RÈGLES D'INTERPRÉTATION :**

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

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

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

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

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

(i) Emploi régulier désigne un emploi où l'employée est tenue de travailler sur une base continue;

(ii) Emploi d'une durée déterminée désigne un emploi où l'employée est tenue de travailler pendant une période déterminée de plus de six (6) mois consécutifs;

(iii) Emploi temporaire désigne un emploi dans le cadre duquel l'employée est embauchée pour une période prévue d'un an à trois ans, conformément à la *Loi sur la Fonction publique*.

(iv) « Employée occasionnelle » désigne une personne employée :

a) à titre temporaire en vue de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail; ou

b) à titre temporaire pour remplacer une employée absente; et qui ne détient pas un emploi permanent.

C. Tous les emplois susmentionnés peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

(i) Emploi à temps plein désigne un emploi où l'employée est tenue de travailler la semaine normale de travail au complet au sens des paragraphes 16.01 et 16.02.

- (ii) Emploi à temps partiel désigne un emploi où l'employée est tenue de travailler plus d'un tiers (1/3) de la semaine normale de travail au complet, mais moins que cette dernière, au sens des paragraphes 16.01 et 16.02.

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE :**

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

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

2.03 Conformément au paragraphe 63.1 (2) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, une convention collective ne peut prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi ou l'introduction d'une nouvelle condition d'emploi dont la modification, la suppression ou l'introduction, selon le cas, aurait pour effet d'accorder à une employée occasionnelle un emploi permanent.

2.04 Si la législation modifie le libellé actuel de la déduction ou du versement des cotisations tel qu'il est énoncé dans la présente convention collective ou dans la législation en vigueur, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour établir un processus qui répondra aux nouvelles exigences législatives si la législation en question ne prévoit pas de processus.

## **ARTICLE 3 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE :**

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

## **ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION :**

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

## **ARTICLE 5 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT :**

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

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

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

5.04 Chaque mois, l'Employeur doit informer le Syndicat du nom des employées à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation dont l'emploi a pris fin, ainsi que du nom de toutes les nouvelles employées à temps plein et à temps partiel.

### 5.05 Détachements

Avant qu'une employée ne soit détachée à un poste à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur et le Syndicat doivent tenter de conclure une lettre d'entente précisant les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi se rattachant à la période de détachement. Ces conditions d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de traitement, les congés annuels, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage.

L'employée détachée doit signer la lettre d'entente pour reconnaître qu'elle comprend et accepte les modalités du détachement.

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

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

L'Employeur envisagera de pourvoir le poste de l'employée détachée, sinon, il devra fournir au Syndicat les motifs de sa décision.

## **ARTICLE 6 - CORRESPONDANCE :**

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

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

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

6.02 Le Syndicat doit transmettre par écrit à l'Employeur le nom des dirigeants syndicaux, des membres du comité Employeur-employées et des délégués syndicaux ainsi que le secteur de travail qu'ils représentent

normalement, et ce, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective. Tout changement à cet égard doit être signalé à l'Employeur dans les quatorze (14) jours suivant le changement en question.

#### **ARTICLE 7 - AUCUNE DISCRIMINATION :**

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

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

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

7.03 Les parties reconnaissent l'importance et les obligations de prendre des mesures d'accommodement à l'endroit des employées dans le lieu de travail. Lorsqu'une obligation d'accommodement existe, les parties participeront et collaboreront pleinement tout au long du processus.

#### **ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT :**

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

#### **ARTICLE 9 - COMITÉ EMPLOYEUR-EMPLOYÉES :**

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

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

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

9.04 L'Employeur doit accorder du temps libre payé aux employées qui sont membres du comité Employeur-employées et qui doivent assister aux réunions de ce comité.

#### **ARTICLE 10 - CONCOURS ET NOMINATIONS :**

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

10.02 Lorsqu'il y a un concours pour combler une vacance ou une vacance prévue dans l'unité de négociation, l'Employeur doit afficher les avis d'un tel concours dans les édifices à partir desquels travaillent les employées qui peuvent être admissibles à participer au concours ou par format électronique. Un tel avis doit être affiché pendant dix (10) jours ouvrables ou jusqu'à la date de clôture du concours, selon l'échéance la plus longue.

#### **ARTICLE 11 - EMPLOYÉES EN STAGE :**

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

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

#### **ARTICLE 12 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS :**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage et
- b) sa disposition à représenter l'employée lors des procédures d'arbitrage.

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

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

12.05 Une employée occasionnelle comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu a le droit de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration de toutes clauses ou conditions qui lui sont accordées en vertu de la présente convention collective.

### **ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES :**

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

- a) une réprimande écrite;
- b) une suspension;
- c) le congédiement;
- d) une peine financière.

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

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

13.04 a) En attendant qu'une enquête soit menée concernant un incident, une employée peut être démise de ses fonctions et tenue de quitter les lieux de l'établissement où elle travaille. Pendant ce temps, elle continuera d'être rémunérée. L'Employeur en informera l'employée par écrit et une copie de la lettre sera fournie au Syndicat. À moins que l'enquête n'entraîne une mesure disciplinaire, l'incident ne doit pas être enregistré dans le dossier de l'employée.

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

13.05 Lorsqu'une employée prétend avoir subi une mesure disciplinaire en violation du paragraphe 13.02, elle peut, dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle elle a été informée par écrit de la mesure disciplinaire ou dans

les vingt (20) jours de l'imposition de la mesure disciplinaire, selon la date la plus éloignée, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, telle qu'expliquée dans la présente convention, Pour un grief alléguant une violation du paragraphe 13.02, l'employée doit présenter son grief à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs, sauf dans le cas d'une réprimande où elle doit alors présenter son grief au premier palier.

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

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

13.08 L'Employeur convient qu'il ne peut déposer à titre de preuve à une audience d'arbitrage concernant les mesures disciplinaires, un document du dossier de l'employée dont cette dernière ignorait l'existence quatorze (14) jours ouvrables avant le moment prévu de l'audience.

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

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

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

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

13.13 Les paragraphes 13.01 à 13.12 ne s'appliquent pas aux employées occasionnelles comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu. Étant donné la nature sporadique et temporaire de l'emploi des employées occasionnelles, l'Employeur peut, à tout moment, mettre fin à l'emploi sans motif valable. De plus, conformément à la *Loi sur la Fonction publique*, toute personne nommée à titre temporaire ou occasionnel cesse d'être employée à la fin de cet emploi.

#### **ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ :**

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

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

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

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

- a) si elle est en congé autorisé; ou
- b) si elle est absente du travail et qu'elle reçoit une paye de maladie ou des indemnités pour accident du travail.

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

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

- a) Elle donne sa démission, qui est acceptée par écrit.
- b) Elle est mise en disponibilité pendant plus de douze (12) mois ouvrables.
- c) Un conseil d'arbitrage l'ordonne.
- d) Elle a été congédiée pour une juste cause et n'est pas réintégrée.
- e) Elle s'absente sans permission pendant une période dépassant cinq (5) jours ouvrables sans excuse raisonnable.

f) Quand elle est rappelée, conformément au paragraphe 15.03, elle omet de retourner au travail dans un délai de quatorze (14) jours civils après avoir reçu un avis envoyé par courrier recommandé à l'adresse qui figure dans son dossier et ne se présente pas au travail tel que convenu dans la période de quatorze (14) jours civils susmentionnée, sauf dans le cas d'une employée qui est rappelée pour un emploi occasionnel ou de courte durée pendant qu'elle est employée ailleurs, auquel cas le refus du rappel même n'entraînera pas la perte des droits de rappel. Il incombe à l'employée de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale.

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

Une deuxième liste d'ancienneté indiquant les adresses domiciliaires et les numéros de téléphone à domicile (s'ils sont connus) sera envoyée au Syndicat.

14.07 L'ancienneté des employées occasionnelles correspond aux heures travaillées depuis le 17 juin 2010, excluant les heures supplémentaires, à titre d'employée occasionnelle dans le ministère. S'il y a eu une interruption de service de plus de douze (12) mois, l'ancienneté sera perdue, conformément à l'alinéa 14.05 b). L'Employeur doit dresser une liste d'ancienneté des employées occasionnelles au ministère et doit mettre cette liste à la disposition des employées de l'unité de négociation et du Syndicat au mois de janvier chaque année. La liste doit inclure la classe, le statut, le lieu géographique, la date d'entrée en fonction à titre de sténographe judiciaire au sein du ministère et les heures d'ancienneté accumulées à titre occasionnel.

Une deuxième liste d'ancienneté indiquant les adresses domiciliaires et les numéros de téléphone à domicile (s'ils sont connus), sera envoyée au Syndicat.

## **ARTICLE 15 - MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS :**

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

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

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

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

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

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

15.07 Avis de mise en disponibilité et démission

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

b) Lorsqu'une employée démissionne, elle doit donner à l'Employeur un (1) mois d'avis concernant cette démission

15.08 Maintien des prestations d'assurance collective

L'Employeur consent à verser la contribution de l'Employeur à l'assurance collective, en faveur des employées qui sont mises en disponibilité pendant les deux (2) mois qui suivent le mois de leur mise en disponibilité.

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

15.10 Nonobstant toute autre disposition du présent article, étant donné la nature sporadique et temporaire de leur emploi, les employées occasionnelles et temporaires ne sont pas admissibles aux dispositions sur la mise en disponibilité et les rappels énoncées à l'article 15.

## **ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL :**

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

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

b) Lorsqu'une employée ne peut prendre sa pause d'une heure pour dîner en raison des besoins du service, elle sera rémunérée pour le temps travaillé pendant sa pause du midi conformément au paragraphe 18.02.

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

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

#### **ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION :**

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

17.02 Transcription des enregistrements juridiques

a) Une employée a droit au paiement de 0,40 \$ la page pour la transcription des enregistrements juridiques pour chaque page transcrite qui dépasse mille (1 000) pages en une (1) période d'un an. Aucun paiement ne sera accordé à une employée pour mille (1 000) pages ou moins de transcription d'enregistrements juridiques en une période d'un an.

Le travail de transcription après les heures offert aux employées, conformément au *Manuel des directives et modalités des préposés aux tribunaux*, doit être attribué aux employées régulières ou embauchées pour une durée déterminée seulement. Lorsqu'aucune employée régulière ou embauchée pour une durée déterminée n'accepte le travail, celui-ci doit être offert aux employées temporaires ou occasionnelles compétentes.

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

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

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

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

17.05 Rémunération provisoire

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

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

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

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

17.07 L'augmentation dans l'échelle de traitement applicable à un poste entre en vigueur le premier jour de la période de paye à la quinzaine qui inclut le jour où l'employée a terminé une (1) année à chaque échelon de l'échelle de traitement applicable, pourvu que son rendement de travail soit satisfaisant. Une employée occasionnelle est admissible à une augmentation salariale uniquement après avoir accompli chaque nombre total d'heures de travail annuelles normalement travaillées par les employées à temps plein.

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

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

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

#### **ARTICLE 18 - RÉMUNÉRATION SPÉCIALE :**

18.01 Prime de surtemps

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

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

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

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

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

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

18.03 L'Employeur continuera, conformément au paragraphe 18.02, de payer le surtemps aux employées occasionnelles comptant moins de six (6) mois de service ininterrompu pour les heures travaillées au-delà de trente-six heures et quart (36,25).

#### 18.04 Rappel

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

#### 18.05 Disponibilité

Les employées mises en disponibilité doivent recevoir 20 \$ pour chaque jour de disponibilité. Cette somme doit être versée même si l'employée est rappelée au travail. Le taux de disponibilité est de 30 \$ pour Noël et le lendemain de Noël.

#### 18.06 Audiences de renvoi durant les fins de semaine et les jours fériés

L'établissement de l'horaire des sténographes judiciaires qui doivent assister aux audiences de renvoi durant les fins de semaine et les jours fériés sera basé sur les besoins du service et l'ancienneté au ministère dans la circonscription judiciaire, à savoir :

a) En avril et en octobre de chaque année, les sténographes judiciaires doivent bénéficier de la possibilité d'offrir leurs services pour les relais de travail disponibles dans leur circonscription judiciaire respective, de mai à octobre et de novembre à avril, respectivement.

b) Les sténographes judiciaires indiqueront les relais qu'elles préfèrent par ordre de priorité. Les relais disponibles seront attribués aux sténographes judiciaires compétentes qui ont offert de les travailler. La préférence sera envisagée par rotation en fonction de l'ancienneté au ministère.

c) Deux (2) sténographes judiciaires seront désignées par relais, en tout temps, pour assister aux audiences de renvoi.

d) Lorsqu'aucune volontaire n'est disponible pour les relais de travail requis, l'Employeur doit attribuer le relais, par rotation, aux sténographes judiciaires compétentes qui ont le moins d'ancienneté dans la circonscription judiciaire.

e) Si l'horaire des audiences de renvoi est modifié après que le tableau de service a été établi, les relais doivent être offerts aux sténographes judiciaires compétentes qui ont offert de travailler les relais disponibles, conformément à l'alinéa 18.06 b). Lorsqu'aucune volontaire n'est disponible, l'Employeur doit attribuer les relais, par rotation, aux sténographes judiciaires qui ont le moins d'ancienneté, selon les besoins dans la circonscription judiciaire.

f) Les sténographes judiciaires doivent être rémunérées pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps ou prendre un congé tenant lieu du taux de surtemps.

g) L'Employeur doit, conformément aux alinéas 18.06 b) et d), déployer tous les efforts raisonnables pour remplacer une sténographe judiciaire qui doit travailler un relais mais qui est incapable de se présenter au travail en raison d'une maladie ou d'autres circonstances indépendantes de sa volonté. S'il est impossible de trouver une remplaçante, la sténographe judiciaire en appel sera rémunérée pour au moins six (6) heures au taux de surtemps ou prendra un congé tenant lieu du taux de surtemps.

h) Les audiences de renvoi durant les fins de semaine ou les jours fériés doivent commencer à 8 h 30, chaque jour.

i) Les sténographes judiciaires tenues de travailler l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 21.01 a) autres que le jour de Noël ou le lendemain de Noël doivent être rémunérées pour au moins trois (3) heures au taux de surtemps ou prendre un congé tenant lieu du taux de surtemps, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux réglementaire. Une sténographe judiciaire qui doit travailler seule durant un relais doit être rémunérée pour au moins

six (6) heures au taux de surtemps ou prendre un congé tenant lieu du taux de surtemps, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux réglementaire.

j) Les sténographes judiciaires qui doivent travailler le jour de Noël ou le lendemain de Noël doivent être rémunérés pour au moins trois (3) heures au taux double ou prendre un congé tenant lieu du taux double, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux réglementaire. Une sténographe judiciaire qui travaille seule un tel relais doit être rémunérée pour au moins six (6) heures au taux double ou prendre un congé tenant lieu du taux double, en plus de recevoir le salaire de cette journée au taux réglementaire.

k) Les sténographes judiciaires qui doivent assister aux audiences de renvoi doivent recevoir 20 \$ par jour pour chaque jour où elles travaillent. Pour le jour de Noël et le lendemain de Noël, le taux sera de 30 \$. Toutefois, si l'Employeur modifie l'horaire, conformément à l'alinéa 18.06 e), les sténographes judiciaires qui devaient travailler recevront 20 \$ ou 30 \$ par jour, selon le cas, si le changement a lieu dans les deux (2) semaines du relais prévu à l'horaire.

l) Le paragraphe 18.05 de la convention collective ne s'applique pas aux sténographes judiciaires qui doivent assister aux audiences de renvoi.

m) Les alinéas 18.06 a) à l) s'appliquent uniquement aux sténographes judiciaires régulières, temporaires ou embauchées pour une durée déterminée. Les sténographes judiciaires occasionnelles, si elles possèdent les compétences, peuvent se voir offrir des relais de travail si aucune sténographe judiciaire régulière, temporaire ou embauchée pour une durée déterminée n'est disponible dans la circonscription judiciaire.

#### **ARTICLE 19 - ALLOCATIONS DE RETRAITE :**

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

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

19.02 Conformément au paragraphe 19.01, une employée qui prend sa retraite est une employée qui est admissible à une pension immédiate et qui prend sa retraite conformément aux dispositions du Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick à l'âge de cinquante-cinq (55) ans (ou plus tard).

19.03 Programme de congés de préretraite

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

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

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

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

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

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

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

19.04 Pendant la période de dix (10) ans précédant la date prévue de sa retraite, une employée qui désire participer à un programme de préparation à la retraite approuvé par l'Employeur doit obtenir un congé payé et recevoir un remboursement pour les dépenses raisonnables engagées pour suivre une séance d'un tel programme au Nouveau-Brunswick. Si des changements sont apportés au régime de retraite actuel par la suite, une employée qui a déjà participé à une séance sera autorisée à participer à un autre programme de préparation à la retraite approuvé.

#### **ARTICLE 20 - DIRECTIVE SUR LES VOYAGES :**

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

#### **ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS :**

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

le jour de l'An;

le jour de la Famille;

le Vendredi saint;

le lundi de Pâques;

le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;

la fête du Canada;

la fête du Nouveau-Brunswick;

la fête du Travail;

le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâce;

le jour du Souvenir;

le jour de Noël;

le lendemain de Noël; et

tout autre jour où l'on célèbre dûment une fête provinciale ou nationale,

b) Les employées bénéficient des congés suivants, sans perte de traitement, à Noël et le lendemain de Noël;

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

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

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

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

21.02 Pour avoir droit à la rémunération pour l'un des jours fériés payés, une employée doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit chacun des jours fériés susmentionnés, à moins que l'employée ait été en congé payé autorisé.

21.03 Nonobstant l'alinéa 21.01 a), une employée occasionnelle embauchée pour une période de moins de six (6) mois ininterrompus doit être rémunérée pour les jours fériés, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

Les sept (7) jours fériés, définis conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*, sont : le jour de l'An, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël, ou tout jour qui y est substitué, et tout autre jour dûment proclamé fête provinciale ou nationale.

## **ARTICLE 22 - CONGÉS ANNUELS :**

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

- a) 1 1/4 jour par mois pour les employées comptant moins de huit (8) ans de service.
- b) 1 2/3 jour par mois pour les employées comptant huit (8) ans de service ou plus, mais moins de vingt (20) ans de service.
- c) 2 1/12 jours par mois pour les employées comptant vingt (20) ans ou plus de service.

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

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

22.04 Une employée qui est hospitalisée pendant ses congés annuels ou qui est malade pendant plus de trois (3) jours peut utiliser des crédits de congé de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. Lorsqu'un tel congé est réclamé, une attestation du médecin doit être remise à l'Employeur dès le retour au travail et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

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

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

- a) Les employées qui souhaitent prendre des congés annuels entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai doivent indiquer leur préférence à leur surveillant, par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre de l'année précédente. L'Employeur doit informer l'employée par écrit de sa décision au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre.
- b) Les employées qui souhaitent prendre des congés annuels entre le 1<sup>er</sup> juin et le 31 décembre doivent indiquer leur préférence à leur surveillant, par écrit, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril. L'Employeur doit informer l'employée par écrit de sa décision au plus tard le 1<sup>er</sup> mai.

Le calendrier des congés annuels doit être affiché par l'Employeur le 1<sup>er</sup> mai et le 1<sup>er</sup> décembre de chaque année. L'année d'acquisition des congés annuels s'échelonne du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Le présent article ne s'applique pas aux congés annuels reportés conformément au paragraphe 22.07.

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

b) Lorsqu'une employée n'a pas utilisé tous ses droits de congé annuel pour une année en raison de maladie prolongée, elle aura droit, si elle retourne au travail au cours de l'année suivante, aux crédits de congés annuels accumulés précédemment, mais non utilisés.

22.08 Une employée qui est rappelée au travail pendant ses congés annuels sera rémunérée pour le temps travaillé au taux de surtemps et il lui sera octroyé du temps libre équivalent payé en guise de congé jusqu'à concurrence de sept heures et quart (7 ¼ h).

22.09 En plus du taux de traitement, l'Employeur doit payer aux employées occasionnelles embauchées pour une durée de moins de six (6) mois ininterrompus une indemnité de congés annuels correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur salaire pour toutes les heures travaillées, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

22.10 En plus des jours de travail réglementaires d'une employée, il faut, aux fins du calcul du droit de congé annuel, accorder des crédits :

- a) pour les jours où l'employée est en congé annuel;
- b) pour les jours où l'employée est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention.

## **ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE :**

23.01 a) Les employées de l'unité de négociation accumulent des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1¼) par mois pour chaque mois civil pour lequel elles sont rémunérées pour au moins dix (10) jours jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours à compter de la date d'embauche.

b) Nonobstant toute autre disposition du présent article, les employées occasionnelles embauchées pour une durée de moins de six (6) mois ininterrompus ont droit à des congés de maladie non payés, tel qu'il est mentionné dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

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

b) Chaque jour ouvrable où l'employée est absente en raison de maladie est déduit des crédits de congé de maladie accumulés par l'employée.

Les absences pour congé de maladie sont déduites par quart (¼) de journée. Un congé de maladie de moins d'un quart (¼) de journée peut être déduit comme un quart (¼) de journée; un congé de maladie de plus d'un quart (¼) de journée, mais de moins d'une demi-journée (½) peut être déduit comme une demi-journée (½); un congé de maladie de plus

d'une demi-journée (1/2), mais de moins de trois quarts (3/4) de journée peut être déduit comme trois quarts (3/4) de journée; un congé de maladie de plus de trois quarts (3/4) de journée, mais de moins d'une (1) journée complète peut être déduit comme une (1) journée complète.

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

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

- (i) exiger que l'employée soumette un certificat médical pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé;
- (ii) aviser l'employée à l'avance qu'un certificat médical devra être présenté pour tout congé de maladie pris au cours d'une période déterminée pouvant atteindre douze (12) mois.

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

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

b) Lorsque l'emploi d'une employée qui a reçu une avance de congés de maladie conformément à l'alinéa 23.04 a) prend fin pour une raison quelconque, l'employée doit indemniser l'Employeur de tout congé de ce genre qui lui aura été accordé et qu'elle n'aura pas encore à son compte au moment de la cessation d'emploi, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux de traitement de l'employée au moment où cette dernière cesse d'être une employée.

23.05 Congé pour soins dentaires et médicaux

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

#### **ARTICLE 24 - CONGÉS D'ÉTUDES :**

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

#### **ARTICLE 25 - DÉLÉGUÉES D'ATELIERS ET LE SYNDICAT :**

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

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

#### **ARTICLE 26 - NÉGOCIATION DE CONTRATS :**

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

## ARTICLE 27 - CONGÉS :

### 27.01 Congé de deuil

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

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

c) Sur demande, une employée doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de sa tante, de son oncle, de sa nièce ou de son neveu, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de deux (2) jours civils, dont l'un doit être le jour des funérailles.

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

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

### 27.02 Autres congés :

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

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

#### c) Congé de soignant

Les employées membres de 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) Congé en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle

Les employées membres de 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 sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick modifiée de temps à autre.

#### e) Jour de tempête

Sous réserve du sous-alinéa 27.02 c) (i), si une employée déploie tous les efforts raisonnables pour se présenter à temps à son relais de travail régulier, mais qu'une tempête ou des conditions routières dangereuses l'en empêchent, et que le lieu de travail n'est pas fermé, l'employée doit compenser le temps perdu par l'application des crédits de congés annuels, des heures excédentaires accumulées ou une réduction de traitement; ou lorsque les besoins du service le permettent, à un moment approuvé par l'Employeur.

(i) Si une employée a moins de deux (2) heures de retard pour son relais de travail régulier prévu en raison d'une tempête ou de conditions routières dangereuses, et que l'Employeur détermine qu'elle a déployé tous les efforts raisonnables pour se présenter à temps, l'employée ne subira aucune perte de traitement pour ce relais et ne sera pas obligée de compenser le temps perdu.

(ii) Si l'Employeur renvoie l'employée chez elle à cause d'une tempête ou de conditions météorologiques dangereuses, cette dernière ne sera pas obligée de compenser le temps perdu et ne subira aucune perte de traitement.

(iii) Une employée qui est incapable de se présenter au travail, même si elle a déployé tous les efforts raisonnables, doit aviser l'Employeur avant le début de son relais de travail, sauf si des circonstances l'empêchent de le faire.

#### 27.03 Congé de maternité

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

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

27.05 Durée du congé – Le congé de maternité doit commencer au plus tôt treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement. L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé seulement lorsque cette employée, à cause de sa grossesse, ne peut pas accomplir ses fonctions de façon raisonnable et sécuritaire. Un certificat médical peut être exigé. Le congé de maternité doit prendre fin au plus tard dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement. La durée maximale du congé de maternité sera de dix-sept (17) semaines.

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

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

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

a) lorsqu'une employée est assujettie à une période d'attente avant de recevoir les prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité correspondant à soixante-quinze pour cent (75 %) du taux de traitement

réglementaire de l'employée pour chaque semaine de la période d'attente, moins les autres sommes reçues durant cette période; et

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

27.18 Congé pour soins d'enfants :

a) Une employée qui est le parent biologique ou adoptif doit se faire accorder, sur demande écrite, un congé pour soins d'enfants non payé pour une période maximale de soixante-deux (62) semaines consécutives.

b) Le congé pour soins d'enfants de soixante-deux (62) semaines mentionné à l'alinéa 27.18 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est placé sous les soins de l'employée et prend fin au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

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

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

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

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

h) Au cours de la période maximale de soixante-deux (62) semaines seulement du congé pour soins d'enfants précisée à l'alinéa 27.18 a) de la présente convention:

1. une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce que ses heures régulières auraient été;
2. lorsqu'une employée participe aux régimes d'assurance-collective de l'Employeur, une telle employée peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'Employeur, à de tels régimes d'assurance-collective, L'employée doit remettre à l'Employeur des chèques postdatés couvrant le montant de telles primes,
3. une employée conserve mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels durant tout mois civil au cours duquel elle est absente en congé pour soins d'enfants pendant plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables dans ce mois.

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

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

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

27.21 Témoin

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

#### 27.22 Congé d'examen

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

#### 27.23 a) Blessures au travail

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

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

#### 27.24 Congé pour affaires syndicales

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

27.25 Lorsqu'une employée à temps plein est élue ou choisie pour occuper un (1) poste à plein temps au Syndicat ou dans tout organisme auquel le Syndicat est affilié, l'Employeur doit lui accorder un congé non payé pour au plus deux (2) ans. L'employée doit adresser une telle demande aussitôt que possible après l'élection de l'employée, mais jamais plus tard qu'un mois avant le début du congé.

Pour chaque année suivante, l'employée doit demander de nouveau le congé en question au minimum un (1) mois avant la fin de son congé.

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

27.26 L'Employeur accordera à un dirigeant syndical ou à un représentant désigné jusqu'à un maximum de trente (30) minutes, sans perte de traitement, pour rencontrer les nouvelles employées et les présenter au Syndicat en personne ou en utilisant le système téléphonique ou Link du gouvernement. La réunion aura lieu lorsque les besoins du service le permettent, comme le déterminera l'Employeur.

27.27 Nonobstant toute autre disposition du présent article, étant donné la nature sporadique et temporaire de l'emploi des employées occasionnelles embauchées pour une durée de moins de six (6) mois ininterrompus, celles-ci ont droit à des congés non payés, tel qu'il est mentionné dans la *Loi sur les normes d'emploi*.

## **ARTICLE 28 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION :**

28.01 L'Employeur doit rendre la convention accessible électroniquement dans les deux langues officielles à tous les membres du Syndicat sur le site Web public/l'intranet de l'Employeur dans les 30 jours suivant la signature de cette convention. Les employées auront le droit d'imprimer une (1) copie de la convention collective au travail.

28.02 L'Employeur est responsable de la traduction de la convention collective.

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

## **ARTICLE 29 - AVANTAGES DES EMPLOYÉES ET TRANSFÉRABILITÉ :**

29.01 Régime de soins médicaux

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

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

29.02 Régime d'assurance-soins dentaires

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

29.03 Assurance-vie collective

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

29.04 L'employée suspendue sans salaire ou en congé non payé doit payer le coût total des primes des régimes de soins médicaux et dentaires et d'assurance-vie collective pour chaque mois d'absence.

29.05 Invalidité de longue durée

L'Employeur doit offrir aux employées admissibles le « régime d'assurance-invalidité de longue durée des employés de la province du Nouveau-Brunswick ». L'admissibilité est régie par les règles du régime. Les primes seront payées par l'employée par la voie de retenues à la source. Cette protection est obligatoire pour les employées du groupe qui ont été engagées le 1<sup>er</sup> novembre 1985 ou par la suite.

29.06 Les employées occasionnelles qui répondent aux critères d'admissibilité des régimes d'avantages sociaux ont droit aux avantages énumérés aux paragraphes 29.01, 29.02 et 29.03. En outre, les employées dont l'emploi a pris fin, qui sont ensuite réembauchées dans les six (6) mois suivant la cessation d'emploi et remplissent les critères d'admissibilité, ont droit au rétablissement de leur protection immédiatement à leur retour au travail.

## **ARTICLE 30 - TRANSFÉRABILITÉ**

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

b) Lorsqu'une employée accepte un poste de gestion non syndiqué ou dans une unité de négociation qui a abandonné l'allocation de retraite dans les Parties I, II ou III, les options qui lui sont offertes concernant son droit à l'allocation de retraite doivent être conformes à la brochure *Cessation de l'allocation de retraite : Comprendre les options* du ministère des Ressources humaines.

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

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

## **ARTICLE 31 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE :**

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

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

31.03 La « violence » au sein du lieu de travail doit être définie conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, telle que modifiée de temps à autre. Aucune violence ne sera tolérée au sein du lieu de travail. Les parties acceptent d'observer la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* en ce qui concerne la violence au travail.

## **ARTICLE 32 - LOIS À VENIR ET CONVENTION COLLECTIVE :**

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

## **ARTICLE 33 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE**

33.01 Définition

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

#### 33.02 Implantation de nouvelles techniques

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

#### 33.03 Avis

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

#### 33.04 Formation

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

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

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

ou

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

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

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

### **ARTICLE 34 - EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL**

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

- (i) ancienneté;
- (ii) congés annuels;
- (iii) congés de maladie;
- (iv) états de service donnant droit à l'allocation de retraite.

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 35 - RÉTROACTIVITÉ :**

35.01 Les taux de traitement, sous réserve des paragraphes 35.02, 35.03 et 35.04, ont un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2016. À moins de dispositions contraires contenues dans la convention, les autres changements entreront en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

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

35.03 Les employées comptant six (6) mois de service interrompu ou plus auprès de l'Employeur, qui ont quitté le service de l'Employeur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2016 et avant la signature de la présente convention ont droit aux salaires rétroactifs aux termes du paragraphe 35.02 si ces anciennes employées en font la demande en envoyant un avis écrit à leur ancien ministère dans les quarante-cinq (45) jours qui suivent la signature de la présente convention collective.

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

#### **ARTICLE 36 - DURÉE ET CESSATION**

36.01 La présente convention doit entrer en vigueur à la date de sa signature, sauf stipulation contraire, et restera en vigueur jusqu'au 30 septembre 2021.

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

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le \_\_14\_\_décembre 2021,

POUR LE SYNDICAT :

\_\_\_\_Patricia Brewer\_\_\_\_

\_\_\_\_Lorraine Urquhart\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR :

\_\_\_\_Ernie Steeves\_\_\_\_

Hugh J. A. (Ted) Flemming\_\_\_\_

\_\_\_\_Jean-Yves Bernard\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**ANNEXE « A »**  
**STÉNOGRAPHES JUDICIAIRES**  
**TAUX DE PAIE À QUINZAINE**

	A	B	C	D	E
À partir du 1er octobre , 2016	1777.98	1868.44	1951.70	2033.88	2119.54
À partir du 1er octobre , 2017	1831.66	1923.93	2008.86	2092.68	2180.06
À partir du 1er octobre , 2018	1886.42	1980.53	2067.16	2152.66	2241.79
À partir du 1er octobre , 2019	1942.27	2038.27	2126.63	2213.84	2304.75
À partir du 1er octobre, 2020	1999.24	2097.16	2187.29	2276.24	2368.97

**ANNEXE « B »  
PROGRAMME DE CONGÉS DE PRÉRETRAITE**

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

---

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



## LETTRE D'INTENTION

### ENTRE

**LE CONSEIL DU TRÉSOR (ci-après « l'Employeur »)**

### ET

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

**Objet : *Loi de 2009 sur l'équité salariale* – Maintien de l'équité salariale pour les sténographes judiciaires**

Attendu que la *Loi de 2009 sur l'équité salariale* (ci-après, la « *Loi* ») a été adoptée le 1<sup>er</sup> avril 2010;

Attendu que la *Loi* vise à appliquer l'équité salariale au sein des services publics;

Attendu que l'Employeur et les sténographes judiciaires ont réalisé en 2015 une étude conjointe sur l'équité salariale à l'aide d'un système d'évaluation des emplois non discriminatoire qui a révélé un écart de rémunération fondé sur le genre;

Attendu que l'Employeur a par la suite approuvé les dépenses nécessaires pour éliminer l'écart de rémunération au moyen de rajustements des salaires qui ont pris effet rétroactivement à partir de 2012;

Attendu que l'Employeur reconnaît son obligation de maintenir l'équité salariale conformément aux articles 24 à 27 de la *Loi* et de son règlement;

Attendu que le maintien de l'équité salariale conformément à la *Loi* n'a pas encore été réalisé au sein des services publics du Nouveau-Brunswick;

Attendu que les parties ont un intérêt commun de veiller à ce que le maintien de l'équité salariale soit réalisé dans le respect de la *Loi*;

Pour ces motifs, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Obtenir auprès de la Direction de l'égalité des femmes du Bureau du Conseil exécutif, en sa qualité d'organisme responsable de la *Loi*, des conseils concernant la date et la manière dont le maintien de l'équité salariale pour les sténographes judiciaires devrait commencer à s'appliquer et être réalisé;
2. Chaque partie sera responsable des dépenses de ses représentants respectifs, y compris le salaire ainsi que les frais de déplacement et d'hébergement, durant le processus de maintien de l'équité salariale. L'Employeur fournira les locaux nécessaires aux réunions.

Fait à Fredericton le \_14\_ décembre 2021,

POUR LE SYNDICAT :

\_Patricia Brewer\_\_\_\_\_

\_Lorraine Urquhart\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

POUR L'EMPLOYEUR :

\_Ernie Steeves\_\_\_\_\_

\_Hugh J. A. (Ted) Flemming\_\_\_\_\_

\_Jean-Yves Bernard\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_