

CONVENTION

ENTRE

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ET

LE CONSEIL DU TRÉSOR

GROUPE : INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET INFIRMIÈRES SURVEILLANTES

DATE D'EXPIRATION : Le 31 décembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS	1
ARTICLE 4 - EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL, TEMPORAIRES ET OCCASIONNELLES.....	3
ARTICLE 5 - PÉRIODE DE PROBATION	5
ARTICLE 6 - RECONNAISSANCE	6
ARTICLE 7 - DISCRIMINATION.....	6
ARTICLE 8 - CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT	6
ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION	6
ARTICLE 10 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT.....	7
ARTICLE 11 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	7
ARTICLE 12 - LOIS À VENIR	7
ARTICLE 13 - REPRÉSENTANTES DE LA SECTION LOCALE.....	7
ARTICLE 14 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉES	8
ARTICLE 15 - COMITÉ D'EXERCICE DE LA PROFESSION ET DU MILIEU DE TRAVAIL	8
ARTICLE 16 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	9
ARTICLE 17 - ARBITRAGE.....	11
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 19 - SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE	13
ARTICLE 20 - SURTEMPS	14
ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS.....	17
ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS	19
ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE	22
ARTICLE 24 - MALADIES RATTACHÉES À L'ALCOOL ET AUX DROGUES.....	24
ARTICLE 25 - CONGÉS DIVERS.....	24
ARTICLE 26 - AIDE AUX ÉTUDES	27
ARTICLE 27 - CONGÉS DE MATERNITÉ <u>ET D'ADOPTION</u>	28
ARTICLE 28 - ADMINISTRATION SALARIALE	30
ARTICLE 29 - PÉRIODE DE PAYE	32
ARTICLE 30 - POSTES VACANTS, AFFICHAGES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS	33
ARTICLE 31 - AFFECTATIONS PROVISOIRES	34
ARTICLE 32 - SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS	35
ARTICLE 33 - RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF.....	36
ARTICLE 34 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET DÉPLACEMENT / RAPPEL.....	36
ARTICLE 35 - CESSATIONS D'EMPLOI	40
ARTICLE 36 - RETRAITE.....	40
ARTICLE 37 - ALLOCATION DE RETRAITE ET MISE EN DISPONIBILITÉ.....	40
ARTICLE 38 - ANCIENNETÉ	41
ARTICLE 39 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	42
ARTICLE 40 - BLESSURES AU TRAVAIL.....	44
ARTICLE 41 - COMMUNICATION	45
ARTICLE 42 - RÉGIME DE PENSION	45
ARTICLE 43 - TRANSFÉRABILITÉ.....	45
ARTICLE 44 - IMPRESSION DE LA CONVENTION	46
ARTICLE 45 - DESCRIPTIONS D'EMPLOIS, CLASSES D'EMPLOIS ET ORIENTATION.....	46
ARTICLE 46 - SERVICE DURANT LE TRANSFERT PAR AMBULANCE.....	47
ARTICLE 47 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION	48
ARTICLE 48 - CONDITIONS DE TRAVAIL	49
ARTICLE 49 - AVANTAGES EN MATIÈRE DE SANTÉ	49
ARTICLE 50 - ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE	49
ARTICLE 51 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE.....	50
ARTICLE 52 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	50
ARTICLE 53 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DES EMPLOYÉES.....	50
ARTICLE 54 - RÉTROACTIVITÉ.....	50

ARTICLE 55 - DURÉE ET CESSATION	51
ADDENDA.....	52
ANNEXE « A »	53
ANNEXE « B ».....	55
ANNEXE « B-1 »	57
ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE	58
LETTRE D'ENTENTE	61
LETTRE D'INTENTION - Réduction Temporaire De Temps Plein À Temps Partiel.....	62
LETTRE D'INTENTION - Horaires Variables ou Modifiés et Congés Compensatoires.....	64
LETTRE D'INTENTION - Reduction Permanente d'un Poste à Temps Plein à un Poste à Temps Partiel à L'intention des Employees Durant Leur Periode de Pre-Retraite	66
LETTRE D'INTENTION - Heures de Travail Modifiées.....	68
LETTRE D'INTENTION - Prime <u>de Reconnaissance</u> et Maintien en Poste	69
LETTRE D'ENTENTE - Définition de Régie Régionale de la Santé	70
LETTRE D'ENTENTE - Mise en Œuvre des Résultats de l'étude Conjointe d'évaluation des Emplois	71
LETTRE D'ENTENTE - Évaluation de la sécurité de l'exercice de la profession et du milieu de travail.....	72
LETTRE D'INTENTION – Orientation pour les infirmières gestionnaires et les infirmières surveillantes	73
LETTRE D'INTENTION – Assiduité au travail, un milieu de travail sécuritaire et sain et mieux-être des employées.....	74
LETTRE D'ENTENTE – Groupe de travail mixte des infirmières gestionnaires et surveillantes sur la charge de travail.....	76
LETTRE D'INTENTION – Pension et ILD	77
LETTRE D'INTENTION – Processus conjoint visant l'amélioration du lieu de travail et l'accès du public pour des soins de santé viables	78
LETTRE D'INTENTION – Langage commun aux deux sexes.....	79
LETTRE D'ENTENTE – Paiement forfaitaire unique de 500 \$	80

PARTIES

LA PRÉSENTE CONVENTION est conclue et intervenue le 2 février 2022.

ENTRE : LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (ci-après appelé le Syndicat),

ET : LE CONSEIL DETRÉSOR, représenté par les régies régionales de la santé ou les établissements énumérés à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (ci-après appelé l'Employeur).

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est d'établir et de maintenir des relations d'emploi mutuellement satisfaisant tel qu'il est énoncé dans le présent document entre l'Employeur et les employées de la présente unité de négociation.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employées, à l'Employeur et à ses agents et elle remplace toute autre entente verbale ou écrite.

2.02 Les parties à la présente convention conviennent que les avantages, les privilèges, les droits et les obligations acceptés dans la présente convention collective remplacent l'application de la *Loi sur les normes d'emploi* prévue au paragraphe s. 4(2) de la *Loi*.

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

3.01 1. « Employée » désigne une personne faisant partie de l'unité de négociation qui répond à la définition de l'employé précisée dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

2. Aux fins de la présente convention collective, les employées se subdivisent dans les catégories suivantes :

a) « Employée à temps plein » - Une employée affectée à un horaire qui travaille normalement pendant le nombre d'heures prévues dans la présente convention collective et qui est embauchée pour une période indéterminée.

b) « Employée à temps partiel » - Une employée affectée à un horaire qui travaille normalement pendant un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu dans la présente convention collective, mais qui est plus du tiers (1/3) de la moyenne normale d'heures de travail par semaine, calculée sur une période de quatre (4) semaines, et qui est embauchée pour une période indéterminée.

c) « Employée temporaire » – Une employée qui est embauchée pour une période continue déterminée excédant six (6) mois pour travailler à temps plein ou à temps partiel

d) « Employée occasionnelle » - Une personne est employée à titre temporaire en vue :

(i) soit de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail,

(ii) soit de remplacer une employée absente, et

qui travaille plus du tiers (1/3) d'un relais au sens du paragraphe 3.13.

3. L'Employeur ne doit pas mettre une personne en disponibilité ou mettre fin à son emploi dans le but de l'empêcher de devenir une employée aux termes de l'une des définitions ci-dessus.

3.02 « Unité de négociation » désigne les employées de l'Employeur visées par l'ordonnance d'accréditation numéro 084 H0 1c. (2) modifiée.

3.03 « Jour ouvrable » signifie du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés énumérés à l'article 22.01.

3.04 « Classe » désigne le poste occupé par une employée, tel qu'il est énuméré à l'annexe A de la présente convention.

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

3.06 « Employeur » désigne le Conseil du Trésor, représenté par les régies régionales de la santé ou les établissements énumérés à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

3.07 « Établissement » désigne tout lieu désigné dirigé par une régie régionale de la santé où, ou à partir duquel, les services de la régie sont dispensés. Les unités extra-murales dans chaque régie régionale de la santé distincte constituent une composante extra-murale qui doit être reconnue comme répondant à la définition d'« établissement », selon le paragraphe 3.06 de la convention collective. Chaque régie régionale de la santé doit comprendre un (1) établissement extra-mural avec des unités ou des sous-unités respectives.

3.08 « Responsabilité familiale » désigne les situations non urgentes qui sont suffisamment graves pour nécessiter l'attention immédiate de l'employée.

3.09 « Hôpital » désigne l'hôpital ou l'établissement dont le nom figure à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et dans lequel l'infirmière est actuellement employée.

3.10 « Section locale » désigne une section locale du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

3.11 « Représentante de la section locale » désigne une employée visée par la présente convention collective qui a été nommée ou élue par la section locale pour représenter les employées lorsqu'il s'agit de présenter des plaintes ou des griefs à l'hôpital.

3.12 « Avancement » désigne la nomination d'une employée à une autre classe comportant une augmentation de la rémunération versée à l'employée.

3.13 « Infirmière immatriculée » désigne une infirmière dont le nom est actuellement inscrit sur le registre tenu en application de l'alinéa 11(1)a) de la *Loi relative à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick*. Les infirmières doivent maintenir leur immatriculation conformément à cette loi.

3.14 « Ancienneté » est une mesure des heures accumulées rémunérées en tant qu'employée dans les unités de négociation des infirmières de la Partie III et des infirmières gestionnaires et des surveillantes de l'hôpital dont l'employée fait partie, à compter de la date de son embauchage, sauf pour ce qui est prévu aux alinéas 25.01 et aux alinéas 38.03 b) et c) et 40.03 b).

3.15 « Relais » désigne huit (8) heures consécutives de travail comprenant la période de repas. Il doit y avoir trois (3) relais consécutifs en vingt-quatre (24) heures, soit les relais de jour, de soirée et de nuit.

3.16 « Syndicat » désigne le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

3.17 « Fin de semaine » désigne toute période de quarante-huit (48) heures consécutives entre le vendredi à 23 heures et le dimanche à 24 heures.

3.18 « Horaire de travail » désigne un relevé écrit établissant les jours et les heures où les employées sont normalement tenues de travailler de même que les jours où les employées ne sont normalement pas de service.

3.19 Partout dans la présente convention, les mots employés au masculin ou au féminin doivent se prendre l'un pour l'autre.

ARTICLE 4 -EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL, TEMPORAIRES ET OCCASIONNELLES

4.01 Une employée à temps partiel doit être rémunérée au taux qui figure à l'annexe A et a droit aux avantages suivants au prorata:

- (1) crédits de congés annuels
- (2) crédits de congés de maladie
- (3) jours fériés
- (4) allocation de retraite

4.02 Les employées temporaires et occasionnelles doivent :

- (1) être rémunérées selon les taux qui figurent à l'annexe A.
- (2) recevoir une prime horaire de prestation qui correspond à treize pour cent (13 %) de leur taux horaire de base, pour toutes les heures travaillées, y compris les congés payés auxquels elles ont droit. Cette prime est accordée en remplacement des congés annuels, des congés de maladie et des jours fériés. Par conséquent, l'article 21, Congés annuels, et l'article 23, Congés de maladie, ne s'appliquent pas. L'article 22, Jours fériés, ne s'applique pas, à l'exception des paragraphes 22.07 et 22.08.

4.03 Tel qu'il est prévu à l'annexe A, une employée à temps partiel, temporaire ou occasionnelle a droit à une augmentation annuelle après chaque accumulation ou pour tout multiple de 1 957,5 heures de travail.

4.04 Si une employée à temps partiel a demandé et obtenu un poste à temps plein dans la même classe et le même département, aucune autre période d'essai, tel qu'il est prévu au paragraphe 30.04, ne sera exigée.

4.05 Un congé non payé doit être accordé chaque année aux employées à temps partiel et occasionnelles rémunérées selon le paragraphe 4.02, sur demande formulée de la même façon que celle indiquée pour les employées à temps plein qui demandent des congés annuels. Le moment où le congé doit se prendre est soumis à l'approbation de l'hôpital. Le droit au congé non payé doit être déterminé de la façon suivante :

Heures travaillées	Nombre de semaines à compter de la première date d'embauche civile qui sera accordé sur demande
Moins de 1 957,5 heures	2 semaines civiles
De 1 957,5 à 9 787,5 heures	3 semaines civiles
De 9 787,5 à 39 150 heures	4 semaines civiles
39 150 heures et plus	5 semaines civiles

4.06 Les employées à temps partiel, temporaires et occasionnelles peuvent accumuler jusqu'à 1 957,5 heures par année d'ancienneté à compter de leur dernière date anniversaire d'embauchage dans l'unité de négociation de l'hôpital où elles travaillent.

4.07 a) Les employées à temps partiel, temporaires et occasionnelles peuvent demander des congés payés ou non payés.

b) Une employée occasionnelle qui retourne après une absence pour cause de maladie de plus de cinq (5) semaines, d'un congé de maternité, d'un congé de garde d'enfant, ou après avoir reçu des prestations d'indemnisation pour accidents du travail, doit retenir toute l'ancienneté accumulée.

c) Une employée occasionnelle perd toute l'ancienneté qu'elle a accumulée lorsqu'elle n'a effectué aucun travail occasionnel pendant une période de six (6) mois, sauf si un travail occasionnel a été offert à l'employée occasionnelle qui a refusé l'affectation pour l'une des raisons prévues à l'alinéa 4.11b), cependant, ou si l'absence est visée par les dispositions de l'alinéa 4.07b).

d) Une employée, selon la définition de l'article 3.01 d), qui a effectué du travail occasionnel doit se faire reconnaître son ancienneté pour les heures ainsi travaillées à titre occasionnel.

4.08 Tout travail effectué à temps partiel, à titre temporaire ou occasionnel dans les classes établies par la présente convention collective sera rémunéré selon le taux établi à l'annexe A tel qu'il est prévu au présent article.

4.09 a) (i) Le travail prévu à l'horaire doit être attribué aux employées à temps plein, à temps partiel ou temporaires. Lorsque le travail prévu à l'horaire dans un établissement ne représente pas un nombre d'heures suffisant pour constituer un poste à temps partiel, ce travail doit d'abord être offert aux employées à temps partiel de l'établissement. Si aucune employée à temps partiel ne désire effectuer le travail additionnel, l'Employeur peut l'attribuer sur une base occasionnelle.

(ii) Le travail occasionnel dont la disponibilité est connue au moins six (6) semaines à l'avance doit d'abord être offert aussi équitablement que possible aux employées à temps partiel qui sont disponibles et employées pour ce genre de travail. À défaut d'employées à temps partiel disponibles pour accomplir le travail occasionnel, celui-ci sera offert aussi équitablement que possible aux employées occasionnelles qui sont employées pour ce genre de travail.

(iii) Le travail occasionnel dont la disponibilité n'est pas connue au moins six (6) semaines à l'avance doit être offert aussi équitablement que possible aux employées occasionnelles et aux employées à temps partiel qui sont disponibles et qui sont employées pour ce genre de travail.

b) (i) Les employées à temps partiel sont embauchées pour un nombre déterminé de relais répartis sur une période de quatre (4) semaines. Le nombre de relais ne peut pas être augmenté ou réduit sans un commun accord entre l'Hôpital et le Syndicat.

(ii) Une employée à temps partiel peut demander par écrit de travailler sur une base occasionnelle. Lorsqu'une employée à temps partiel ne figure plus sur la liste des employées occasionnelles, une nouvelle demande ne sera pas étudiée avant qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée. Lorsqu'elle figure sur la liste des employées occasionnelles, une employée à temps partiel qui désire travailler sur une base occasionnelle doit être disponible à moins qu'elle ne soit en congé approuvé.

(iii) Une employée à temps partiel qui désire accomplir un travail occasionnel doit informer son Employeur des jours et/ou des relais où elle entend se rendre disponible. Une employée qui sait à l'avance qu'elle ne sera pas disponible pour aucun des relais de travail occasionnel indiqués à son Employeur pendant une semaine particulière doit en aviser son Employeur. Si une employée à temps partiel omet

d'aviser l'Employeur de sa non-disponibilité, elle ne peut refuser un travail occasionnel que pour les raisons énoncées à l'alinéa 4.11 b).

(iv) L'Employeur n'est pas tenu d'offrir un travail occasionnel à une employée à temps partiel :

- a) si ce travail occasionnel empiète sur le travail régulier à temps partiel de l'employée;
- b) si l'employée à temps partiel a travaillé l'équivalent d'heures à temps plein pendant la période de paie visée.

(v) Les heures de travail à titre d'employée occasionnelle par une employée à temps partiel n'influeront pas sur le taux de traitement réglementaire pour les heures travaillées par cette employée tel que le paiement du surtemps à moins d'un commun accord à l'effet contraire.

c) Le travail occasionnel doit être offert aussi équitablement que possible, dans un établissement seulement, à moins d'un commun accord à l'effet contraire, aux employées à temps partiel et aux employées occasionnelles qui sont disponibles et qui sont employées pour ce genre de travail. Les offres équitables doivent, sur demande, être évaluées une fois seulement pour toute période de trois (3) mois. L'offre équitable doit inclure les cas suivants : appels, aucune réponse, refus et périodes où l'employée n'est pas disponible.

d) Jusqu'à ce qu'une employée occasionnelle ait travaillé quatre cent cinquante (450) heures, les offres et la distribution équitables des relais occasionnels mentionnés dans le présent paragraphe (paragraphe 4.09) ne sont pas assujetties à la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage.

4.10 Une employée occasionnelle peut demander que son nom soit inscrit sur une liste de travail occasionnel dans un ou plusieurs établissements et, si sa candidature est approuvée par l'hôpital, elle se verra offrir du travail occasionnel au besoin.

4.11 a) Une infirmière dont le nom apparaît sur la liste mentionnée au paragraphe 4.10 doit, sous réserve de l'alinéa 4.11 b), être tenue de se présenter au travail lorsqu'on le lui demande.

b) Une infirmière peut refuser d'être affectée à un travail occasionnel :

- (i) pour raison de maladie, à condition d'en fournir la preuve à l'Employeur;
- (ii) pour raison d'urgence, à condition d'en fournir la preuve à l'Employeur;
- (iii) si elle a déjà travaillé trois (3) relais au cours de la période précédente de sept (7) jours civils.

ARTICLE 5 – PÉRIODE DE PROBATION

5.01 Toutes les employées à temps plein, à temps partiel et temporaires doivent, à compter de la date d'embauchage, faire une période de probation d'une période continue de sept cent cinquante (750) heures de travail.

5.02 Durant leur période de probation, les employées à temps plein, à temps partiel et temporaires les employées bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective, y compris les procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage, excepté dans les cas de renvoi pour cause d'incompétence ou dans les cas de suspension ou de congédiement pour raison valable.

5.03 La période de probation peut être annulé à la discrétion de l'Employeur. Il peut être prolongé pour une autre période allant jusqu'à quatre cent cinquante (450) heures. Cette prolongation ne doit pas être appliquée automatiquement. Si la période de probation doit être prolongé, le représentant de l'Employeur doit discuter des raisons de cette prolongation avec l'employée touchée.

ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE

6.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de toutes les employées embauchées par l'Employeur auxquelles s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 084 HO 1c (2) (modifiée).

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION

7.01 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la section locale, des employées, de l'Employeur et de ses représentants.

7.02 Toutes les parties conviennent que la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick, modifiée de temps à autre, s'applique à la présente convention collective.

7.03 Quand une employée est frappée d'incapacité causée par une infirmité, une maladie ou une grossesse, ou, en raison de son âge avancé, d'une incapacité temporaire ne peut pas remplir ses fonctions normales ou une affectation à un travail occasionnel, selon le cas, l'Employeur fera tous les efforts raisonnables en vue d'affecter l'employée à un poste, à un emploi ou, dans le cas d'une employée occasionnelle, à une affectation occasionnelle, conforme à son incapacité, à sa capacité ou à son âge. Dans le cas d'employées à temps plein, à temps partiel ou temporaires, l'Employeur ne doit déplacer aucune autre employée de son poste, sauf une employée stagiaire, pour effectuer cette réaffectation.

ARTICLE 8 - CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT

8.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il ne doit pas survenir de lock-out ni de grèves pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION

9.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ni modifiés par la présente convention. Ces droits comprennent, sans s'y limiter :

- a) le maintien du rendement, ainsi que l'élaboration, la modification et l'exécution des règles et règlements que doivent observer les employées;
- b) l'affectation, l'embauchage, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la suspension, la soumission à des mesures disciplinaires ou le renvoi des employées et l'affectation des employées à des relais;
- c) l'établissement de la période des congés annuels, l'évaluation des emplois, la classification des postes et la détermination des fonctions des employées;
- d) l'administration et le fonctionnement de l'hôpital sous tous les rapports et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, la détermination du nombre et de l'emplacement des installations, des services à dispenser, des méthodes, des procédés de travail, du genre et de l'emplacement des instruments et du matériel à utiliser; la sélection, le contrôle et la direction de l'utilisation de tout le matériel que nécessite le fonctionnement de l'hôpital; l'exigence d'un vêtement convenable; l'établissement de l'horaire des travaux à exécuter et des services à assurer; l'élaboration, la modification et l'application des règlements régissant l'utilisation du matériel, l'outillage et les services qui sont réputés nécessaires dans l'intérêt de la sécurité et du bien-être du public.

ARTICLE 10 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT

- 10.01 a) Toutes les nouvelles employées doivent devenir membres du Syndicat au cours de leur premier mois d'emploi.
b) Les employées qui sont membres du Syndicat ou qui le deviennent doivent conserver leur qualité de membre en règle comme condition d'emploi continu.

10.02 L'hôpital doit retenir du traitement revenant à chaque employée un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat.

10.03 a) Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises à la trésorière du Syndicat avant le 15^e jour du mois qui suit le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat tiendra l'hôpital au courant du nom et de l'adresse de la trésorière du Syndicat ainsi que du montant des cotisations mensuelles chaque année. Le versement mensuel des retenues effectuées doit être accompagné d'une liste complète des employées suivantes incluant les adresses :

- 1) employées à temps plein,
- 2) employées à temps partiel,
- 3) employées temporaires,
- 4) employées occasionnelles.

La liste comprendra aussi le nombre d'heures travaillées par les employées occasionnelles durant le mois où les retenues ont été effectuées. Cette liste sera fournie tous les mois.

10.04 L'hôpital doit indiquer sur le feuillet T-4 de chaque employée le montant des cotisations payées par l'employée au cours de l'année précédente.

10.05 Le Syndicat consent à dégager l'hôpital de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

ARTICLE 11 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

11.01 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 qui serait contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donné ou fait 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 12 - LOIS À VENIR

12.01 Si une loi adoptée par la Législature 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.

ARTICLE 13 - REPRÉSENTANTES DE LA SECTION LOCALE

- 13.01 a) Les responsabilités des représentantes de la section locale comprennent :
- (i) signifier les plaintes et les griefs au nom des membres de l'unité de négociation;
 - (ii) recevoir de l'hôpital, au nom de la section locale, les renseignements concernant les politiques de l'hôpital, etc., qui touchent les employées.
- b) Chaque section locale signalera par écrit à l'hôpital le nom de la ou des représentantes de la section locale.

13.02 Les représentantes de la section locale ont le droit de quitter leur travail avec la permission de leur surveillante. La permission ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Quand elle reprend son travail régulier, chaque représentante de la section locale doit se présenter à sa surveillante immédiate et, dans le cas d'un retard excessif, elle lui donnera une explication raisonnable de son absence. Les employées ne doivent pas subir de perte de traitement réglementaire pendant qu'elles exercent ces fonctions.

13.03 L'Employeur accepte d'informer les nouvelles employées qui travaillent au sein de l'unité de négociation qu'une convention collective est en vigueur. La représentante de la section locale (ou la personne désignée) doit familiariser la nouvelle employée avec le contenu de la convention collective.

13.04 Le directeur général de l'hôpital ou la personne désignée peut autoriser la tenue de réunions de la section locale sur les lieux de l'hôpital sans qu'il y ait imputation de frais. Une telle autorisation ne sera pas demandée ni refusée sans motif raisonnable.

13.05 Une représentante accréditée du Syndicat doit avoir accès aux lieux appartenant à l'Employeur dans le but d'aider à signifier un grief, pourvu qu'elle en ait d'abord obtenu la permission du représentant de l'Employeur. Une telle permission ne doit pas être demandée ni refusée sans motif raisonnable.

ARTICLE 14 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉES

14.01 Un comité provincial des relations Employeur-employées formé de l'équipe de négociation de chacune des parties doit se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties. On fera tous les efforts raisonnables pour que la composition des équipes ne change pas pendant la durée de la présente convention. Le comité doit traiter des questions d'interprétation de la convention collective et d'autres questions d'intérêt commun. Ce comité n'a pas le pouvoir d'ajouter des dispositions à la présente convention collective ni de la changer ou de la modifier.

ARTICLE 15 - COMITÉ D'EXERCICE DE LA PROFESSION ET DU MILIEU DE TRAVAIL

- 15.01 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir un comité d'exercice de la profession et du milieu de travail. Les parties reconnaissent que la structure du Comité doit être établie en fonction des établissements et programmes, mais aussi des régions, selon les besoins et avec l'accord de l'hôpital et des représentants locaux. Le comité régional d'exercice de la profession examinera les préoccupations relatives à la charge de travail ou à l'environnement de travail commun à toute la régie régionale de la santé.
- b) Les membres de ce comité se réuniront afin de discuter de tout sujet de préoccupation pour les parties. Il est entendu que ces sujets de préoccupation peuvent être présentés oralement ou par document écrit et que les membres du comité étudieront de façon confidentielle tous les renseignements soumis.
- c) Le comité sera chargé :

- (a) de définir les problèmes,
 - (b) d'apporter des solutions viables relativement à ces problèmes,
 - (c) de recommander les solutions proposées aux responsables appropriés des hôpitaux.
- d) Ce comité joue un rôle consultatif et ne doit pas servir à remplacer les réunions du personnel ou les réunions convoquées par l'infirmière gestionnaire, ni les moyens habituels de communication en vigueur dans l'hôpital.
- e) Toute question restée sans solution après plus de trois (3) rencontres doit être expliquée par écrit à la partie intéressée avant la réunion ordinaire suivante.
- f) Les employées à temps plein, à temps partiel et temporaires ne doivent pas subir de perte de salaire pour avoir assisté aux réunions ou lorsqu'elles exercent les fonctions du comité.
- g) Il faut tenir un procès-verbal de chaque réunion.

15.02 Les membres de l'unité de négociation d'un hôpital peuvent, individuellement ou en groupe, présenter des exposés au Comité d'exercice de la profession à l'égard de certaines préoccupations ou plaintes concernant la charge de travail ou le milieu de travail ou les deux. Le comité doit étudier ces exposés et formuler des recommandations à leur sujet.

15.03 Un représentant du Syndicat provincial, un représentant de l'Association des hôpitaux et/ou un représentant du Conseil de trésor peuvent être invités à ces réunions à titre consultatif seulement. Toutes les parties obtiendront un préavis raisonnable avant la réunion si de tels représentants doivent assister.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

- 16.01 a) Lorsqu'une employée a une plainte ou qu'elle prétend que l'Employeur a violé l'une quelconque des dispositions de la présente convention, cette employée peut, avec ou sans le concours d'un représentant du Syndicat, discuter de la question avec sa surveillante immédiate dans un délai de dix (10) jours ouvrables après avoir pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu à la plainte ou à l'allégation d'une violation de la convention.
- b) Une employée occasionnelle doit avoir le droit de présenter un grief portant sur l'interprétation ou l'application d'une modalité ou d'une condition dont elle bénéficie en vertu de la convention collective, à moins d'indication contraire.
- c) Lorsqu'une employée prétend que l'Employeur a violé une disposition de la présente convention et lorsque l'employée possède le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante s'applique :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après avoir pris connaissance des circonstances donnant lieu au grief, l'employée peut présenter son grief par écrit, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, à la personne désignée par l'hôpital comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employée ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employée peut passer à la deuxième

étape, ou dans le cas des hôpitaux où personne n'a été désigné comme constituant le deuxième palier, l'employée peut passer directement à la troisième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à partir de l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné à la première étape, l'employée peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, à la personne désignée par l'hôpital comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employée ne reçoit ni réponse écrite ni règlement satisfaisant de son grief de la part de la personne désignée par l'hôpital comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle a présenté son grief au deuxième palier, l'employée peut passer à la troisième étape.

TROISIÈME ÉTAPE : Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à partir de l'expiration du délai de dix (10) jours mentionné à la deuxième étape, l'employée peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, au directeur général de l'hôpital où elle travaille. Toute proposition de règlement du grief qui aura été présentée à la première et à la deuxième étape et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lorsqu'il est présenté au directeur général. Le directeur général agissant en compagnie ou au nom du conseil d'administration doit rencontrer l'employée dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle a présenté son grief au directeur général en vue d'obtenir un règlement du grief. Le directeur général doit donner une réponse à l'employée dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date de la rencontre et si l'employée ne reçoit pas un règlement satisfaisant de son grief de la part du directeur général, elle peut soumettre son grief à l'arbitrage tel qu'il est prévu à l'article 17 ci-dessous dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aurait dû recevoir une réponse de la part du directeur général ou de la date à laquelle elle a reçu une réponse non satisfaisante.

Aux fins du présent alinéa, la mention "directeur général" peut se lire comme suit :

Le directeur général ou la personne désignée de l'hôpital, à la condition que cette personne soit un cadre supérieur qui ne fait pas partie du service de soins infirmiers et qui n'a pas représenté l'Employeur à la première étape ou à la deuxième étape.

d) Lorsqu'une employée prétend avoir été suspendue ou congédiée en violation du paragraphe 32.01, elle peut, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle a été avisée par écrit ou dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date de sa suspension ou de son congédiement, en prenant la date qui survient la dernière, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention, et, aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 32.01, elle doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

e) Dans tout cas où l'employée présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque, l'employée peut, si elle le désire, être accompagnée d'une ou de représentantes de la section locale ou du Syndicat.

16.02 a) S'il survient un différend de nature générale entre le Syndicat ou ses membres et l'hôpital concernant une plainte ou une allégation de violation de la présente convention et que, en raison de sa nature, ce différend ne peut être présenté comme un grief par une employée, le Syndicat doit soumettre un grief par écrit à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après avoir pris connaissance des circonstances donnant lieu au grief. En vue d'obtenir un règlement du grief, le directeur général agissant en compagnie ou au nom du conseil d'administration doit rencontrer le Syndicat dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief au directeur général.

b) L'Employeur peut présenter un grief s'il survient un différend entre les parties concernant l'interprétation, l'application et l'administration de la présente convention. Ce grief doit être présenté au Syndicat et, à défaut de règlement du grief, l'Employeur peut soumettre le grief à l'arbitrage.

16.03 Les délais fixés dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord donné par écrit entre l'Hôpital et le Syndicat.

16.04 L'hôpital affichera le nom des personnes concernées à chaque palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente convention.

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS			
PALIER	PRÉSENTATION DE GRIEF - DÉLAI DE L'EMPLOYÉ	DESTINATAIRE	RÉPONSE - DÉLAI DE L'EMPLOYEUR
PREMIER	Dans les 20 jours ouvrables suivant la date du prétendu dommage ou suivant la date où le dommage a été constaté	La personne désignée par l'employeur	Dans les 5 jours ouvrables suivant la réception du grief par écrit
DEUXIÈME (le cas échéant)	Dans les 5 jours <u>ouvrables</u> suivant la réponse du premier palier ou suivant la date où la réponse devrait normalement avoir été reçue	La personne désignée par l'employeur	Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception du grief par écrit
FINAL	Dans les 5 jours <u>ouvrables</u> suivant la réponse du palier précédent OU suivant la date où la réponse devrait normalement avoir été reçue OU dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, comme le prévoit l'alinéa 16.01 c)	Le directeur général de l'hôpital ou la personne désignée	Dans les 10 jours ouvrables suivant la réception du grief par écrit pour satisfaire le délai de 10 jours ouvrables suivant la rencontre
SENTENCE ARBITRALE	Dans les 20 jours <u>ouvrables</u> suivant la réception de la réponse du palier final ou la date où la réponse devrait avoir été reçue	Le formulaire G-1 à la Commission du travail et de l'emploi et une copie au Conseil du <u>trésor</u>	

ARTICLE 17 – ARBITRAGE

17.01 Lorsqu'une employée a présenté un grief jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure applicable aux griefs relativement :

- a) à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale connexe; ou
- b) à une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une peine pécuniaire;

et que son grief n'a pas été traité d'une manière qui lui soit satisfaisante, elle peut soumettre le grief à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement.

17.02 Lorsqu'un grief peut être présenté à l'arbitrage par une employée et que ce grief a trait à l'interprétation ou à l'application, à l'égard de l'employée, d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, l'employée n'a pas le droit de soumettre le grief à l'arbitrage, sauf dans les cas prévus dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, à moins que l'agent négociateur affecté à l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la sentence arbitrale ne signifie, selon la manière prescrite :

- a) son approbation concernant la soumission du grief à l'arbitrage; et
- b) son intention de représenter l'employée dans la procédure applicable à l'arbitrage.

17.03 Dans tous les cas, y compris ceux qui résultent d'une forme quelconque de mesure disciplinaire ou de la perte de rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre a le plein pouvoir d'ordonner le versement de la rémunération, d'augmenter ou de diminuer la peine, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou de confirmer le retrait de cet avantage ou de ce privilège, selon qu'il peut le juger à propos pour le règlement définitif du différend entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif. Une telle décision est définitive et obligatoire pour toutes les parties.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 Les parties conviennent que les heures réglementaires d'une journée de travail doivent être de sept heures et demie (7 ½). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) calculée sur une période de quatre (4) semaines. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être inférieur à trente (30) minutes par relais et ne doit pas être considéré comme des heures de travail. Les employées à qui l'Employeur demande de rester dans l'établissement pendant le repas sont rémunérées pour cette période du repas à leur taux de traitement normal, à l'exception des surveillantes qui sont rémunérées à raison de une fois et demie (1 ½) le taux de traitement normal de l'employée. Sauf si les parties conviennent mutuellement d'une autre entente, le travail débute entre 7 h et 9 h pour les infirmières gestionnaire/responsables d'unité. L'heure à laquelle le travail commence normalement peut être déterminée par l'Employeur.

18.02 Autant que le permettent les exigences du service de l'hôpital, chaque employée doit recevoir chaque semaine deux (2) jours libres consécutifs à moins d'entente contraire.

18.03 a) Les infirmières gestionnaires doivent avoir congé toutes les fins de semaine. Si l'Employeur oblige l'employée à travailler une fin de semaine, l'employée doit être rémunérée au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées pendant la fin de semaine.

- b) Les surveillantes doivent avoir congé au moins toutes les deux (2) fins de semaine. Si les circonstances empêchent l'employée de prendre congé toutes les deux (2) fins de semaine, l'employée doit être rémunérée au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées pendant cette fin de semaine.

18.04 Les horaires de travail doivent être affichés dans le département approprié au moins trois (3) semaines à l'avance. L'employée visée doit être informée au moins soixante-douze (72) heures à l'avance d'un changement apporté à l'horaire.

18.05 En donnant un préavis et avec l'approbation de l'Employeur, les employées peuvent faire un échange de relais s'il n'y a pas augmentation de coût pour l'Employeur. Une telle approbation ne doit pas être demandée ni refusée sans motif raisonnable.

18.06 a) Lorsque des relais de soirée ou de nuit sont nécessaires dans un département, ces relais doivent être alternés de façon égale entre toutes les employées du département, sauf que les demandes des employées qui veulent faire partie d'une équipe permanente de soirée ou de nuit doivent être prises en considération. Les employées qui demandent de retourner au système normal de quarts rotatifs doivent obtenir la permission de le faire.

b) À moins d'accord contraire, une période d'au moins seize (16) heures doit s'écouler entre les changements de relais.

c) Nulle employée ne doit être tenue de changer de relais plus d'une fois dans la même semaine.

d) Les alinéas 18.06 a), b) et c) ne s'appliquent pas aux relais occasionnels.

18.07 a) Nulle employée ne doit être tenue de travailler pendant plus de sept (7) jours consécutifs sans jour ou jours libres.

b) Sauf en cas d'urgence impévue, nulle employée n'est tenue de rester au travail pendant plus de seize (16) heures consécutives. Dans tous les cas où une employée est tenue de rester au travail, l'employeur doit, en vertu du présent article, remplir immédiatement la documentation « Travailler au-delà des relais prévus à son horaire » avant que l'employée ne commence à travailler au-delà de ce seuil.

18.08 Le passage de l'heure normale à l'heure avancée, et vice-versa, n'est pas censé influencer sur les heures normales des journées de travail hebdomadaire et aucun surtemps ni aucune période normale de travail ne doit être crédité ou déduit par suite d'un tel changement pendant la semaine où le changement d'heure a lieu.

18.09 Il doit y avoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par relais.

18.10 Si des difficultés surgissent quant à l'horaire, l'Employeur et la section locale conviennent de se rencontrer pour discuter de l'horaire de travail des surveillantes et de s'efforcer de trouver une solution mutuellement acceptable en tenant compte des ressources disponibles. S'il est impossible de trouver une solution mutuellement acceptable au niveau de la section locale, la question peut être soumise au comité d'exercice de la profession et du milieu de travail.

18.11 Des heures de début et de fin variables peuvent être établies d'un commun accord entre l'employée et l'Employeur sans limiter le droit de l'Employeur d'établir l'horaire. L'Employeur avisera le Syndicat de ces heures de début et de fin variables avant leur mise en œuvre.

ARTICLE 19 - SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

19.01 Les parties conviennent que les unités des hôpitaux peuvent adopter des horaires de semaine de travail réduite, à condition que :

a) la direction de l'établissement consent à adopter et à maintenir l'horaire des relais;

b) l'horaire soit maintenu conformément à la convention collective et à l'addenda à la convention collective.

ARTICLE 20 – SURTEMPS

- 20.01 a) Le surtemps doit être autorisé par l'hôpital. Cependant, en cas d'imprévu, si l'employée ne peut obtenir l'autorisation nécessaire, elle doit être rémunérée au taux de surtemps lorsqu'elle justifie son surtemps dans un délai de quarante-huit (48) heures.
- b) On offrira du surtemps de façon équitable aux infirmières surveillantes de l'établissement. Si aucune infirmière surveillante n'est disponible, le travail sera offert aux infirmières gestionnaires de l'établissement, puis aux infirmières immatriculées ne faisant pas partie de l'unité de négociation qui sont qualifiées pour accomplir ce travail.
- 20.02 a) Nulle employée ne doit recevoir plus d'une fois la rémunération du surtemps pour les mêmes heures de travail supplémentaires.
- b) Les heures de travail pour lesquelles l'employée a été rémunérée au taux de surtemps ne doivent pas servir pour déterminer l'admissibilité à des heures supplémentaires additionnelles.
- 20.03 a) Tout travail accompli par une employée à temps plein, à temps partiel ou temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les employées à temps partiel et les employées à temps partiel temporaires :
- i) au cours d'une journée libre prévue (employées à temps plein et employées temporaires qui travaillent à temps plein);
 - ii) en plus des sept heures et demie (7 ½) de travail d'une (1) journée quelconque;
 - iii) en plus de la moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine (répartie sur une période de quatre (4) semaines);
 - iv) en plus de sept (7) jours consécutifs de travail;
 - v) sans seize (16) heures de temps libre entre chaque relais (sauf pour les heures de surtemps travaillées);
 - vi) en dehors des heures déjà prévues à l'horaire de l'employée, sans préavis de soixante-douze (72) heures;
 - vii) pendant un (1) relais d'un double relais, à moins que les deux relais ne soient pas prévus à l'horaire, auquel cas les deux relais donneraient droit à du surtemps; et
 - viii) au cours d'une fin de semaine libre de l'employée;
- doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employée ou remboursé en congés à raison d'une fois et demie (1½) le nombre d'heures supplémentaires effectuées. L'employée doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'une infirmière travaille des heures supplémentaires et qu'elle ne demande pas de temps libre ou que l'Employeur ne lui accorde pas le temps libre dans le délai établi par l'hôpital, qui ne doit pas être inférieur à soixante (60) jours, elle doit être rémunérée au taux de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.
- b) Tout travail accompli par une employée à temps plein, à temps partiel ou temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les employées à temps partiel et les employées à temps partiel temporaires durant les congés annuels payés d'une employée, doit être rémunéré par le paiement du jour de congé annuel et le paiement correspondant à deux (2) fois le taux horaire de l'employée ou du temps libre correspondant au double de chaque heure supplémentaire travaillée. L'employée doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'une infirmière travaille des heures supplémentaires et qu'elle ne demande pas de temps

libre ou que l'Employeur ne lui accorde pas le temps libre dans le délai établi par l'hôpital, qui ne doit pas être inférieur à soixante (60) jours, elle doit être rémunérée au temps de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.

c) Tout travail effectué par une employée occasionnelle, une employée à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle ou une employée à temps partiel temporaire travaillant sur une base occasionnelle doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employée seulement dans les circonstances suivantes :

- i) En plus de onze heures et quart (11 ¼) dans toute période d'une journée, sauf lorsque les heures en plus des sept heures et demie (7 ½) de travail ne relèvent pas du choix de l'employée, auquel cas le taux de surtemps sera payé pour les heures travaillées en plus de sept heures et demie (7 ½);
- ii) En plus de trente-sept heures et demie (37 ½) dans une semaine (réparti sur une période de quatre (4) semaines);
- iii) Pendant un (1) relais d'un double relais.

d) Les heures occasionnelles travaillées par les employées à temps partiel n'influeront pas sur le taux horaire de traitement de l'employée pour les heures travaillées à titre d'employées à temps partiel tel que le paiement du surtemps, à moins d'un commun accord à l'effet contraire.

e) Afin d'établir une base de calcul du surtemps en vertu des sous-alinéas a)(iii) et c)(ii), il faut utiliser des séries consécutives de deux périodes de paye. Dès que le calcul initial a été effectué dans une année civile donnée, toutes les périodes de paye seront comptées et aucune période ne sera comptée deux fois.

20.04 Nulle employée ne doit être tenue de travailler pendant un double relais sans qu'elle y consente, excepté en cas d'urgence tel qu'il est prévu au paragraphe 3.04.

20.05 Consultation en dehors des heures de travail, réserve et rappel

a) Lorsqu'une employée est tenue par l'Employeur d'être disponible en dehors des heures normales de travail pour répondre à des demandes de renseignements liées au fonctionnement de l'hôpital, elle doit être placée en service de réserve. Sauf accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat, aucune employée ne doit être affectée à un service de réserve dans les cas suivants :

- i) plus de cinq (5) jours consécutifs;
- ii) plus de soixante-douze (72) heures consécutives; et
- iii) dans la mesure du possible, pas plus d'une (1) fin de semaine sur quatre (4) ou dans tous les cas pas plus de deux (2) fins de semaine sur une période de cinq (5) semaines.

Les limites énoncées aux points i), ii) et iii) ci-dessus ne s'appliquent pas pendant une pandémie ou un état d'urgence déclaré. En cas d'autres urgences imprévues en matière de soins de santé, les parties collaboreront pour protéger la santé des employées tout en respectant les besoins de fonctionnement du service.

b) Une employée en service de réserve qui est rappelée au travail n'importe quand en dehors de ses heures normales de travail doit être rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps conformément au paragraphe 20.03 a), ou à l'article 22 selon le cas, pour chaque rappel

c) Une liste et un horaire de service de réserve peuvent être dressés dans certains établissements lorsque, selon l'Employeur, les conditions de fonctionnement l'exigent.d) Une employée désignée pour le service de réserve doit :

1) Être accessible pendant sa période de service de réserve à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se présenter au travail aussi rapidement que possible lorsqu'elle est rappelée.

2) Aucune rémunération ne sera accordée pour l'ensemble de la période de service de réserve si l'employée n'est pas en mesure de se présenter au travail lorsqu'elle est rappelée.

3) Une employée ne doit pas être tenue d'être en réserve pendant ses jours fériés ou ses autres jours libres, sauf s'il en a été convenu autrement entre l'hôpital et l'employée.

e) Une employée désignée pour le service de réserve prévu à l'horaire doit être rémunérée de trois dollars et vingt-cinq cents (3,25 \$) l'heure consacrée au service de réserve, et ce rétroactivement au 1^{er} janvier 2019, et au taux de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter de la date de signature.

Une employée désignée pour un service de réserve, sans prévue de soixante-douze (72) heures, est rémunérée au taux de cinq dollars (5,00 \$) l'heure. Une employée tenue d'être en service de réserve pendant l'un (1) des jours fériés officiels est rémunérée conformément à l'article 22.06 pour le nombre d'heures de réserve.

f) Une employée en service de réserve, devant être disponible pour un rappel; ou une employée qui, en vertu de sa position, peut être consultée par l'employeur pendant ses heures de congé :

i) est rappelée et qui se présente au travail sera rémunérée conformément à l'alinéa 20.05 b), ou à l'article 22 selon le cas, en plus de recevoir la rémunération prévue pour le service de réserve.

ii) est consultée par téléphone par l'employeur et est autorisée à traiter de questions d'administration, de dotation en personnel, de ressources humaines, de patients, de résidents ou de clients sans retourner au travail, l'employée est rémunérée conformément à l'article 20.03 a) ou à l'article 22 selon le cas, pour le temps total accumulé consacré à la ou aux consultations téléphoniques et à la documentation requise correspondante, pendant la période de travail sur appel. Si la consultation téléphonique a été fournie par l'employée et que le temps total accumulé consacré à cette consultation et à la documentation correspondante requise pendant la période de travail sur appel est inférieur à 30 minutes, l'employée est rémunérée aux taux applicable pour 30 minutes. Une demande d'heures supplémentaires en vertu de la présente clause doit être présentée dans les quarante-huit (48) heures suivant l'exécution du travail.

g) Une employée en service de réserve qui est rappelée au travail en dehors de ses heures normales de travail doit recevoir une allocation pour frais de déplacement comme suit :

(i) Le remboursement des frais réels de taxi payés par l'employée pour le trajet aller et retour entre son domicile et l'établissement, mais ce montant ne doit pas dépasser treize dollars (13 \$) à compter de la date de signature;

(ii) Un montant égal aux frais réels de taxi pour le trajet aller et retour entre son domicile et l'établissement pour l'utilisation d'une voiture particulière, mais ce montant ne doit pas dépasser treize dollars (13 \$) à compter de la date de signature.

h) Lorsqu'une employée travaille conformément à la présente disposition et qu'elle ne dispose pas d'un minimum de huit (8) heures consécutives de repos dans les 12 heures précédant son prochain relais, elle a droit, à sa demande, à huit (8) heures consécutives de repos avant de commencer son prochain relais, sans perte de traitement ou de gains. L'employée dans la situation susmentionnée informe à l'avance sa surveillante du fait qu'elle ne se présentera pas au travail selon l'horaire prévu. Plus précisément, toute employée qui demande un repos conformément à la présente disposition n'est pas tenue d'utiliser ses crédits de temps et d'avantages accumulés afin de ne pas subir de perte de traitement ou de gains.

20.06 Lorsqu'une employée achète un repas à la cafétéria de l'hôpital et qu'elle doit retourner au travail avant de l'avoir terminé, l'Employeur doit remplacer ce repas.

20.07 Toute employée à temps plein et employée temporaire qui travaille à temps plein, ainsi que toute employée à temps partiel et employé occasionnel qui a travaillé plus de 37,5 heures par semaine, en moyenne sur une période de quatre (4) semaines, a droit aux avantages suivants :

a. Lorsque l'employeur demande à l'employée de continuer à travailler immédiatement après la fin d'un quart de travail de 8 heures ou plus, elle est rémunérée à un taux de deux fois (2x) son taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées immédiatement après la fin de leur quart de travail initial;

b) Lorsque l'employeur demande à l'employée de travailler une journée libre prévue, elle est rémunérée à un taux de deux fois (2x) son taux horaire réglementaire.

En vertu de l'article 20.07, les infirmières qui ont travaillé plus de 37,5 heures par semaine en moyenne sur une période de quatre semaines (150 heures) seront indemnisées par le paiement de deux (2) fois le taux horaire de l'employée ou de deux (2) heures de congé pour chacune des heures supplémentaires travaillées. L'article 20.07 remplacera donc les références au paiement d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employé dans la convention collective pour les infirmières qui ont dépassé 150 heures.

ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS

21.01 Chaque employée à temps plein qui, le dernier jour de l'année de référence des congés annuels, compte une ancienneté de :

- a) moins de 1 957,5 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculés sur la base d'un jour et quart (1 ¼) par mois sous réserve du paragraphe 21.06;
- b) 1 957,5 heures, mais moins de 9 787,5 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de quinze (15) jours;
- c) 9 787,5 heures, mais moins de 31 320 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt (20) jours;
- d) 31 320 heures, mais moins de 33 277,5 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-et-un (21) jours;
- e) 33 277,5 heures, mais moins de 35 235 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-deux (22) jours;
- f) 35 235 heures, mais moins de 37 192,5 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-trois (23) jours;
- g) 37 192,5 heures, mais moins de 39 150 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-quatre (24) jours;
- h) 39 150 heures ou plus, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-cinq (25) jours.

Les congés annuels doivent se prendre au cours de la prochaine année de référence des congés annuels.

21.02 L'année de référence des congés annuels est la période commençant le 1^{er} juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

21.03 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 22 survient où est célébré un jour réglementaire de travail qui se trouve être un jour de congé annuel d'une employée, celle-ci doit obtenir en remplacement de ce jour férié un jour supplémentaire de congé annuel.

21.04 Une employée dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir avec sa dernière paye une somme d'argent équivalant au douzième (1/12) de la somme des congés annuels auxquels elle a droit multiplié par le nombre de mois où elle a travaillé depuis le début de l'année de référence des congés annuels.

21.05 Les congés annuels ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre; toutefois, les congés annuels auxquels une employée a droit peuvent être reportés à l'année des congés annuels suivante. Une employée qui désire faire reporter des congés annuels auxquels elle a droit doit en demander l'autorisation à l'hôpital, par écrit, avant l'expiration de l'année de référence des congés annuels au cours de laquelle l'employée prendrait normalement les congés annuels qu'elle désire faire reporter. Une telle autorisation ne doit pas être demandée ni refusée sans raison valable.

21.06 a) Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 32, à dépasser la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employée doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'elle aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions. Elle accumulera ces crédits au taux d'un douzième (1/12) de la somme égale aux congés annuels auxquels elle a droit et qu'elle a accumulés pour chaque mois où elle a travaillé depuis le début de l'année de référence des congés annuels.

b) Les employées qui reçoivent des indemnités, en application de la *Loi sur les accidents du travail*, doivent continuer d'accumuler des crédits de congés annuels qui seront limités au nombre de jours qui se seraient accumulés pendant une année de service selon le paragraphe 21.01.

21.07 a) Les congés annuels peuvent être pris à n'importe quel temps de l'année; toutefois, l'hôpital se réserve le droit de fixer la période des congés annuels de chaque employée de façon à ne pas nuire au fonctionnement efficace du service. Une fois fixée, la période des congés annuels d'une employée ne peut être changée sauf par consentement mutuel entre l'employée et l'hôpital ou, lorsqu'en raison d'une mutation dans une autre unité de soins infirmiers, la période de congés annuels précédemment prévue à l'horaire n'est plus libre.

b) L'hôpital doit afficher, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, une liste sur laquelle les employées indiqueront leur choix de congés annuels. Les employées auront jusqu'au 1^{er} avril pour indiquer leur choix de congés annuels. Les listes de congés annuels approuvées doivent être affichées au plus tard le 1^{er} mai.

21.08 Une employée qui tombe malade pendant un minimum de trois (3) jours consécutifs au cours de sa période de congés annuels a le droit d'utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat médical et se verra remettre ses crédits de congés annuels à concurrence du nombre de crédits de congés de maladie qui ont été utilisés. Le remplacement des jours de congé annuels par des crédits de congés de maladie ne sera pas accordé si la période de congés annuels prévue de l'employée est d'une durée inférieure à trois (3) jours.

Une employée qui tombe malade avant le début de sa période de congés annuels a le droit de faire reporter ses jours de congé annuels à une date ultérieure sur présentation d'un certificat médical à concurrence du nombre de crédits de congés de maladie qui ont été utilisés.

21.09 Deux (2) jours libres ordinaires doivent être accordés immédiatement avant ou après les congés annuels, à moins d'entente mutuelle à l'effet contraire.

ARTICLE 22 - JOURS FÉRIÉS

22.01 Toutes les employées à temps plein doivent obtenir chaque année un (1) jour de congé payé pour chacun des jours fériés suivants. Ces avantages seront établis au prorata pour les employées à temps partiel.

- a) le Jour de l'an,
- b) le jour de la Famille,
- c) le Vendredi saint,
- d) le lundi de Pâques,
- e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- f) la fête du Canada (qui est conservé et observé le 1^{er} juillet)
- g) la fête du Nouveau-Brunswick,
- h) la fête du Travail,
- i) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces,
- j) le jour du Souvenir,
- k) le jour de Noël,
- l) le lendemain de Noël, et
- m) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.

22.02 Si un jour férié coïncide avec un jour libre d'une employée, il faut lui accorder un autre jour libre dans un délai de soixante (60) jours en remplacement du jour férié. Si l'employée n'obtient pas ce jour libre dans le délai de soixante (60) jours, elle devra être rémunérée au taux du surtemps. D'un commun accord entre l'hôpital et l'employée, ce jour libre pourra être reporté à une date ultérieure. Ce jour libre sera accordé immédiatement avant ou après les jours libres réglementaires de l'employée, à moins d'entente mutuelle à l'effet contraire.

22.03 Le paragraphe 22.01 ne s'applique pas à une employée qui est en congé non payé autorisé pendant le jour ouvrable qui précède immédiatement le jour férié et le jour ouvrable qui le suit immédiatement.

22.04 Les employées qui sont en congé autorisé pour affaires du Syndicat conformément aux paragraphes 25.01 et 25.02 ont droit à la rétribution des jours fériés.

22.05 a) Les infirmières gestionnaires doivent être en congé à Noël et au jour de l'An, à moins qu'il en ait été convenu autrement par entente mutuelle. Les surveillantes doivent obtenir un congé soit à Noël, soit au jour de l'An, à moins qu'il en ait été convenu autrement par entente mutuelle.

b) Lorsqu'une surveillante obtient un congé soit à Noël, soit au jour de l'An, l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 22.01 ou un jour libre réglementaire doit être prévu de façon à ce que la surveillante soit en congé sans perte de traitement soit les 24, 25 et 26 décembre, soit le 31 décembre, le 1^{er} janvier et le 2 janvier.

c) Conformément à l'alinéa 22.05 b), à moins d'un accord mutuel entre l'employeur et les employés concernés, les employés doivent alterner entre les congés de Noël et du Nouvel An. Par exemple, si l'employé a reçu un congé les 24, 25 et 26 décembre d'une année, il recevra un congé les 31 décembre, 1^{er} et 2 janvier de l'année suivante. Si une employée est transférée dans une autre unité, cette disposition peut ne pas s'appliquer l'année où elle a été transférée. L'article 18.03(a) ne s'applique pas lorsqu'un employé est tenu de travailler une fin de semaine en raison du présent sous-article.

22.06 Rémunération des employées à temps plein et à temps partiel qui travaillent un (1) des jours fériés officiels indiqués au paragraphe 22.01 :

- a) Tout travail effectué un jour férié, à l'exception du 25 décembre et du 1^{er} janvier, doit être rémunéré, à la discrétion de l'employée, comme suit :
- (i) une fois et demi (1½) le taux de rémunération horaire de l'employée et le jour férié devant être reporté, ou
 - (ii) le taux de rémunération horaire de l'employée pour les heures travaillées le jour férié plus la moitié (½) du nombre d'heures travaillées le jour férié devant être prise en congé à une date ultérieure, et le jour férié devant être reporté.
- b) Tout travail effectué le 25 décembre et/ou le 1^{er} janvier doit être rémunéré, à la discrétion de l'employée, comme suit :
- (i) deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée, le jour férié devant être reporté, ou
 - (ii) le taux de traitement horaire de l'employée pour les heures travaillées le jour férié plus le nombre d'heures travaillées le jour férié qui seront prises en congé à une date ultérieure, le congé devant être reporté.
- c) Tout travail effectué un jour férié, sans avis de quarante-huit (48) heures, à l'exception du 25 décembre ou du 1^{er} janvier, doit être rémunéré à la discrétion de l'employée, comme suit :
- (i) deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée, le jour férié devant être reporté, ou
 - (ii) le taux de traitement horaire de l'employée pour les heures travaillées le jour férié plus le nombre d'heures travaillées le jour férié qui seront prises en congé à une date ultérieure, le jour férié devant être reporté.
- d) Tout travail effectué le 25 décembre ou le 1^{er} janvier, sans avis de quarante-huit (48) heures, doit être rémunéré à la discrétion de l'employée comme suit :
- (i) deux fois et demi (2 ½) le taux de traitement horaire de l'employée, le jour férié devant être reporté, ou
 - (ii) le taux de traitement horaire de l'employée pour les heures travaillées le jour férié plus une fois et demi (1½) le nombre d'heures travaillées le jour férié qui seront prises en congé à une date ultérieure, le jour férié devant être reporté.
- e) Lorsque l'employée a choisi de prendre des heures travaillées en congé et que l'hôpital ne peut pas lui accorder le temps demandé dans le délai qu'il a établi, qui ne doit pas être inférieur à soixante (60) jours, l'employée doit être rémunérée à son taux de traitement horaire pour les heures accumulées pour les heures accumulées.

22.07 La rémunération pour les employées à temps plein temporaires et les employées à temps partiel temporaires qui travaillent un des jours fériés officiels indiqués au paragraphe 22.01 est comme suit :

- a) Tout travail effectué un jour férié, sauf le 25 décembre et le 1^{er} janvier, doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement horaire de l'employée.
- b) Tout travail effectué le 25 décembre et/ou le 1^{er} janvier doit être rémunéré à raison de deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée.

c) Tout travail effectué un jour férié sans avis de quarante-huit (48) heures doit être rémunéré à raison de deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée.

22.08 a) La rémunération pour les employées à temps partiel et à temps partiel temporaires qui travaillent sur une base occasionnelle et les employées occasionnelles qui travaillent un des jours fériés officiels indiqués au paragraphe 22.01, sauf le 25 décembre et le 1^{er} janvier, doit être d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire de l'employée.

b) La rémunération pour les employées à temps partiel et les employées à temps partiel temporaires qui travaillent sur une base occasionnelle et les employées occasionnelles qui travaillent le 25 décembre et/ou le 1^{er} janvier doit être de deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée.

22.09 Une employée à temps plein ou à temps partiel qui travaille le jour férié prévu à son horaire, autre qu'un des jours fériés officiels indiqués au paragraphe 22.01, doit obtenir son jour férié payé et, de plus, être rémunérée à sa discrétion, comme suit :

- i) une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire de l'employée pour les heures travaillées; ou
- ii) une fois et demie (1 ½) le nombre d'heures travaillées devant être pris en temps libre à une date ultérieure.

22.10 Si une employée est censée travailler pendant un jour férié, le jour où ce dernier est célébré, mais qu'elle ne travaille pas pendant cette journée, elle doit être rémunérée à son taux de traitement horaire pour le jour férié et cette journée est considérée comme son jour férié et ne doit pas être reportée à l'horaire.

22.11 Le taux de surtemps doit être payé pour les relais dont la moitié (½) ou plus de la moitié (½) des heures travaillées tombe entre 1 h et 24 h le jour férié. Dans ces cas, le taux de surtemps doit être payé pour la totalité des heures travaillées.

22.12 Les jours fériés obtenus au jour de leur célébration doivent être répartis aussi équitablement que possible parmi les infirmières d'un établissement.

22.13 Nulle employée ne doit recevoir le taux de surtemps, selon l'article 20, et la rémunération d'un jour férié, selon l'article 22, pour les mêmes heures travaillées un jour férié.

ARTICLE 23 – CONGÉS DE MALADIE

23.01 a) Chaque employée à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et demi ouvrable (1 ½) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

b) Les crédits de congés de maladie accumulés par les employées à temps plein qui sont mutées à des postes à temps partiel seront mis en banque jusqu'à ce que ces employées retournent à des postes à temps plein.

c) Une employée à temps plein dont les crédits de congés de maladie accumulés sont en banque et qui est mutée à un poste à temps partiel au prorata a droit à dix-huit (18) jours de ses crédits de congés de maladie, ou un nombre de crédits en banque directement proportionnel à son poste au prorata, selon l'incidence la plus élevée, qu'elle pourra utiliser à titre d'employée à temps partiel conformément au paragraphe 23.06. La balance des crédits de congés de maladie accumulés restera en banque tel que prévu à l'alinéa 23.01 b).

23.02 Aux fins du calcul de l'accumulation des congés de maladie, les jours suivants doivent compter comme jours ouvrables :

- a) les jours où l'employée est en congés annuels,
- b) les jours où l'employée est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention,
- c) les jours où l'employée est en congé de maladie payé, et
- d) les jours où l'employée est absente du travail et qu'elle reçoit des indemnités pour accident du travail.

Les crédits de congés de maladie seront limités au nombre de jours qui seraient accordés pour douze (12) mois de service conformément au paragraphe 23.01.

23.03 Une employée nommée avant le seizième (16^e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie pour ce mois-là.

23.04 Une employée nommée après le quinzième (15^e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier (1^{er}) jour du mois suivant.

23.05 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 32, à dépasser onze (11) jours ouvrables en un (1) mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employée doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.

23.06 Une employée a droit à un congé de maladie payé quand elle est incapable d'exécuter ses fonctions à cause de maladie ou de blessure, à condition :

- a) que ces absences soient signalées aussitôt que possible à la surveillante ou au chef du service;
- b) qu'elle donne à l'Employeur l'assurance de cette condition; et
- c) qu'elle possède les crédits de congés de maladie nécessaires.

23.07 L'Employeur peut exiger un certificat médical. Si l'Employeur exige un certificat médical, il doit le faire pendant que l'employée est absente pour raisons de maladie. Si l'Employeur est d'avis qu'une employée abuse de ses droits aux congés de maladie, l'employée peut être avisée personnellement à l'avance par écrit qu'un certificat médical sera exigé.

23.08 Une employée ne doit pas obtenir de congé de maladie payé pendant qu'elle est en congé non payé ou frappé de suspension.

23.09 Quand une avance de congés de maladie est accordée à une employée conformément à l'alinéa 40.04 a) et qu'un congé pour blessure au travail est approuvé par la suite pour la même période, il faut considérer, aux fins du dossier des crédits de congés de maladie, que l'employée n'avait pas obtenu un congé de maladie payé.

23.10 L'abus des congés de maladie entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

23.11 Un congé de maladie doit être accordé pour des actes diagnostiques ou des interventions chirurgicales mineures effectuées au service de consultation externe. Lorsqu'il est prévu qu'une telle procédure nécessite une absence de cinq (5) jours ou plus, l'employée doit aviser l'hôpital de la date de la procédure dès que celle-ci est confirmée. Dans la mesure du possible, cet avis doit être donné quatre (4) semaines avant le congé. L'hôpital ne doit pas divulguer la nature du congé médical s'il la connaît.

23.12 Quand un jour férié prévu à l'article 22 survient pendant qu'une employée est en congé de maladie payé, ce jour-là ne doit pas être déduit du total cumulatif. Une employée qui prend un congé de maladie un jour férié le jour où ce dernier est célébré lorsqu'elle est censée travailler doit être considérée comme ayant obtenu son jour férié ce jour-là. Tout congé de remplacement prévu à l'horaire doit être annulé.

23.13 Lorsqu'une employée est absente pour une partie ou la totalité de son relais en raison de maladie, le nombre d'heures d'absence sera déduit des crédits de congés de maladie en conséquence.

23.14 Un congé de maladie doit être accordé pour des rendez-vous chez un médecin ou un dentiste qui ne peuvent être obtenus en dehors des heures normales de travail d'une employée, conformément au paragraphe 23.13. L'employée doit aviser l'hôpital de l'heure du rendez-vous aussitôt que celui-ci aura été confirmé. Dans la mesure du possible, cet avis doit être donné cinq (5) jours ouvrables avant le rendez-vous.

23.15 a) Une employée, dont la durée du service est de deux (2) ans ou plus, qui a épuisé ses crédits de congés de maladie accumulés doit obtenir, sur demande, une avance de crédits de congés de maladie de quinze (15) jours. Les quinze (15) jours de crédits de congés de maladie octroyés doivent être remboursés à raison d'une demi-journée par mois pris sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.

b) Une employée ne sera pas autorisée à emprunter des crédits de congés de maladie avant que tous les crédits déjà empruntés aient été remboursés conformément au présent article.

c) Une employée qui a obtenu une avance de crédits de congés de maladie doit, au moment où elle cesse d'être employée, indemniser l'Employeur des crédits qui n'ont pas été recouverts conformément au présent article, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux quotidien de rémunération de l'employée au moment où elle a cessé d'être employée.

d) Les parties reconnaissent que le défaut de se conformer à l'alinéa 23.15 c) ci-dessus donnera le droit à l'Employeur de retenir sur tout salaire ou autres avantages monétaires, y compris l'allocation de retraite, un montant suffisant pour récupérer la somme qui lui est due.

23.16 Les employées seront avisées chaque année du nombre de congés de maladie qu'elles ont accumulés.

23.17 Les congés de maladie ne s'appliquent pas aux relais occasionnels pendant lesquels les employées à temps partiel ont convenu de travailler.

ARTICLE 24 – MALADIES RATTACHÉES À L'ALCOOL ET AUX DROGUES

24.01 L'hôpital reconnaît que l'abus d'alcool et de drogues constitue un problème de santé. Une employée qui a un problème d'alcool ou de drogues doit accepter de participer à un programme de réadaptation. Si le programme exige que l'employée s'absente du travail, elle pourra utiliser ses crédits de congés de maladie accumulés et en l'absence de crédits de congés de maladie, un congé non payé doit être accordé.

24.02 Si une employée est tenue d'assister à des réunions avec l'Employeur concernant ses problèmes de santé, elle peut, si elle le demande, se faire accompagner par un représentant du Syndicat.

24.03 Les parties acceptent d'encourager les hôpitaux et les sections locales du Syndicat à mettre en place un programme d'aide aux employées dans leur milieu de travail.

ARTICLE 25 – CONGÉS DIVERS

25.01 a) Un congé non payé doit être accordé à des employées en vue d'assister à des réunions de l'exécutif et du comité de négociation.

b) Un congé non payé peut être accordé pour autres affaires du Syndicat. Le nombre d'employées d'un département quelconque pouvant avoir droit au congé en même temps est laissé à la discrétion de l'hôpital. Dans la mesure du possible, un tel congé devrait être demandé au moins quatre (4) semaines avant la date de la réunion. Il ne faut pas demander ni refuser un congé de ce genre sans motif raisonnable.

c) Un congé non payé d'une durée maximale de deux (2) ans doit être accordé à un membre du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick qui est élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat provincial ou de la Fédération canadienne des syndicats d'infirmières/infirmiers. Un tel congé peut être prolongé d'un autre deux (2) ans ou plus sur demande de l'employée. Cette demande ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Un tel congé est assujéti aux conditions suivantes :

- (i) un avis d'intention de retourner au travail d'au moins soixante (60) jours doit être remis à l'Employeur;
- (ii) une employée qui retourne au travail dans les deux (2) années plus une (1) journée de son congé doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait avant sa période d'absence; une employée qui retourne au travail après une absence de plus de deux (2) années et une (1) journée doit être réintégrée dans le même statut d'emploi et dans la même classe dans son ancienne unité, si un poste est disponible. Si un poste n'est pas disponible dans son ancienne unité, l'employée doit être placée dans un poste comparable dans le même établissement. Le premier poste vacant qui devient disponible dans la même classe et le même statut d'emploi que son ancienne unité lui sera accordé sans qu'il soit nécessaire d'afficher le poste.
- (iii) les frais de toute période d'orientation nécessaire seront payés par l'hôpital et le Syndicat doit rembourser l'hôpital;
- (iv) une employée peut pendant sa période de congé, si le régime auquel elle adhère l'y autorise, continuer de verser ses contributions ainsi que celles de son Employeur;
- (v) l'ancienneté de l'employée doit continuer de s'accumuler;
- (vi) le paragraphe 25.02 ne s'applique pas.

25.02 L'hôpital doit maintenir le plein salaire et les avantages de l'employée pendant la durée d'un congé accordé pour affaires du Syndicat. Le Syndicat doit rembourser l'hôpital sur réception de la facture.

25.03 Quand une employée a obtenu un congé non payé sauf en application du paragraphe 25.01, elle conserve son ancienneté, mais n'en accumule pas, et son anniversaire est reporté en conséquence.

25.04 Quand une employée a utilisé tous ses congés de maladie accumulés, un congé non payé pour une période ne devant pas dépasser six (6) mois doit lui être accordé. Une période supplémentaire de congé non payé peut être accordée. L'Employeur peut exiger la présentation des documents prévus au paragraphe 23.07. L'employée doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait avant sa période d'absence. Si le poste est touché par un réaménagement de l'effectif, l'employée sera avisée et aura l'occasion d'exercer son choix prévu à l'article 34, à moins d'un accord contraire intervenu entre les parties.

25.05 Congés de deuil

a) Sur demande, une employée doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son conjoint (y compris son conjoint de fait), d'un enfant, d'un parent, d'une personne tenant lieu de parent, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de sept (7) jours civils consécutifs, à compter de l'avis du décès. Si l'employée s'est présentée au travail, le congé de deuil commencera le jour suivant.

b) Sur demande, une employée doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son frère, de sa soeur ou d'un petit-enfant, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours civils consécutifs, à partir de l'avis du décès. Si l'employée s'est présentée au travail, le congé de deuil commencera le jour suivant.

c) Sur demande, une employée doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès d'un grand-parent, de sa belle-mère, de son beau-père, d'un gendre, d'une bru ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employée, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de trois (3) jours civils consécutifs, à compter de l'avis de décès. Si l'employée s'est présentée au travail, le congé de deuil commencera le jour suivant.

d) Sur demande, une employée doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de sa tante, de son oncle, de son neveu, de sa nièce ou du grand-parent de son conjoint, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum d'une journée civile pour assister aux funérailles, à un service commémoratif ou à toute autre réunion commémorative, ou à l'inhumation.

e) Le congé de deuil ne s'applique pas aux employées occasionnelles.

f) Le congé de deuil ne s'applique pas aux employées à temps partiel qui ont accepté de travailler sur des relais à titre d'occasionnelles.

g) Dans le cas du décès d'une personne énumérée à l'alinéa a) ou b) pendant les congés annuels d'une employée, celle-ci doit se voir accorder un congé de deuil selon l'alinéa a) ou b) et ses congés annuels doivent être reportés à une date ultérieure.

h) Dans le cas du décès d'une personne énumérée à l'alinéa a) ou b), l'employée peut se voir accorder à la discrétion de l'Employeur, un (1) jour de congé payé additionnel pour se déplacer afin d'assister aux funérailles, à un service commémoratif ou à toute autre réunion commémorative, ou à l'inhumation de cette personne.

i) Si les funérailles, le service commémoratif ou toute autre réunion commémorative l'inhumation, n'ont pas lieu au cours du congé de deuil prévu à l'alinéa a), b) ou c) du présent article, l'employée peut demander par écrit d'utiliser le dernier jour de son congé de deuil à une date ultérieure pour y assister.

25.06 Le défaut de se présenter au travail à la fin d'un congé peut entraîner une mesure disciplinaire.

25.07 Congé en cas d'urgence et pour une responsabilité familiale

a) L'employée a le droit de demander un congé payé de trois (3) jours par année au maximum dans les cas d'urgence définis à la clause 3.04, ou pour des obligations familiales nécessitant l'attention personnelle directe de l'employée. « Responsabilité familiale » désigne les situations non urgentes qui sont suffisamment graves pour nécessiter l'attention immédiate de l'employée. Deux jours de congé additionnels par année (soustraits de la banque de congés de maladie de l'employée) peuvent être autorisés par l'hôpital au besoin.

Ces jours de congé ne doivent pas être refusés sans motif raisonnable. Ce congé s'applique aux employées occasionnelles pour les relais déjà prévus à l'horaire.

b) Dans le cas des employées qui ne sont pas normalement remplacées et qui obtiennent un congé en cas d'urgence ou pour une responsabilité familiale, la déduction pour un congé durant la moitié (1/2) d'un relais prévu à l'horaire ou moins doit correspondre à la moitié (1/2) d'un relais plutôt qu'à un (1) relais complet.

c) L'Employeur peut accorder des congés payés ou non payés, sans perte d'ancienneté, dans les cas d'urgence ou pour toute raison bonne et suffisante. Ces jours de congé ne doivent pas être refusés sans motif raisonnable.

25.08 Une employée qui, ayant fait un effort raisonnable pour se rendre au travail lors d'une tempête, a été empêchée de le faire à cause de l'état des rues ou des routes publiques, doit avoir l'occasion, à un moment convenu d'un commun accord, de remplacer la partie du relais pour lequel elle a été empêchée de se rendre au travail, en travaillant à la fin de son relais réglementaire ce jour-là, au moyen de jours fériés accumulés, de surtemps accumulé ou de congés annuels accumulés, ou en travaillant durant l'un de ses jours libres ou jours fériés réglementaires, si l'organisation du travail le permet. Ce privilège ne s'applique pas aux employées occasionnelles.

25.09 a) Lorsqu'une employée est sommée de faire partie d'un jury ou citée à comparaître, à la demande de l'hôpital, comme témoin devant l'AIINB ou à une audience d'arbitrage, ou citée à comparaître comme témoin devant un tribunal judiciaire relativement à ses fonctions exercées à l'hôpital, l'hôpital doit lui verser la différence entre son taux de traitement horaire réglementaire pour le nombre d'heures pendant lesquelles elle aurait autrement été censée travailler et l'indemnité quotidienne versée pour le service à titre de juré ou de témoin. Ce privilège ne s'applique pas aux employées occasionnelles, sauf lorsqu'elles sont appelées à témoigner par l'hôpital.

b) Si une employée est citée à comparaître comme témoin relativement à ses fonctions exercées à l'hôpital pendant

- (1) un jour libre,
- (2) ses congés annuels,
- (3) un jour férié,

elle doit être rémunérée à son taux quotidien réglementaire et l'hôpital doit remettre à l'horaire son jour libre, ses jours de congé annuels ou son jour férié. Cette rémunération ne doit pas modifier son taux normal de rémunération ou ses avantages pour les autres heures travaillées et le paiement du surtemps. Toute indemnité de témoin versée à l'employée doit être remise à l'hôpital.

c) Lorsqu'une employée est citée à comparaître, ou que le Syndicat lui a demandé de témoigner, à une audience d'arbitrage ou à une instance de l'AIINB, le Syndicat doit rembourser l'hôpital qui a maintenu le plein salaire et les avantages de l'employée, selon le paragraphe 25.02, pendant une telle absence, sur réception d'une facture de l'hôpital.

25.10 Nulle employée ne doit subir de réduction de traitement lorsqu'elle s'absente en raison d'une quarantaine ordonnée par un médecin-hygiéniste.

25.11 Détachement

Avant qu'une employée ne soit détachée à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur et le Syndicat (et s'il y a lieu, le syndicat de l'unité de négociation d'accueil), doivent conclure une lettre d'entente qui fournit les détails sur les modalités et conditions d'emploi de l'employée détachée pendant la période de détachement. Ces modalités et conditions d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de traitement, le surtemps et les autres primes, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage.

25.12 Congé en cas de violence familiale

a) Une employée qui a été victime de violence familiale peut avoir besoin de s'absenter du travail pour faire face à la situation et a droit à un congé conformément aux dispositions du règlement *Congés en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle* pris en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

b) Les renseignements personnels relatifs à la violence familiale seront traités de manière confidentielle par l'Employeur.

c) Toutes les employées recevront une formation sur la violence familiale ou entre partenaires intimes. Le ministère des Finances et Conseil du Trésor peut, à la demande des régies régionales de la santé ou d'Ambulance NB, contribuer à l'élaboration et à la prestation de la formation.

ARTICLE 26 - AIDE AUX ÉTUDES

26.01 L'hôpital reconnaît qu'il est souhaitable d'encourager les études et doit accorder à ces fins le congé approuvé par l'autorité compétente désignée par l'hôpital. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

26.02 Les employées recommandées par la section locale et autorisées par l'hôpital à assister à des réunions et ateliers d'ordre professionnel doivent obtenir un congé sans perte de traitement, à moins d'un commun accord contraire entre l'Hôpital et le Syndicat.

26.03 a) Les parties à la présente convention partagent le désir d'améliorer le niveau professionnel en donnant aux employées l'occasion, de temps à autre, de participer à des ateliers, à des colloques, à des cours de brève durée ou à d'autres programmes semblables organisés à l'extérieur, en vue de se tenir au courant des connaissances et techniques dans leurs domaines respectifs.

b) Une employée peut faire une demande à n'importe quel moment en vue de participer à un programme de perfectionnement professionnel, en application de la présente disposition, donnant la nature, le lieu et la durée du programme de travail proposé ainsi que tout autre renseignement pouvant être demandé par le comité.

c) Il faut constituer un comité pour le fusionnement de l'administration des fonds d'aide aux études pour les unités infirmières de la Partie III et des infirmières gestionnaires et surveillantes.

Ce comité se composera de cinq (5) représentants du Syndicat et de cinq (5) représentants nommés par l'Employeur.

26.04 Une somme de 500 000 \$ par année financière sera les allocations budgétaires devant être gérées par le comité mixte désigné à l'alinéa 26.03 c) pour les unités de négociation, infirmières de la Partie III et des infirmières gestionnaires et surveillantes.

Ces fonds ne peuvent être utilisés pour remplacer ou subventionner les programmes existants.

ARTICLE 27 - CONGÉS DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION

- 27.01 a) Les employées ayant droit au congé de maternité doivent être autorisées à utiliser dix (10) jours des crédits de congés de maladie qu'elles auront accumulés pendant qu'elles sont en congé de maternité.
- b) Toutes les employées à temps partiel rémunérées conformément à l'annexe « A » ont le droit d'utiliser au prorata leurs crédits de congé de maladie accumulés comme il est prescrit ci-dessus.
- 27.02 Une employée enceinte doit faire parvenir à l'hôpital une demande écrite de congé de maternité au plus tard le 5^e mois de grossesse. Ce congé doit commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais pas plus tard que la date de l'accouchement.
- 27.03 Lorsqu'une employée présente un certificat médical à l'hôpital indiquant que sa santé l'exige, un congé de maladie doit être accordé, conformément aux dispositions de l'article 23, avant le début du congé de maternité demandé par l'employée en vertu du paragraphe 27.02.
- 27.04 Sous réserve du paragraphe 7.03, l'hôpital peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment lorsque, à son avis, l'intérêt de l'établissement l'exige.
- 27.05 a) (i) Le nombre total de semaines pendant lesquelles une employée a droit au congé de maternité peut être diminué, à la discrétion de l'employée.
- (ii) Une employée peut demander un congé non payé après la fin de son congé de maternité. Les demandes d'un tel congé doivent être présentées au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé de maternité. Ces demandes peuvent être refusées uniquement dans des circonstances exceptionnelles qui ont été indiquées à l'employée.
- b) Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégrée au poste qu'elle occupait auparavant. Les employées occasionnelles qui ne sont pas disponibles en raison d'un congé de maternité devront informer l'hôpital de la date où elles seront disponibles pour effectuer un travail occasionnel.
- 27.06 Pendant les dix-sept (17) semaines du congé de maternité, l'employée peut continuer à verser ses contributions aux régimes d'assurance prévus aux articles 49 et 51 de la convention collective. Lorsque l'employée demande de continuer de verser ses contributions aux régimes d'assurance, l'employeur doit continuer de verser les contributions requises aux régimes d'assurance pendant la période du congé de maternité, à condition que l'employé soumette des chèques postdatés pour sa part des primes pour toute la période avant le début du congé de maternité.
- 27.07 Un infirmier doit obtenir sur demande, à l'occasion de la naissance d'un enfant de la conjointe de l'employé (y compris une conjointe de fait), un congé spécial payé jusqu'à concurrence de deux (2) journées. Ce congé doit être pris dans un délai raisonnable avant ou après la naissance de l'enfant. Ce congé doit être déduit des congés de maladie accumulés de l'employé.
- 27.08 Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi
- a) Une employée ayant une année d'ancienneté qui accepte de retourner travailler pendant une période d'au moins six (6) mois et qui présente à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle y a droit sera admissible à une allocation de congé de maternité ou d'adoption conformément au régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas (15) semaines ininterrompues immédiatement après le délai de carence minimal pour avoir droit à la prestation d'assurance-emploi.

b) Par rapport à la période du congé de maternité ou d'adoption, les paiements versés conformément au régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi consisteront en des paiements correspondant à la différence entre les prestations ordinaires d'assurance-emploi auxquelles l'employée a droit et soixante-quinze pour cent (75 %) de son taux de traitement réglementaire au début de son congé de maternité ou d'adoption, moins les autres sommes qu'elle a reçues durant la période qui pourraient diminuer les prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait reçu aucune somme supplémentaire durant cette période.

c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement que l'employée recevait au début de son congé de maternité ou d'adoption, mais ne comprend pas un redressement rétroactif du taux de traitement, la rémunération de suppléance, la prime de relais, le surtemps ou toute autre forme de rémunération supplémentaire.

d) Un demandeur en vertu de l'alinéa 27.08 a) ci-dessus doit retourner travailler en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel et rester à l'emploi de l'Employeur pendant une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Faute de retourner au travail en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel et de rester au travail en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel pendant une période de six (6) mois, l'employée doit rembourser à l'Employeur le montant reçu sous la forme d'une allocation de congé de maternité selon un calcul proportionnel (prorata).

e) Lorsque les deux parents sont employés dans les services publics au sens de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, le congé d'adoption peut être partagé entre les parents; toutefois, un seul parent sera admissible aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC).

27.09 Congé de garde d'enfant

a) Sur avis, le plus tôt possible, dans le cas d'une employée;

- (i) qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né, ou
- (ii) qui adopte ou a adopté un enfant,

l'employeur doit accorder à l'employée un congé non payé de soixante-deux (62) semaines consécutives ou un congé plus court que l'employée demande pour lui permettre de prendre soin de l'enfant.

b) Un congé accordé en vertu de l'alinéa 27.09 a) doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté vient sous le soin et la garde de l'employée et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date. Le congé de garde d'enfant d'une employée qui est la mère naturelle d'un enfant doit commencer immédiatement à la fin du congé de maternité, à moins que l'Employeur et l'employée s'entendent autrement. Si l'enfant nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.

c) Une employée qui revient au travail après un congé de garde d'enfant doit être réintégrée au poste qu'elle occupait auparavant. Les employées occasionnelles qui ne sont pas disponibles en raison d'un congé de garde d'enfant devront informer l'hôpital de la date où elles seront disponibles pour effectuer un travail occasionnel.

d) Pendant qu'elle est en congé de garde d'enfant, une employée peut, si le régime applicable le permet, maintenir sa cotisation, y compris la contribution de l'Employeur, prévue dans les articles 49 et 51 de la convention collective, durant la période du congé.

e) Si les deux parents adoptifs sont infirmiers ou infirmières, le parent qui ne demande pas de congé en vertu de l'alinéa 27.09 a) devra recevoir sur demande deux (2) jours de congé payé. Ce congé sera déduit des congés de maladie accumulés de l'employé. Un tel congé devra être prolongé sur demande jusqu'à un maximum de quatre (4) jours supplémentaires non payés.

27.10 Le nombre total de semaines pendant lesquelles une employée peut être absente du travail, selon les dispositions du présent article, ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines. Avant son congé, l'employée doit aviser l'employeur du nombre total de semaines pendant lesquelles elle a l'intention de s'absenter du travail en vertu des dispositions du présent article.

ARTICLE 28 - ADMINISTRATION SALARIALE

28.01 a) Les traitements pour les employées visées par la présente convention figurent à l'annexe « A » de la présente convention.

b) Les taux horaires qui figurent à l'annexe « A » serviront aux fins de calcul des salaires.

c) Prime de reconnaissance et de maintien en poste – L'Employeur doit verser, aux employées dans l'unité de négociation qui présentent une confirmation d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée, un rajustement correspondant au taux de traitement réglementaire de l'employée, à compter de la date à laquelle l'employée a atteint cette étape, conformément à la lettre d'intention concernant la prime de reconnaissance et de maintien en poste.

15 ans – 1,0 %

25 ans – 5,0 %

Nonobstant la politique de l'employeur sur les congés non payés, les employées qui comptent 25 ans d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée peuvent demander un maximum de cinq (5) jours de congé non payé par année. L'employeur peut accorder le congé en tenant compte des éléments suivants :

- Le dossier d'emploi et d'assiduité de l'employée qui demande le congé;
- Les soldes des banques de jours fériés, d'heures supplémentaires et de congés annuels (disponibles et accumulés)

Remarque : pour la mise en œuvre initiale de la nouvelle prime de 15 ans, les employées ayant 15 ans ou plus et moins de 25 ans d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée à la date de signature de la convention collective seront admissibles à la prime de 1 % à compter de la date de signature de la convention collective.

28.02 a) Une employée à temps plein a droit à un ajustement à la hausse établi à l'annexe « A » au terme de chaque période de 1 957,5 heures réglementaires payées ou d'un multiple de ce nombre.

b) Aux fins de la présente disposition, les "heures réglementaires payées" comprennent :

- toutes les heures payées au taux de traitement réglementaire conformément à l'annexe « A », y compris les heures réglementaires prévues à l'horaire et travaillées pendant un jour férié;
- si une employée à temps partiel ou occasionnelle est mutée à un poste à temps plein, toutes les heures accumulées comme employée à temps partiel ou occasionnelle conformément au paragraphe 4.03 au moment de la mutation; et
- toutes les heures remboursées par le Syndicat conformément aux alinéas 25.01 a) et b).

Aux fins de la présente disposition, les "heures réglementaires payées" excluent :

- (i) le surtemps
- (ii) le temps d'absence alors que l'employée recevait des indemnités pour accident du travail.

28.03 En cas d'avancement, le traitement à verser à l'employée doit être au moins cinq pour cent (5 %) au-dessus de celui du poste qu'elle occupait au moment de l'avancement, mais ne dépassera pas le taux maximum de traitement de son nouveau poste. Ceci ne s'applique pas aux employées occasionnelles.

28.04 a) Prime de relais

La prime pour le relais du soir doit être deux dollars et dix cents (2,10 \$) l'heure à compter de la date de signature.

La prime pour le relais de nuit doit être deux dollars et soixante cents (2,60 \$) l'heure à compter de la date de signature.

b) Prime de fin de semaine

Une prime de fin de semaine est versée pour toutes les heures travaillées pendant n'importe quel relais où la majorité des heures sont travaillées entre 19 h le vendredi et 7 h le lundi, et doit être deux dollars et quatre-vingt-cinq cents (2,85 \$) l'heure à compter de la date de signature.

28.05 Cession de traitements

Sauf dans les cas qui auront obtenu l'approbation préalable de l'hôpital, nulle employée ne doit faire une cession quelconque de sa paye à une tierce personne.

28.06 a) Les employées qui passent de la catégorie d'employées à temps plein à celle d'employées à temps partiel doivent demeurer au même échelon de l'échelle de traitement que lorsqu'elles étaient employées à temps plein.

b) Les employées qui passent de la catégorie d'employées à temps partiel à celle d'employées à temps plein doivent demeurer au même échelon de l'échelle de traitement que lorsqu'elles étaient employées à temps partiel.

28.07 Si une nouvelle classe est créée au sein de l'unité de négociation, les taux de traitement doivent être négociés par les parties à la présente convention, mais toutes les autres dispositions de la présente convention doivent s'appliquer.

28.08 a) L'expérience de travail pertinente de toutes les employées qui acceptent un poste doit être comprise aux fins de l'établissement de l'échelon approprié de l'employée dans l'échelle de traitement. Pour plus de clarté, l'« expérience de travail pertinente » comprend toute expérience de travail antérieure qui est pertinente à l'offre d'emploi et ne se limite pas à l'expérience dans la classification demandée.

b) Si une employée permanente, appartenant au groupe de négociation des infirmières gestionnaires et des infirmières surveillantes, passe à un emploi occasionnel avec une interruption de service de six (6) mois ou moins, elle est rémunérée au même échelon que lorsqu'elle occupait un emploi permanent pour toutes les heures occasionnelles travaillées.

28.09 La Directive sur les frais de déplacement du Nouveau-Brunswick (AD-2801, FRAIS DE DÉPLACEMENT, ALLOCATIONS ET AUTRES DÉPENSES : DIRECTIVE SUR LES DÉPLACEMENTS), modifiée de temps à autre, s'applique aux employées dans l'unité de négociation.

28.10 Allocation pour les uniformes ou les frais d'inscription à une association professionnelle

À compter du 1^{er} janvier 2022, chaque employée ayant travaillé un minimum de 978,75 heures au cours de l'année civile précédente aura droit à une somme annuelle de deux cent cinquante dollars (250 \$) qu'elle pourra utiliser, à sa discrétion, soit pour l'achat d'articles d'uniforme (uniformes noir et blanc, bleu royal et blanc ou chaussures appropriées), soit pour payer les frais d'inscription à leur association professionnelle. Ce montant doit être versé au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

ARTICLE 29 - PÉRIODE DE PAYE

29.01 L'Employeur maintiendra la période de paye uniformisée à la quinzaine pour les employées à temps plein. Le rapprochement de la paie uniformisée doit être effectué dans un délai établi par l'hôpital.

29.02 Virement automatique

L'Employeur maintiendra un système de virement automatique avec un établissement financier choisi par l'employée et assuré en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada*.

29.03 Si une erreur de plus de cent dollars (100 \$) figure sur la paye nette d'une employée, cette erreur sera corrigée par l'hôpital dans les deux jours ouvrables qui suivent la demande, si l'erreur a été commise par l'hôpital.

ARTICLE 30 - POSTES VACANTS, AFFICHAGES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS

30.01 a) Quand il survient un poste vacant ou que l'on crée un nouveau poste dans l'unité de négociation des infirmières de la Partie III ou des infirmières gestionnaires et surveillantes, l'hôpital doit placer dans un délai de sept (7) jours civils un avis du poste sur le site intranet de l'Employeur pendant au moins quatorze (14) jours civils. Une copie de l'avis doit être envoyée à chaque section locale dans l'établissement où le poste vacant existe et à une personne désignée par le Syndicat pour chaque unité de négociation.

b) Dans un délai de sept (7) jours civils de la date de nomination à un poste vacant ou nouvellement créé, le nom de la candidate choisie doit paraître au site d'intranet de l'Employeur de chacun des établissements pendant au moins quatorze (14) jours civils. Le nom des candidates choisies doit être fourni aux personnes désignées, selon l'alinéa 30.01 a) pour recevoir un tel avis ou celles-ci doivent être avisées si aucune candidate n'est choisie.

30.02 L'avis mentionné au paragraphe 30.01 doit contenir les renseignements suivants :

1. fonctions et lieu du poste;
2. titres de compétence en soins infirmiers, habiletés infirmières, et autres habiletés pertinentes requises;
3. heures de travail;
4. traitement; et

5. date de l'entrée en fonctions prévue.

Les exigences du poste tel qu'établies par la direction doivent être pertinentes au poste. Une description d'emploi doit être disponible sur demande.

30.03 a) Les postes vacants et les nouveaux postes dans la classe A d'infirmière immatriculée doivent être remplis en fonction de l'ancienneté au sein des unités de négociation dans l'hôpital intéressé, pourvu que la candidate qui compte le plus d'ancienneté possède les titres de compétence nécessaires en soins infirmiers, les habiletés infirmières et autres habiletés pertinentes requises pour accomplir le travail.

b) Les postes vacants et les nouveaux postes, y compris les postes dans les classes B, C, MA ou SU d'infirmière immatriculée qui font l'objet d'avancements, doivent être pourvus en fonction des titres de compétences en soins infirmiers, des habiletés infirmières et autres habiletés pertinentes nécessaires pour accomplir le travail. Lorsque les titres de compétence en soins infirmiers, les habiletés infirmières et les autres habiletés pertinentes sont relativement égaux entre deux (2) candidates ou plus, le poste doit être comblé suivant l'ancienneté dans les unités de négociation dans l'hôpital visé, pourvu que la candidate choisie possède les titres de compétence en soins infirmiers, les habiletés infirmières et autres habiletés pertinentes requises pour accomplir le travail.

c) Une employée doit posséder au moins douze (12) mois civils d'expérience dans son poste actuel avant de pouvoir postuler à un poste dans la même classe à moins que la demande entraîne un changement du statut d'emploi dans son unité ou à moins d'un commun accord à l'effet contraire.

30.04 La candidate choisie doit faire une période d'essai dans le nouveau poste pendant trois (3) mois civils. Sous réserve d'un commun accord entre l'hôpital et de la section locale, la durée du stage peut être prolongée pendant une période raisonnable.

30.05 a) Si, de l'avis de l'hôpital, la candidate choisie démontre pendant la période d'essai susmentionné qu'elle n'est pas à la hauteur de la tâche, ou si l'employée demande à retourner à son ancien poste, dans les huit (8) semaines qui suivent la date de sa mutation au nouveau poste, elle doit être réintégrée dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste, et toute autre employée qui avait fait l'objet d'avancement ou de mutation à cause du remaniement des postes doit être réintégrée dans son ancien poste sans perte d'ancienneté.

b) Si l'une des situations suivantes se produit dans un délai de quatre (4) mois suivant l'affichage du nom de la candidate choisie, l'hôpital doit pourvoir le poste vacant à partir de la liste originale de candidates qui ont postulé le poste :

- (i) l'infirmière libère le nouveau poste avant d'assumer les fonctions de ce nouveau poste;
- (ii) l'infirmière assume les fonctions du nouveau poste, mais ne termine pas la période d'essai; ou
- (iii) l'infirmière décide de réintégrer son ancien poste.

Sinon, l'Employeur doit afficher à nouveau le poste.

30.06 Aux fins du présent article, employée s'entend des employées de l'unité de négociation des hôpitaux, Partie III, et de l'unité de négociation des infirmières estionnaires et des surveillantes.

ARTICLE 31 - AFFECTATIONS PROVISOIRES

31.01 a) Les affectations provisoires doivent se faire suivant l'ancienneté, conformément aux alinéas 31.02 a), b) et c), pourvu que l'employée comptant le plus d'ancienneté possède les titres de compétence en soins

infirmiers, des habiletés infirmières et d'autres habiletés pertinentes. Les changements requis dans l'horaire de travail de l'employée ne constitueront pas du surtemps.

b) Une employée en affectation provisoire peut commencer une autre affectation provisoire dans la même classe, à condition que la date du début suive la date d'achèvement de l'affectation provisoire actuelle.

31.02 a) En cas d'affectation provisoire à une classe supérieure des classes B, C, D, MA ou SU d'infirmière immatriculée l'employée la plus ancienne possédant les habiletés, la capacité et l'expérience de l'unité de soins infirmiers a le droit, au moment où elle en reçoit l'offre, d'accepter ou de refuser l'affectation provisoire à une classe supérieure. Si aucune employée qualifiée de l'unité de soins infirmiers n'accepte l'affectation provisoire et si l'on croit que ce sera pour une période de moins de six (6) mois, l'hôpital aura le droit de désigner quelqu'un. Si aucune employée qualifiée de l'unité de soins infirmiers n'accepte l'affectation provisoire à une classe supérieure et l'on sait à l'avance que ce sera pour une période de plus de six (6) mois, l'affectation provisoire sera remplie conformément aux paragraphes 30.01 et 30.03.

b) En cas d'affectation provisoire au sein des classes B, C, D, MA ou SU d'infirmière immatriculée et non particulière à une unité de soins infirmiers et si l'on croit que cette affectation sera d'une durée de moins de six (6) mois, l'hôpital aura le droit de désigner quelqu'un. Si aucune employée qualifiée de l'établissement n'accepte l'affectation provisoire et que l'on sait à l'avance que ce sera pour une période de plus de six (6) mois, l'affectation provisoire sera remplie conformément aux paragraphes 30.01 et 30.03.

c) Lorsqu'on sait à l'avance qu'une affectation provisoire au sein de la classe A d'infirmière immatriculée durera plus de six (6) mois, celle-ci sera remplie conformément aux paragraphes 30.01 et 30.03. Si l'affectation dure six (6) mois ou moins, l'hôpital aura alors le droit de désigner quelqu'un.

d) En cas d'affectations provisoires d'une durée de moins d'un (1) an, l'affichage des postes libérés à la suite de l'affichage initial en vertu du présent article n'est pas exigé.

31.03 a) Chaque employée qui est affectée à un poste d'une classe plus élevée a droit à un supplément de traitement conformément à l'alinéa 31.03 b) et ce supplément doit s'appliquer à toutes les employées admissibles qui assument l'ensemble ou la plus grande partie de la responsabilité du poste de niveau plus élevé et passent plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs dans les postes de niveau plus élevé; cette rémunération doit être rétroactive au premier (1^{er}) jour de l'affectation.

b) Une employée qui remplit provisoirement les fonctions d'une classe supérieure doit être rémunérée conformément au paragraphe 28.03.

31.04 Les adjointes aux infirmières-chefs ont droit à la paye pour affectation provisoire seulement si elles remplacent leur supérieure pendant plus de quinze (15) jours consécutifs.

31.05 Une fois la période d'affectation provisoire terminée, l'employée doit être réintégrée à son ancien poste.

31.06 Nonobstant le paragraphe 31.02, les congés de maternité prévus, quelle que soit leur durée, doivent être affichés et les postes comblés selon les paragraphes 30.01, 30.02 et 30.03. Il n'est pas nécessaire d'afficher les postes vacants résultant du premier affichage.

31.07 Toutes les affectations provisoires qui doivent être affichées seront affichées dans l'établissement.

31.08 Aux fins du présent article, employée s'entend des membres de l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et surveillantes et de l'unité de négociation des infirmières de la Partie III.

ARTICLE 32 - SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS

32.01 Il est interdit, sauf pour raison valable, de suspendre sans traitement ou de congédier une employée qui a terminé sa période de probation. À la demande de l'employée, une représentante de la section locale peut participer à toute discussion avec l'employée concernant de telles mesures de suspension ou de congédiement.

32.02 Lorsqu'une employée fait l'objet d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement, l'hôpital doit en aviser l'employée par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, en signalant la raison de la suspension ou du congédiement.

32.03 L'Employeur consent à ne pas présenter comme élément de preuve lors d'une audience relative à une mesure disciplinaire un document tiré du dossier d'une employée dont l'employée ne connaissait pas l'existence six (6) jours civils, excluant les samedis, les dimanches et les jours fériés, avant la tenue de ladite audience.

32.04 Un document relatif à une mesure disciplinaire, y compris une réprimande écrite ou une confirmation d'une réprimande orale, doit être enlevé du dossier d'une employée à l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois (ne comprenant pas de congés non payés) après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu que l'employée n'ait fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire au cours de cette période. Après son enlèvement du dossier, ce document relatif à une mesure disciplinaire ne doit pas être introduit en arbitrage.

32.05 Lorsqu'il est déterminé qu'une employée a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 32.01, l'employée en question doit immédiatement être réintégrée dans son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'autre avantage qui lui serait revenu si elle n'avait pas été suspendue ou congédiée. L'un des avantages qu'elle ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration.

32.06 Sur demande, une employée doit avoir l'occasion de lire tout document de son dossier personnel ayant trait à toute note ou mesure disciplinaire dont elle a fait l'objet et elle doit avoir la possibilité de faire une copie de ce document.

32.07 Exception faite des paragraphes 32.04 et 32.06, le présent article ne s'applique pas aux employées occasionnelles.

ARTICLE 33 - RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF

33.01 a) Les parties reconnaissent que, si un réaménagement de l'effectif s'impose, elles travailleront ensemble pour éviter les mises à pied et pour réduire au minimum les perturbations pour les employées touchées. Cette mesure sera prise dans les limites des ressources financières accessibles à l'hôpital et selon les modalités de la convention collective, en particulier les articles suivants : Article 30 - Postes vacants, affichage, avancements et mutations et Article 34 - Mise en disponibilité et déplacement / rappel.

b) Lorsque des réaménagements de l'effectif dus à un manque de travail sont indiqués par une régie régionale de la santé, un comité mixte de réaménagement de l'effectif doit être établi afin de discuter de la

mise en oeuvre des réaménagements de l'effectif conformément à l'alinéa 33.01 a). Ce comité de réaménagement de l'effectif doit être de nature consultative

c) Le comité mixte de réaménagement de l'effectif doit être composé de représentants de la régie régionale de la santé et de la ou des sections locales représentant les employées à l'intérieur de l'établissement ou des établissements directement touchés au sein de la régie régionale de la santé.

ARTICLE 34 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET DÉPLACEMENT / RAPPEL

34.01 Sous réserve des droits de l'hôpital de retenir des employées possédant les titres de compétence en soins infirmiers et les habiletés infirmières nécessaires au fonctionnement sûr de l'hôpital, les mises en disponibilité doivent s'effectuer suivant l'ordre inverse de l'ancienneté. L'absence de certaines habiletés infirmières ou de certains titres de compétence en soins infirmiers qui peuvent être acquis dans un délai de cinq (5) jours n'empêchera pas une personne d'exercer son droit d'ancienneté, conformément au présent article.

34.02 Pour éviter une mise à pied, une employée à temps plein peut accepter que son poste soit réduit à un poste à temps partiel, sur l'accord mutuel du Syndicat et de l'hôpital.

34.03 a) Une employée qui est touchée par un manque de travail dans son établissement doit recevoir un avis écrit de déplacement et ses choix seront discutés avec elle. L'employée doit ensuite avoir quarante-huit (48) heures, sans compter les fins de semaine et les jours fériés, pour déterminer son ou ses choix préférés prévus par cet article.

b) Pour tout déplacement effectué en vertu de cet article, l'employée qui déplace doit posséder plus d'ancienneté que l'employée déplacée.

c) Dans tous les cas, la mention de l'employée possédant le moins d'ancienneté désigne :

- i) l'employée possédant le moins d'ancienneté qui occupe un poste pour lequel l'employée qui déplace a les titres de compétence en soins infirmiers et les habiletés infirmières nécessaires pour accomplir le travail;
- ii) dans le cas d'une employée à temps plein qui déplace une autre employée, à sa discrétion, soit l'employée à temps plein ou l'employée à temps partiel possédant le moins d'ancienneté;
- iii) dans le cas d'une employée à temps partiel qui déplace, l'employée à temps partiel possédant le moins d'ancienneté.

34.04 Pour exercer son droit en vertu du présent article,

- i) une employée à temps plein peut déplacer une employée à temps plein ou à temps partiel.
- ii) une employée à temps partiel peut seulement déplacer une employée à temps partiel.

34.05 a) Sous réserve du paragraphe 34.01, une employée dans la classification d' infirmière(e) immatriculée classe surveillant(e) (RNCSU) ou d' infirmière(e) immatriculée classe gestionnaire(e) (RNCMA) qui est touchée par un manque de travail dans son établissement a le droit de : qui est touchée par un manque de travail dans son établissement a le droit de :

- i) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté, de la même classe au sein de l'établissement,

- ii) s'il n'existe aucune possibilité de déplacement en vertu du sous-alinéa i), de déplacer l'employée qui a le moins d'ancienneté de la même classe au sein de la régie régionale de la santé (telle qu'elle est définie dans la lettre d'entente concernant la définition de « régie régionale de la santé »), ou
 - iii) s'il n'existe aucune possibilité de déplacement en vertu du sous-alinéa ii), de déplacer l'employée qui a le moins d'ancienneté dans la même classe au sein du Réseau de santé Vitalité ou du Réseau de santé Horizon, selon le cas,
 - iv) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté d'une classe inférieure dans une unité qu'elle choisit au sein de l'établissement ou
 - v) accepter une mise en disponibilité.
- b) Sous réserve du paragraphe 34.01, une employée dans la classification d'infirmier(e) immatriculée classe surveillant(e) (RNCSU) ou d'infirmier(e) immatriculée classe gestionnaire(e) (RNCMA) dont le poste n'est pas particulier à l'établissement et qui est touchée par un manque de travail dans la région a le droit de :
- i) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté de la même classe au sein de la régie régionale de la santé (telle qu'elle est définie dans la lettre d'entente concernant la définition de « régie régionale de la santé »), ou
 - ii) s'il n'existe aucune possibilité de déplacement en vertu du sous-alinéa i), de déplacer l'employée qui a le moins d'ancienneté de la même classe au sein du Réseau de santé Vitalité ou du Réseau de santé Horizon, selon le cas,
 - iii) de déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté dans une classe inférieure dans l'établissement de son choix, ou
 - iv) d'accepter une mise en disponibilité.

34.06 Sauf en cas d'urgence, les mises en disponibilité occasionnées par un manque de travail ne seront effectuées qu'après avoir donné un préavis d'au moins trente (30) jours aux employées visées et à la section locale, et les deux parties devront se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de la mise en disponibilité prévue.

34.07 L'employée doit exercer ces droits en vertu du présent article dans un délai de quarante-huit (48) heures suivant la signification de l'avis de la mise en disponibilité, les fins de semaine et les jours fériés n'étant pas inclus.

34.08 Une employée qui est mise en disponibilité en application du présent article doit conserver ses droits à la transférabilité prévue à l'article 43 pendant une période de douze (12) mois dans l'hôpital (les hôpitaux) où elle a postulé un emploi dans un délai de trente (30) jours de la mise en disponibilité.

34.09 Les heures d'ancienneté à la date de l'avis de la mise en disponibilité s'appliquent pour les mises en disponibilité et les rappels.

34.10 En cas de rappel, les employées doivent être rappelées en ordre d'ancienneté au premier poste disponible pour lequel elles possèdent les titres de compétence en soins infirmiers et les habiletés infirmières nécessaires pour fournir les soins infirmiers nécessaires au fonctionnement sûr de l'hôpital. L'absence de certains titres de compétence en soins infirmiers ou habiletés infirmières qui peuvent être acquis dans un délai de cinq (5) jours du rappel n'empêchera pas une personne d'exercer son droit d'ancienneté, conformément au présent article.

34.11 Une employée doit être rappelée à son établissement, ou à un autre établissement qu'elle a désigné par écrit au moment de sa mise en disponibilité.

- 34.12 a) Un refus de rappel à un établissement autre que le sien n'entraîne pas, pour l'employée, une perte de ses droits de rappel à son propre établissement, même si son refus élimine cet établissement de ses choix.
- b) Après trois (3) refus de rappel aux établissements autres que celui qui l'a mise en disponibilité, l'employée n'aura pas accès à des choix de rappel aux établissements autres que le sien.
- c) Un refus de rappel à un poste à temps partiel n'entraîne pas, pour l'employée à temps plein, une perte de ses droits de rappel.
- 34.13 a) Une employée doit avoir quarante-huit (48) heures, sans compter les fins de semaine et les jours fériés, pour indiquer par écrit si elle accepte ou refuse l'offre de rappel.
- b) Une employée qui accepte un rappel doit retourner à l'établissement dans un délai de deux (2) semaines après l'avis de rappel ou perdre tous ses droits de rappel. Le nom d'une employée qui accepte un rappel est éliminé de la liste de rappel, sous réserve de l'alinéa 34.145 a). Le défaut de se présenter au travail pour des raisons légitimes, par exemple maladie, maternité, etc., n'entraînera pas la perte du poste de rappel.
- 34.14 a) Une employée à temps plein peut être rappelée à un poste à temps plein ou à temps partiel. Si elle est rappelée à un poste à temps partiel, l'employée qui occupait auparavant un poste à temps plein doit retenir ses droits de rappel à un poste à temps plein dans l'établissement qui l'a rappelée à un poste à temps partiel ou dans l'établissement qui l'a mise en disponibilité, mais ce droit ne doit pas dépasser la période de rappel initiale de dix-huit (18) mois.
- b) Une employée à temps partiel peut être rappelée à un poste à temps partiel ou à temps plein. Si elle est rappelée à un poste à temps plein, l'employée qui occupait auparavant un poste à temps partiel doit retenir ses droits de rappel à un poste à temps partiel dans l'établissement qui l'a rappelée à un poste à temps plein ou dans l'établissement qui l'a mise en disponibilité, mais ce droit ne doit pas dépasser la période de rappel initiale de dix-huit (18) mois.
- c) L'employée ne sera pas rappelée à une classe supérieure.
- 34.15 a) Nonobstant le paragraphe 4.09, tout le travail occasionnel dans un établissement doit d'abord être offert, suivant l'ancienneté, aux infirmières dont le nom figure sur la liste de rappel de cet établissement, à condition :
- i) que l'infirmière ait indiqué par écrit qu'elle était disponible pour accomplir le travail occasionnel,
 - ii) que l'infirmière possède les titres de compétence en soins infirmiers et les habiletés infirmières nécessaires pour accomplir le travail,
 - iii) que l'offre n'entraîne pas des coûts supplémentaires à l'hôpital ou ne comporte pas du surtemps en application de l'article 20, et
 - iv) la préférence pour le travail occasionnel ne doit pas dépasser les heures prévues à l'horaire précédent de l'employée, après quoi la répartition du travail occasionnel doit se faire conformément au paragraphe 4.09.
- b) Une infirmière dont le nom figure sur la liste peut refuser une affectation à un travail occasionnel :
- i) pour des raisons de maladie à condition qu'elle puisse convaincre l'Employeur de son état;

- ii) pour des raisons d'urgence à condition qu'elle puisse convaincre l'Employeur de son besoin;
- iii) si elle a déjà travaillé trois (3) relais dans une période d'une (1) semaine.

34.16 L'acceptation ou le refus d'un travail occasionnel ou temporaire ne doit pas allonger la période de rappel ni nuire aux droits de rappel de l'employée.

34.17 Une mise en disponibilité constituera une cessation d'emploi et les droits de rappel s'éteindront à l'événement qui se produit le premier :

- a) le refus par l'employée du rappel à l'établissement qui l'a mise en disponibilité,
- b) l'expiration de dix-huit (18) mois consécutifs suivant la date de la mise en disponibilité.

34.18 Cet article s'applique seulement aux employées à temps plein et à temps partiel.

34.19 Aux fins du présent article, employée s'entend des employées de l'unité de négociation des hôpitaux, Partie III, et de l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et des surveillantes.

34.20 Le présent article s'appliquera aussi aux employées en congé payé ou en congé non payé.

34.21 Une employée qui n'a pas été rappelée à un poste à temps partiel ou à temps plein à la fin de la période de rappel peut demander par écrit de continuer de travailler sur une base occasionnelle et, si l'hôpital accepte sa demande, elle doit conserver son ancienneté accumulée pour son emploi occasionnel pendant la période de rappel.

ARTICLE 35 - CESSATIONS D'EMPLOI

35.01 Toutes les employées à temps plein, à temps partiel ou temporaire doivent donner par écrit à l'hôpital un préavis de démission aussi longtemps à l'avance que possible, ce préavis ne devant pas être inférieur à cinq (5) semaines civiles. Si l'employée omet de donner un préavis ou de se présenter au travail au cours d'un jour de travail prévu à l'horaire durant la période de préavis, le montant correspondant à un (1) jour de paie pour chaque jour non travaillé sera retranché des sommes dues à l'employée. L'application de ce paragraphe sera annulée pour tout motif que l'Employeur juge justifiable.

35.02 En cas d'urgence, les délais fixés aux paragraphes 35.01 peuvent être modifiés.

ARTICLE 36 – RETRAITE

36.01 L'âge normal de la retraite doit être soixante-cinq (65) ans.

36.02 Si elle le désire, une employée peut prendre sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans sans perdre les prestations de retraite et elle doit recevoir les prestations de pension prévues dans le régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués auquel elle est inscrite.

ARTICLE 37 - ALLOCATION DE RETRAITE ET MISE EN DISPONABILITÉ

37.01 Allocation de retraite

a) Quand une employée à temps plein comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite conformément à l'article 36 ou en raison d'incapacité ou après avoir atteint l'âge réglementaire de la retraite, ou encore qu'elle décède ou est mise en disponibilité, l'hôpital doit verser à cette employée ou à son bénéficiaire une allocation de retraite équivalant à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employée. Cette allocation sera calculée au prorata pour les employées à temps partiel. Le présent article ne s'applique pas aux employées temporaires et occasionnelles.

b) Les employées à temps partiel doivent recevoir leur allocation de retraite à l'échelon de l'échelle de traitement où elles se trouvent aux taux indiqués à l'annexe « A ».

c) L'employée admissible, en application des alinéas 37.01a) et b), ou la succession de l'employée, doit être avisée, sans préjudice, dans un délai de quarante-cinq (45) jours, du montant de l'allocation de retraite qui lui est dû et de la date à laquelle ce paiement peut être attendu.

d) Lorsqu'une employée qui n'a pas cessé volontairement son allocation de retraite de manière anticipée conformément à l'article 37.01 e) ci-dessous est mise en disponibilité et n'est pas rappelée, l'allocation de retraite est versée sous forme de sommes forfaitaires, dix-huit (18) mois après la date de mise en disponibilité, conformément au présent article.

e) Une employée qui compte au moins cinq (5) années de service ininterrompu peut choisir volontairement de cesser son allocation de retraite de manière anticipée n'importe quand avant sa retraite et de recevoir le versement d'un seul montant forfaitaire de son allocation comme suit :

- (i) L'employée avisera l'Employeur par écrit de sa décision de cesser son allocation de retraite de façon anticipée et confirmera la date d'entrée en vigueur choisie de l'abandon.
- (ii) Le versement de la somme forfaitaire unique sera calculé en fonction des années complètes de service continu de l'employée et de son taux réglementaire de traitement à la date d'entrée en vigueur qu'elle a choisie, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours.
- (iii) Une employée qui a choisi l'abandon anticipé de son allocation de retraite ne sera pas admissible, à sa retraite, à tout autre versement de son allocation de retraite.
- (vi) L'employée doit être avisée, sans préjudice, dans un délai de quarante-cinq (45) jours du montant de l'allocation de retraite qui lui est dû et de la date à laquelle ce paiement peut être attendu.
- (v) Le présent article ne s'applique pas aux employées temporaires et occasionnelles.

37.02 Allocation de mise en disponibilité des employées qui choisissent la cessation anticipée de l'allocation de retraite.

Quand une employée comptant cinq (5) ans ou plus de service continu qui a choisi la cessation anticipée de son allocation de retraite est par la suite mise en disponibilité, l'Employeur doit verser à cette employée une allocation de mise en disponibilité égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employée, dix-huit (18) mois après la date de sa mise en disponibilité. L'allocation sera calculée au prorata pour les employées à temps partiel. Le présent article ne s'applique pas aux employées temporaires et occasionnelles.

37.03 Quand une employée souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou que l'hôpital oblige une employée à prendre sa retraite en raison d'incapacité permanente, et à défaut d'une entente mutuelle, un

comité de médecins, dont la décision doit être définitive et obligatoire pour les parties à la présente convention, doit être formé de la façon suivante : un médecin nommé par le Syndicat, un médecin nommé par l'hôpital et un médecin qui choisiront les deux autres ainsi nommés et qui sera le président. Si le comité décide que l'employée souffre d'une incapacité permanente qui l'empêche de travailler, l'employée doit recevoir la rétribution applicable à tout congé de retraite qu'elle aura accumulé et auquel elle aura droit en application du présent article. Les dépenses de ce comité doivent être acquittées tout comme s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente d'une employée a été établie en application de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur le régime de pensions du Canada*, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une autre décision de la part d'un comité en application du présent article.

ARTICLE 38 – ANCIENNETÉ

38.01 Une liste d'ancienneté comprenant toutes les employées visées par la présente convention et indiquant le nom, la classe, la date d'embauchage et le nombre d'heures d'ancienneté de chacune au sein de l'unité de négociation dans l'hôpital, doit être affichée chaque année au plus tard le 1^{er} février dans un endroit accessible à toutes les employées ainsi visées. Une période de trente (30) jours pendant laquelle les employées peuvent contester les révisions doit être accordée après cet affichage. Une copie de la liste d'ancienneté doit être remise au Syndicat au moment de l'affichage et après la période de trente (30) jours susmentionnée, les révisions devant être indiquées. Un exemplaire de la liste d'ancienneté révisée doit être donné à la section locale et la section locale sera chargée de veiller à ce que cette liste reste affichée jusqu'à l'affichage de la liste d'ancienneté de l'année suivante. Une employée ne peut accumuler plus de 1 957,5 heures dans une (1) même année.

L'examen de l'ancienneté d'une employée ne doit pas remonter à plus de trente-six (36) mois à compter de la date de la demande. Toute révision qui en résulte dans la liste d'ancienneté doit être utilisée uniquement pour tenir compte des décisions courantes ou subséquentes.

38.02 Quand une employée termine sa période de probation, son ancienneté doit s'accumuler à partir de la date où elle a obtenu le statut d'employée.

38.03 a) Quand une employée a obtenu un congé non payé, le service ininterrompu et l'ancienneté de cette employée doivent être maintenus, mais l'ancienneté et les autres avantages déterminés par la durée du service ne doivent pas s'accumuler pendant ce congé, sauf dans les cas prévus au paragraphe 25.01.

b) Une employée à qui on accorde un congé de maternité ne perd pas son ancienneté et accumule de l'ancienneté jusqu'à un maximum de dix-sept (17) semaines selon ses heures normales régulières.

c) Une employée à qui on accorde un congé de garde d'enfant ne perd pas son ancienneté et elle accumule de l'ancienneté jusqu'à un maximum de soixante-deux semaines selon ses heures normales régulières.

38.04 Il y a interruption de service et une employée perd son ancienneté pour l'une quelconque des raisons suivantes :

a) elle quitte d'elle-même le service de l'hôpital;

b) elle perd son statut d'employée à temps plein ou à temps partiel;

c) elle est congédiée pour une raison valable;

d) elle est suspendue pour une raison valable, dans lequel cas la perte d'ancienneté s'applique à la période de suspension seulement; et

e) elle est mise en disponibilité pendant une période de dix-huit (18) mois ou plus.

38.05 Lorsqu'une employée membre de l'unité de négociation se voit demander d'occuper un poste de gestion non syndiqué pour une période de moins de douze (12) mois, elle doit conserver son ancienneté et continuer à accumuler de l'ancienneté pendant qu'elle occupe ce poste. Après une période de douze (12) mois à ce poste, l'employée doit conserver son ancienneté, mais ne peut en accumuler.

ARTICLE 39 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

39.01 L'hôpital doit continuer de prendre des mesures raisonnables visant la sécurité et l'hygiène de ses employées pendant leurs heures d'emploi. Les dispositifs de protection et autres installations jugés nécessaires pour empêcher les employées de se blesser doivent être fournis par l'hôpital. L'hôpital et le Syndicat doivent tous les deux contribuer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'établissement de mesures raisonnables de sécurité et d'hygiène.

39.02 L'Employeur doit assurer les immunisations ou les mesures préventives qui sont médicalement nécessaires à la sécurité au travail des employées.

39.03 Un comité mixte sur l'hygiène et la sécurité doit être établi conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

Le temps que consacrent les employées aux réunions du comité et à l'exécution de leurs tâches, y compris la participation à toute formation pertinente, au sein du comité doit être considéré comme du temps travaillé. De plus, un tel comité doit :

- a) compter une (des) représentante(s) de la section locale;
- b) faire des recommandations pour l'établissement et à l'application de directives concernant les programmes de sécurité;
- c) tenir les employées au courant de toutes les directives concernant les programmes de sécurité;
- d) entretien d'un tableau d'affichage approprié pour l'utilisation exclusive du comité de sécurité;
- e) mener des inspections en matière de sécurité et des enquêtes sur les dangers signalés;
- f) afficher les procès-verbaux de toutes les réunions du comité de sécurité sur les tableaux d'affichage;
- g) examiner les mesures et faire les recommandations nécessaires pour assurer la sécurité de chaque employée sur le lieu de travail. Il est entendu que le lieu de travail peut s'étendre à des lieux hors site, comme l'indiquent les politiques administratives du gouvernement du Nouveau-Brunswick intitulées *Milieu de travail respectueux et Prévention de la violence au travail*.

39.04 L'Employeur, en consultation avec le comité, doit :

(a) avoir en place une politique et une ou plusieurs procédures pour soutenir un plan de sécurité pour les employées travaillant seul conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, lesquelles seront réévaluées annuellement par le comité;

(b) avoir en place un code de pratique en matière de harcèlement, conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, intégrant, au minimum, les dispositions de la politique administrative *Milieu de travail respectueux* du gouvernement du Nouveau-Brunswick, selon la version modifiée de temps à autre. Ce code de pratique doit être examiné chaque année et, sous réserve de la politique du gouvernement du Nouveau-Brunswick, révisé selon ce que le comité juge approprié;

(c) avoir en place un code de pratique en matière de violence au travail, conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, favorisant un milieu de travail exempt de violence et intégrant, au minimum, les dispositions de la politique administrative *Prévention de la violence au travail* du gouvernement du Nouveau-Brunswick, selon la version modifiée de temps à autre. Ce code de pratique doit être examiné chaque année et, sous réserve de la politique du gouvernement du Nouveau-Brunswick, révisé selon ce que le comité juge approprié;

(d) veiller à ce que toutes les employées connaissent ces politiques en leur offrant une formation annuelle;

(e) informer le public que toute forme de violence sur le lieu de travail, y compris la violence verbale et physique, ne sera pas tolérée et peut entraîner le retrait temporaire ou permanent de la personne de l'établissement et/ou le dépôt d'accusations criminelles.

39.05 L'Employeur doit :

(a) Procéder à des évaluations périodiques des dangers et des risques sur le lieu de travail, y compris en ce qui concerne la violence au travail, les pandémies, les catastrophes ou les interventions d'urgence. Ces évaluations doivent examiner, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants :

i. la conception des installations et les contrôles techniques;

ii. les politiques et procédures administratives et la conformité;

iii. les dispositifs de protection individuelle et autres équipements appropriés.

(b) Communiquer les renseignements au comité et obtenir ses commentaires concernant toutes les évaluations des risques.

ARTICLE 40 - BLESSURES AU TRAVAIL

40.01 Une employée qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente doit en aviser la surveillante ou le chef de département le plus tôt possible et présenter une demande d'indemnités pour accidents du travail.

40.02 Une employée qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et dont la demande d'indemnités pour accidents du travail est approuvée doit recevoir ses indemnités, conformément à la *Loi sur les accidents du travail*. Nonobstant le paragraphe 40.03, une employée à temps plein ou à temps partiel a le droit, si sa demande d'indemnités est rejetée, d'utiliser, rétroactivement, les crédits de congé de maladie qu'elle a accumulés, conformément à l'article 23.06.

40.03 a) L'absence d'une employée qui est blessée au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et qui attend l'approbation de sa demande d'indemnités pour accidents du travail et/ou qui reçoit des indemnités, conformément à la *Loi sur les accidents du travail*, ne doit pas entraîner la perte de crédits de congés de maladie ni de crédits de congés annuels de l'employée, sauf en application du paragraphe 40.04.

b) À l'approbation de la demande d'indemnité pour accidents de travail, l'employée obtiendra un crédit d'ancienneté pour la période d'attente requise prévue dans la *Loi sur les accidents du travail*.

- 40.04 a) L'employée doit recevoir son taux de traitement réglementaire payable à la quinzaine jusqu'à ce qu'elle commence à recevoir des indemnités pour accidents du travail, pourvu qu'elle accepte de verser les indemnités applicables à la même période et pourvu qu'elle ait accumulé le nombre nécessaire de crédits de congés de maladie. L'Employeur portera au crédit de l'employée le nombre de crédits de congés de maladie utilisés à ces fins, lorsque la demande d'indemnités pour accidents du travail aura été approuvée.
- b) Aux fins du paragraphe 40.04,
- (i) "Taux de traitement réglementaire à la quinzaine" désigne un montant égal au taux d'indemnisation payable auquel l'employée a droit pour la période de paie conformément à la *Loi sur les accidents du travail*.
- (ii) Le paiement sera effectué à la fin de la période prévue dans la *Loi sur les accidents du travail* pendant laquelle des indemnités ne peuvent pas être versées à un employé.

ARTICLE 41 – COMMUNICATION

41.01 Le processus de communication (tableau d'affichage, voie électronique, copie papier et autres) doit être utilisé pour donner aux membres de l'unité de négociation :

- i) un avis convenable des réunions et conférences organisées par l'hôpital;
- ii) les avis des postes vacants.

Toutes les directives de l'hôpital visant les employées doivent être écrites et communiquées aux employées.

41.02 L'Employeur mettra tout en œuvre pour offrir des ordinateurs accessibles aux employées des régions régionales de la santé comprenant un hyperlien avec le site Web du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 42 - RÉGIME DE PENSION

42.01 Le régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués en vigueur à la date de signature de la convention et modifié de temps à autre doit demeurer en vigueur pendant la durée de la convention, sauf si les parties en conviennent autrement.

ARTICLE 43 – TRANSFÉRABILITÉ

- 43.01 a) Une employée qui accepte un emploi en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel dans un établissement, hôpital ou organisme compris dans les Parties I ou III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle elle a présenté sa démission d'un emploi en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel à un autre établissement, hôpital ou organisme compris dans les Parties I ou III de cette loi doit conserver les avantages indiqués dans l'alinéa d).
- b) Si cette employée accepte une offre de retourner à son ancien établissement employeur dans un délai de quarante-cinq (45) jours après la date de sa démission dudit établissement employeur, elle doit conserver les avantages indiqués dans l'alinéa d).

c) La pension de l'employée doit être transférée lorsque celle-ci accepte un emploi en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel dans un autre hôpital de la Partie III.

d) Les employées qui répondent aux exigences des alinéas 43.01 a) ou b) doivent conserver les avantages suivants;

- (i) les crédits de congés de maladie accumulés et inutilisés;
- (ii) le droit à des congés annuels doit se calculer par rapport au nombre d'années de service ininterrompu suivant la formule utilisée par l'Employeur précédent;
- (iii) l'allocation de retraite;
- (iv) les crédits fondés sur le service qui s'appliquent aux augmentations dans l'échelle de traitement; et
- (v) les heures d'ancienneté accumulées.

43.02 Si une employée accepte un emploi en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel dans un hôpital, un établissement ou un organisme énuméré à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans les quarante-cinq (45) jours suivant sa date de démission d'un emploi en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel dans un autre hôpital ou établissement au Canada (dont les employées sont représentées dans une unité de négociation par un agent de négociation accrédité), alors cette infirmière doit se faire créditer l'équivalent en ancienneté dans cette unité de négociation seulement aux fins des congés annuels (article 21) et de l'ancienneté (article 38).

ARTICLE 44 - IMPRESSION DE LA CONVENTION

44.01 L'Employeur est chargé de s'occuper de la traduction de la convention collective. Le Syndicat doit se charger de faire imprimer la convention bilingue. La traduction et l'impression de la convention collective doivent être approuvées par les deux parties.

44.02 La présente convention doit être imprimée en anglais et en français et elle est officielle dans les deux langues. Cependant, en cas de différence en matière d'interprétation, la langue dans laquelle la convention collective a été négociée prévaudra.

ARTICLE 45 - DESCRIPTIONS D'EMPLOIS, CLASSES D'EMPLOIS ET ORIENTATION

45.01 Chaque établissement consent à fournir des descriptions d'emplois aux employées visées ou à la section locale.

45.02 a) Sont visées par la présente convention les classes énumérées à l'annexe « A » de la présente convention. L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les descriptions de tâches des postes pour les classes énumérées à l'annexe « A » au fur et à mesure qu'elles sont révisées.

b) Lorsqu'elle estime que son poste a été classé de façon non équitable ou incorrectement, l'employée peut soumettre la question à l'examen du Comité du processus conjoint de maintien du système de classification. Une décision du Comité du processus conjoint de maintien du système de classification est finale et exécutoire.

c) Lorsque le Comité du processus conjoint de maintien du système de classification établit qu'une reclassification est nécessaire, la date d'entrée en vigueur du changement de classification sera la date à

laquelle la Direction des ressources humaines de la zone ou de la région d'emploi a indiqué qu'elle a reçu le questionnaire d'analyse d'emplois au moyen d'un timbre.

d) En cas de mise en œuvre d'une nouvelle classe pendant la durée de la présente convention ou de changement important aux fonctions, aux responsabilités ou aux qualités requises d'une classe existante, la question sera renvoyée au Comité du processus conjoint de maintien du système de classification qui déterminera l'échelle salariale appropriée de la classe nouvelle ou révisée. En attendant la décision relative à l'échelle salariale, l'Employeur peut choisir un taux de traitement provisoire.

e) Processus conjoint de maintien du système de classification

- (i) Un comité directeur conjoint, formé respectivement d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat, doit examiner la question dont il a été saisi par le Comité du processus conjoint de maintien du système de classification, et prendre une décision qui est finale et exécutoire.
- (ii) Un Comité du processus conjoint de maintien du système de classification formé de trois (3) représentants de l'Employeur et du Syndicat, respectivement, doit voir à maintenir l'intégrité du système de classification.
- (iii) Le Comité du processus conjoint de maintien du système de classification doit se réunir et élaborer un mandat qui sera soumis à l'approbation du Comité directeur conjoint. D'un commun accord, le Comité du processus conjoint de maintien du système de classification peut faire appel à des ressources supplémentaires pour régler des questions précises au cours de l'élaboration du mandat.
- (iv) Le Comité du processus conjoint de maintien du système de classification est autorisé à étudier et à rendre des décisions quant aux demandes de classification à la suite de l'approbation du mandat par le Comité directeur conjoint.
- (v) Au cours de l'évaluation des nouvelles classes, des classes révisées ou des demandes de reclassification, le Comité directeur conjoint doit appliquer la méthodologie d'évaluation des emplois qui a servi à établir le nouveau système de classification.
- (vi) Le Comité directeur conjoint doit se réunir au besoin, et chaque partie doit être responsable des dépenses de ses membres.
- (vii) Une décision du Comité du processus conjoint de maintien du système de classification est finale et exécutoire.
- (viii) Advenant que le Comité du processus conjoint de maintien du système de classification soit incapable d'arriver à un consensus sur toute question qui lui a été soumise, la question doit être renvoyée au Comité directeur conjoint.

f) En aucun cas le processus prévu aux alinéas 45.02 d) et e) doit dépasser six (6) mois.

45.03 Les nouvelles employées embauchées pour occuper un poste dans l'unité de négociation ont droit à une période d'orientation adéquate en fonction du poste. Les employées qui suivent un programme d'orientation doivent être rémunérées à leur taux horaire réglementaire de traitement. Un registre de la période d'orientation et des sujets traités doit être signé par l'infirmière et l'Employeur et versé au dossier personnel de l'infirmière.

ARTICLE 46 - SERVICE DURANT LE TRANSFERT PAR AMBULANCE

46.01 Quand une personne se porte volontaire pour le service durant le transfert par ambulance ou qu'une employée de service est tenue d'accompagner un malade lors d'un transfert par ambulance (par air, par route, etc.) et que la durée du voyage dépasse la durée de son relais réglementaire, elle doit, à son choix, recevoir du temps libre ou une

rémunération au taux de surtemps applicable pour tout le temps au-delà de son relais réglementaire que l'employée passe avec le malade ou consacre à soigner le malade.

46.02 Si l'employée en service durant le transfert par ambulance commence le trajet de retour à l'établissement où elle travaille immédiatement après avoir amené son patient à destination, elle doit, à son choix, recevoir du temps libre ou une rémunération au taux de surtemps applicable pour tout le temps consacré au voyage de retour qui dépasse les sept heures et demie (7 ½) de son relais réglementaire.

46.03 Si une employée est retenue après la fin du service durant le transfert en raison de mauvais temps ou d'autres difficultés de transport, elle ne doit pas perdre ses jours libres. Le temps pendant lequel elle est ainsi retenue et le temps du voyage de retour à l'établissement où elle travaille est réputé être des heures de travail, un maximum de sept heures et demie (7 ½) étant rétribué au taux de surtemps en une période de vingt-quatre (24) heures.

46.04 Nulle employée qui revient d'un service d'escorte ne sera tenue d'entreprendre un autre relais moins de douze (12) heures après son retour, à moins d'une autre entente entre l'établissement et l'employée visée. Si l'employée travaille, elle sera rémunérée au taux du surtemps pour toutes les heures travaillées dans les douze (12) heures qui suivent son retour du service durant le transfert par ambulance. Le reste des heures du relais doit être rémunéré au taux horaire réglementaire de l'employée.

46.05 Pour garantir le retour sûr et efficace jusqu'à l'établissement d'origine des employées qui ont accompagné un patient dans une ambulance, les dispositions suivantes doivent s'appliquer :

- a) Les employées retourneront gratuitement à leur établissement d'origine au moyen d'un service de taxi ou de limousine approuvé après la fin de leur affectation au transfert par ambulance;
- b) L'Employeur dans chaque établissement est responsable d'organiser le transport de retour. Il mettra tout en œuvre pour que l'organisation du transport soit faite avant le départ de l'employée.
- c) L'employée affectée au transfert par ambulance doit obtenir un téléphone cellulaire sur demande.

46.06 Sur demande, une employée doit obtenir de l'hôpital une avance de voyage pour tous les frais de voyage prévus avant de commencer le service d'escorte. Une réclamation subséquente des frais de voyage sera soumise conformément aux procédures normales et aux règlements sur les voyages.

46.07 Quand une employée à temps plein est rappelée en vue d'effectuer un service durant le transfert par ambulance lors de son jour libre, l'article 20 s'applique.

46.08 Si une employée s'offre pour un service durant le transfert par ambulance et choisit d'utiliser ses jours libres avant de retourner au travail, elle doit être rémunérée au taux ordinaire seulement pour la durée du voyage de retour.

ARTICLE 47 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

47.01 Sauf en cas d'urgence, si l'hôpital fusionne, réunit ou combine l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions avec un autre hôpital ou si un établissement doit se charger de l'une ou l'autre des activités ou fonctions d'un autre établissement, l'hôpital consent à donner un préavis par écrit au Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant toute décision de la part de l'hôpital d'effectuer ce qui précède.

47.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours de ce préavis et faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu dans la même classe aux employées visées de l'unité de

négociation. Toute employée visée par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, sous réserve du paragraphe 30.03, chez son hôpital actuel ou à l'autre hôpital, et dans ce dernier cas, l'ancienneté des employées des hôpitaux ou des établissements fusionnés doit être considérée comme constituant une (1) seule liste. S'il n'y a pas d'emploi disponible pour certaines employées, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément à l'article 34.

47.03 Lorsque l'on projette de remplacer un ou des établissements existants par un nouvel établissement, nulle autre personne ne doit être embauchée tant que toutes les employées de l'ancien ou des anciens établissements n'auront pas été affectées à l'un des postes disponibles.

Les employées seront affectées en fonction de leur ancienneté par l'ancienne unité ou l'unité combinée ainsi :

- a) les employées actuelles seront affectées à leur poste antérieur;
- b) sinon, les employées seront affectées à un poste similaire; et
- c) si aucun poste similaire n'existe, l'employée sera affectée à un autre poste au sein de l'établissement, à la condition de posséder les titres de compétence minimaux pour ce poste et elle gardera son taux salarial précédent jusqu'à ce que le taux salarial pour le nouveau poste égale ou dépasse ce taux.

Si aucun emploi de rechange n'est disponible pour certaines employées, la mise en disponibilité doit se faire conformément aux dispositions de l'article 34.

ARTICLE 48 - CONDITIONS DE TRAVAIL

48.01 Les parties conviennent qu'une employée qui participe au programme de préceptorat doit être dégagée de toute responsabilité pourvu que l'employée ait agi de façon raisonnable et prudente pendant sa participation au programme.

48.02 Les dépenses assumées par les employées qui sont tenues par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur de la région entre les établissements doivent être régies par les dispositions de la Directive sur les déplacements dans la forme approuvée par le Conseil de trésor et modifiée de temps à autre. L'Employeur doit fournir au Syndicat toutes les modifications dès que celles-ci sont disponibles.

ARTICLE 49 - AVANTAGES EN MATIÈRE DE SANTÉ

49.01 L'hôpital consent à fournir aux employées à temps plein et aux employées admissibles à temps partiel inscrites au Régime d'assurance-maladie et en règle, une chambre à deux lits ou une chambre mieux pourvue sans frais additionnel. Le même avantage sera offert aux enfants, au conjoint et aux personnes à la charge des employées. (Ces avantages ne s'appliquent pas aux enfants admis au département de pédiatrie, ni aux bébés dans la pouponnière.) En outre, les services de consultation externe seront assurés gratuitement aux employées, à leurs enfants et aux personnes à leur charge. Ces avantages se limitent aux privilèges offerts par l'hôpital et ne comprennent pas :

- i) les honoraires des médecins ou des chirurgiens;
- ii) les médicaments ou les tests de laboratoire qui ne sont pas inclus dans les services assurés.

49.02 L'Employeur payera soixante-quinze pour cent (75 %) des primes du régime de soins médicaux de la Croix Bleue offert actuellement par le gouvernement du Nouveau-Brunswick et cinquante pour cent (50 %) du régime existant de soins dentaires de base, pour tous les employés à temps plein et les employés à temps partiel admissibles et leurs personnes à charge. La présente clause s'appliquera aux employés qui acceptent de payer vingt-cinq pour cent (25 %) des primes du régime de la Croix Bleue et cinquante pour cent (50 %) des primes du régime de soins dentaires.

ARTICLE 50 - ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

50.01 L'Employeur adoptera, en faveur des employées admissibles, le Régime d'assurance-invalidité de longue durée de la province du Nouveau-Brunswick. Les critères d'admissibilité sont prescrits par les règles du régime. Les primes seront déduites du traitement de l'employée moyennant autorisation de la part de l'employée permettant d'effectuer de telles retenues. L'inscription au régime doit faire partie des conditions de travail des nouvelles employées admissibles.

50.02 L'employée qui reçoit des indemnités d'invalidité de longue durée doit être considérée comme étant en congé non payé pour une période n'excédant pas deux (2) ans. Si l'employée retourne au travail, elle retournera au poste qu'elle occupait précédemment. Si le poste est touché par un réaménagement de l'effectif, l'employée sera avisée et aura l'occasion d'exercer son choix conformément à l'article 34, à moins d'un accord contraire intervenu entre les parties.

ARTICLE 51 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE

51.01 L'employeur accepte de maintenir le Programme d'assurance-vie collective de la province du Nouveau-Brunswick pour les employées admissibles.

51.02 À titre d'information seulement :

- (i) L'assurance de base payée par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective est une (1) fois le salaire annuel de l'employée.
- (ii) Le régime présente aussi les possibilités suivantes aux frais de l'employée :
 - a) assurance-vie supplémentaire facultative,
 - b) régime facultatif d'assurance pour décès ou pour perte d'un membre par accident.

ARTICLE 52 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

52.01 Le terme changements technologique signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent de l'équipement ou du matériel utilisé par l'Employeur et la modification de la manière dont l'Employeur effectue ses activités, laquelle modification est directement reliée à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

52.02 Lorsque l'hôpital étudie la possibilité d'apporter des changements technologiques qui modifieraient considérablement les fonctions des employées de l'unité de négociation, il accepte d'en informer la section locale le plus tôt possible.

52.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'hôpital a besoin qu'une employée subisse une formation supplémentaire, la formation sera fournie à l'employée. Cette formation sera fournie pendant les heures de travail lorsque cela sera possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'hôpital sans perte de traitement pour l'employée.

52.04 Une employée qui est mise en disponibilité en raison d'un changement technologique doit avoir la possibilité d'exercer ses droits conformément à l'article 34 - Mises en disponibilité et déplacement/rappel.

ARTICLE 53 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DES EMPLOYÉES

53.01 Lorsque, à la suite d'une évaluation officielle du rendement d'une employée, le rendement d'une employée est jugé comme n'ayant pas été satisfaisant, il faut donner à l'employée visée l'occasion de signer la formule en question, ce qui indique qu'elle en a lu et compris le contenu. La signature de l'employée doit constituer la preuve que l'on a satisfait aux exigences et à l'objet de la présente disposition et non la preuve que l'employée accepte ou rejette l'évaluation.

ARTICLE 54 – RÉTROACTIVITÉ

54.01 a) Toutes les employées qui travaillent à temps plein à la date de la signature de la présente convention collective doivent obtenir un traitement rétroactif conformément aux taux qui figurent à l'annexe « A » pour toutes les heures rémunérées.

b) Les personnes suivantes doivent également obtenir un traitement rétroactif calculé au prorata : les employées qui ont pris leur retraite après le 1^{er} janvier 2019, ou les bénéficiaires des employées décédées après cette date, les employées qui ont été mises en disponibilité avant la date de la signature de la convention et les employées qui étaient en congé autorisé au moment de la signature, à la condition qu'elles ou leurs mandataires en fassent la demande écrite à l'hôpital où elles travaillaient dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils de la date de la signature de la présente convention.

54.02 Les personnes qui travaillaient pour le compte de l'Employeur au 1^{er} janvier 2019 et qui ont volontairement quitté leur emploi à l'hôpital entre le 1^{er} janvier 2019 et la date de la signature de la présente convention ont droit à un traitement rétroactif, à condition qu'elles en fassent la demande écrite à l'hôpital où elles travaillaient dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils de la date de la signature de la présente convention.

54.03 La rétroactivité ne s'applique pas aux employées qui ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de probation ou qui ont été congédiées pour des raisons valables.

54.04 Toutes les employées qui ne travaillaient pas à temps plein à la date de la signature ont droit au traitement rétroactif calculé au prorata.

ARTICLE 55 - DURÉE ET CESSATION

55.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant à la date de la signature, à moins qu'il en soit prévu autrement ailleurs dans la convention, et prenant fin le 31 décembre 2023, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

55.02 Tout changement particulier que l'on jugera nécessaire d'apporter à la présente convention pourra être effectué d'un commun accord en tout temps pendant la durée de la présente convention.

55.03 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention aura été donné, la présente convention devra demeurer en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement, sa modification ou sa substitution ou jusqu'à ce que l'on déclare l'existence d'une impasse en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves _____

Paula Doucet _____

Dorothy Shephard _____

Matt Hiltz _____

Guyaine Godin _____

ADDENDA

Objet : Lettre de reconnaissance

Attendu que les parties ont conclu un accord de principe le 9 décembre 2021 dont le contenu est constitué des éléments convenus négociés par les parties entre le 12 février 2019 et le 9 décembre 2021 inclusivement.

Et considérant qu'en raison de la vague actuelle Omicron de la pandémie COVID-19, les parties ont choisi de procéder avec la signature de la nouvelle convention collective par un nombre limité de représentant au lieu de la signature complète habituelle en personne avec l'ensemble des équipes de négociation de chaque partie.

Les parties souhaitent, par le biais du présent addendum, reconnaître le travail et les contributions essentielles de chaque membre de l'équipe de négociation de l'employeur et du syndicat sans lesquels cette convention n'aurait pu être conclue. Les parties souhaitent donc exprimer leur gratitude aux personnes suivantes :

Pour l'union:

Matt Hiltz, Négociateur principal
Paula Doucet, présidente du SIINB
Debbie Carpenter, présidente de l'unité
Lorri Amos
Violet Budd
Sonia Landry Barriault
Catherine Davies

Pour l'employeur:

Guylaine Godin
Lauren McDonald
Melanie Mullin
Dawn Myers
Shelly Symonds
Daniel Robichaud
Réjean Bédard
Tracey Newton
Tracey Selway
Tanya Turgeon
Lyne Bujold

ANNEXE A
TAUX HORIAIRES
En vigueur : 1^{er} janvier 2019
1,00 %

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	37,95	39,45	41,04	42,69	44,39	46,18
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	37,08	38,57	40,11	41,71	43,38	45,11

TAUX HORIAIRES
En vigueur : 1^{er} juillet 2019
1,00 %

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	38,33	39,84	41,45	43,12	44,83	46,64
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	37,45	38,96	40,51	42,13	43,81	45,56

TAUX HORIAIRES
En vigueur : 1^{er} janvier 2020
1,00%

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	38,71	40,24	41,86	43,55	45,28	47,11
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	37,82	39,35	40,92	42,55	44,25	46,02

TAUX HORIAIRES
En vigueur : 1^{er} juillet 2020
1,00 %

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	39,10	40,64	42,28	43,99	45,73	47,58
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	38,20	39,74	41,33	42,98	44,69	46,48

TAUX HORIAIRES
En vigueur : 1^{er} octobre 2020
Rajustement de ressources : 4,5 %

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	40,86	42,47	44,18	45,97	47,79	49,72
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	39,92	41,53	43,19	44,91	46,70	48,57

TAUX HORIAIRES
En vigueur: 1^{er} janvier 2021
1,00 %

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	41,27	42,89	44,62	46,43	48,27	50,22
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	40,32	41,95	43,62	45,36	47,17	49,06

TAUX HORIAIRES**En vigueur : 1^{er} juillet 2021****1,00 %**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	41,68	43,32	45,07	46,89	48,75	50,72
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	40,72	42,37	44,06	45,81	47,64	49,55

TAUX HORIAIRES**En vigueur : 1^{er} janvier 2022****1,00 %**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	42,10	43,75	45,52	47,36	49,24	51,23
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	41,13	42,79	44,50	46,27	48,12	50,05

TAUX HORIAIRES**En vigueur : 1^{er} juillet 2022****1,00 %**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	42,52	44,19	45,98	47,83	49,73	51,74
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	41,54	43,22	44,95	46,73	48,60	50,55

TAUX HORIAIRES**En vigueur : 1^{er} janvier 2023****1,00 %**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	42,95	44,63	46,44	48,31	50,23	52,26
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	41,96	43,65	45,40	47,20	49,09	51,06

TAUX HORIAIRES**En vigueur : 1 juillet 2023****1,00 %**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	43,38	45,08	46,90	48,79	50,73	52,78
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	42,38	44,09	45,85	47,67	49,58	51,57

ANNEXE B

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (3 %)

En vigueur : 1^{er} janvier 2019

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	39,09	40,63	42,27	43,97	45,72	47,57
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	38,19	39,73	41,31	42,96	44,68	46,46

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (3 %)

En vigueur: 1^{er} juillet 2019

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	39,48	41,04	42,69	44,41	46,17	48,04
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	38,57	40,13	41,73	43,39	45,12	46,93

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (3 %)

En vigueur : 1^{er} janvier 2020

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	39,87	41,45	43,12	44,86	46,64	48,52
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	38,95	40,53	42,15	43,83	45,58	47,40

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (3 %)

En vigueur: 1^{er} juillet 2020

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	40,27	41,86	43,55	45,31	47,10	49,01
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	39,35	40,93	42,57	44,27	46,03	47,87

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (3 %)

En vigueur – 1^{er} octobre 2020 – rajustement des ressources

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	42,09	43,74	45,51	47,35	49,22	51,21
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	41,12	42,78	44,49	46,26	48,10	50,03

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (3 %)

En vigueur : 1^{er} janvier 2021

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	42,51	44,18	45,96	47,82	49,72	51,73
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	41,53	43,21	44,93	46,72	48,59	50,53

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (3 %)

En vigueur : 1^{er} juillet 2021

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnair(e)	42,93	44,62	46,42	48,30	50,21	52,24
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	41,94	43,64	45,38	47,18	49,07	51,04

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (3 %)**En vigueur : 1^{er} janvier 2022**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	43,36	45,06	46,89	48,78	50,72	52,77
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	42,36	44,07	45,84	47,66	49,56	51,55

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (5 %)**En vigueur : à la date de la signature**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	44,21	45,94	47,80	49,73	51,70	53,79
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	43,19	44,93	46,73	48,58	50,53	52,55

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (5 %)**En vigueur : 1^{er} juillet 2022**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	44,65	46,40	48,28	50,22	52,22	54,33
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	43,62	45,38	47,20	49,07	51,03	53,08

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (5 %)**En vigueur : 1^{er} janvier 2023**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	45,10	46,86	48,76	50,73	52,74	54,87
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	44,06	45,83	47,67	49,56	51,54	53,61

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans (5 %)**En vigueur : 1^{er} juillet 2023**

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	45,55	47,33	49,25	51,23	53,27	55,42
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	44,50	46,29	48,14	50,05	52,06	54,15

ANNEXE B-1

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 15 ans (1 %)

En vigueur : à la date de la signature

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	42,52	44,19	45,98	47,83	49,73	51,74
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	41,54	43,22	44,95	46,73	48,60	50,55

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 15 ans (1 %)

En vigueur : 1^{er} juillet 2022

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	42,95	44,63	46,44	48,31	50,23	52,26
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	41,96	43,65	45,40	47,20	49,09	51,06

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 15 ans (1 %)

En vigueur : 1^{er} janvier 2023

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	43,38	45,08	46,90	48,79	50,73	52,78
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	42,38	44,09	45,85	47,67	49,58	51,57

TAUX HORAIRES – Prime de reconnaissance et de maintien en poste à 15 ans (1 %)

En vigueur : 1^{er} juillet 2023

	A	B	C	D	E	F
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire(e)	43,81	45,53	47,37	49,28	51,24	53,31
Infirmier(ière) immatriculé(e) classe surveillant(e)	42,80	44,53	46,31	48,15	50,08	52,09

**Addenda à la convention collective
conformément à l'article 19
relativement à une entente conclue
entre
le Conseil du Trésor de la province du Nouveau-Brunswick
et
le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick**

Conformément au paragraphe 19.01, l'hôpital et la section locale conviennent d'adopter un horaire de semaine de travail réduite en incorporant les modifications qui suivent à la convention collective.

3.13 "Relais" désigne douze (12) heures consécutives de travail comprenant la période de repas. Il doit y avoir deux (2) relais consécutifs en vingt-quatre (24) heures, soit les relais de jour et de nuit.

18.01 Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque relais doivent être de onze heures et quart (11 ¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) établie selon une répartition des horaires que détermine chaque hôpital. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être inférieur à quarante-cinq (45) minutes par relais et ne doit pas être considéré comme des heures de travail.

18.06 a) Dans la mesure du possible, la majorité des relais des employées tenues de travailler suivant un système de quarts rotatifs doivent être des relais de jour, calculés sur une période d'un (1) an.

b) Une période d'au moins douze (12) heures doit s'écouler entre les changements de relais à moins d'entente contraire. L'Employeur doit prendre en considération les demandes des employées qui désirent travailler en permanence pendant le relais de nuit.

18.07 Nulle employée ne doit être tenue de travailler pendant plus de quatre (4) jours consécutifs sans jour ou jours libres.

20.03 a) Tout travail accompli par une employée à temps plein, à temps partiel ou temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les employées à temps partiel et les employées à temps partiel temporaires;

i) au cours d'une journée libre prévue (employées à temps plein et employées temporaires qui travaillent à temps plein);

ii) en plus des onze heures et quart (11 ¼) de travail d'une (1) journée quelconque;

iii) en plus de la moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine réparti (sur une période de quatre (4) semaines);

iv) qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail;

v) sans douze (12) heures de temps libre entre chaque relais (sauf pour les heures de surtemps travaillées);

vi) en dehors des heures prévues à l'horaire des employées, sans préavis de soixante-douze (72) heures;

vii) pendant un (1) relais d'un double relais, à moins que les deux relais ne soient pas prévus à l'horaire, auquel cas les deux relais donneraient droit à du surtemps; et

viii) au cours d'une fin de semaine libre de l'employée;

doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employée ou remboursé en congés à raison d'une fois et demi (1½) le nombre d'heures supplémentaires effectuées. L'employée doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'une infirmière travaille des heures supplémentaires et qu'elle ne demande pas de temps libre ou que l'Employeur ne lui accorde pas le temps libre dans le délai établi par l'hôpital, qui ne doit pas être inférieur à soixante (60) jours, elle doit être rémunérée

au taux de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.

b) Tout travail accompli par une employée à temps plein, à temps partiel ou temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les employées à temps partiel et les employées à temps partiel temporaire durant les congés annuels payés d'une employée, doit être rémunéré par le paiement du jour de congé annuel et le paiement correspondant à deux (2) fois le taux horaire de l'employée ou du temps libre correspondant au double de chaque heure supplémentaire travaillée. L'employée doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'une infirmière travaille des heures supplémentaires et qu'elle ne demande pas de temps libre ou que l'Employeur ne lui accorde pas le temps libre dans le délai établi par l'hôpital, qui ne doit pas être inférieur à soixante (60) jours, elle doit être rémunérée au temps de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.

c) Tout travail effectué par une employée occasionnelle, une employée à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle ou une employée à temps partiel temporaire travaillant sur une base occasionnelle doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de l'employée seulement dans les circonstances suivantes :

- i) en plus de onze heures et quart (11 ¼) dans toute période d'une journée;
- ii) en plus de trente-sept heures et demie (37 ½) dans une semaine répartie (sur une période de quatre (4) semaines);
- iii) pendant un (1) relais d'un double relais.

20.05 b) Lorsqu'une employée est rappelée au travail n'importe quand en dehors de ses heures normales de travail, elle doit être rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps conformément à l'alinéa 20.03 a), ou à l'article 22 selon le cas, pour chaque rappel

21.01 Chaque employée à temps plein qui, le dernier jour de l'année de référence des congés annuels, compte une ancienneté de :

- a) moins de 1 957,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, calculés sur la base de 9,375 heures par mois conformément au paragraphe 21.06;
- b) 1 957,5 heures, mais moins de 9 787,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 112,5 heures;
- c) 9 787,5 heures, mais moins de 31 320 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 150 heures;
- d) 31 320 heures, mais moins de 33 277,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 157,5 heures;
- e) 33 277,5 heures, mais moins de 35 235 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 165 heures;
- f) 35 235 heures, mais moins de 37 192,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 172,5 heures;
- g) 37 192,5 heures, mais moins de 39 150 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 180 heures;
- h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 187,5 heures.

Ces congés annuels doivent se prendre au cours de la prochaine année de référence des congés annuels.

22.01 Les jours fériés sont accordés au prorata aux employées qui effectuent la semaine de travail réduite selon le système suivant : pour chaque série de trois (3) jours fériés compris dans la liste figurant au paragraphe 22.01 de la convention collective, et auxquels a droit une employée selon l'horaire de travail normal, on accorde à cette employée deux (2) jours de congé payés, et ces jours sont considérés être des jours fériés aux fins d'application des articles 20 et 22.

- 23.01 a) Chaque employée de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison de onze heures et quart (11 ¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de mille huit cents (1 800) heures.
- 23.05 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 32, à dépasser sept jours et un tiers (7 1/3) ouvrables en un (1) mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employée doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.
- 23.15 a) Une employée, dont la durée du service est de deux (2) ans ou plus, qui a épuisé ses crédits de congés de maladie accumulés doit obtenir sur demande une avance de crédits de congés de maladie de 112,5 heures. Ces 112,5 heures de crédits de congés de maladie octroyés doivent être remboursées à raison de six (6) heures par mois prises sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.
- 27.01 a) Les employées ayant droit au congé de maternité doivent être autorisées à utiliser soixante-quinze (75) heures des crédits de congés de maladie qu'elles auront accumulés pendant qu'elles sont en congé de maternité.
- b) Toutes les employées à temps partiel rémunérées conformément à l'annexe "A" ont le droit d'utiliser au prorata leurs crédits de congé de maladie accumulés comme il est prescrit ci-dessus.
- 28.04 La prime pour le relais de nuit doit être deux dollars et vingt-cinq cents (2.25 \$) l'heure
- 46.02 Si l'employée en service durant le transfert part ambulance commence le trajet de retour à l'hôpital où elle travaille immédiatement après avoir amené son patient à destination, elle doit, à son choix, recevoir du temps libre ou une rémunération au taux de surtemps applicable pour tout le temps consacré au voyage de retour qui dépasse les onze heures et quart (11 ¼) de son relais réglementaire.
- 46.03 Si une employée est retenue après la fin du service d'escorte en raison de mauvais temps ou d'autres difficultés de transport, elle ne doit pas perdre ses jours libres. Le temps pendant lequel elle est ainsi retenue et le temps du voyage de retour à l'hôpital où elle travaille est réputé être des heures de travail, un maximum de onze heures et quart (11 ¼) étant rétribué au taux ordinaire en une période de vingt-quatre (24) heures.
- Le présent addenda à la convention collective est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2023 ou durant la période dont ont convenu les parties; il sera automatiquement renouvelé par la suite et restera entièrement en vigueur jusqu'à ce qu'une entente soit signée relativement au renouvellement de ses modifications ou leur remplacement, ou jusqu'à ce qu'une impasse soit constatée conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

Lettre d'entente

entre

le Conseil du trésor représenté par les conseils
d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe de la *Loi relative
aux relations de travail dans les services publics*

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Les parties conviennent de préserver la protection et les droits qui sont offerts par les deux documents suivants :

Les parties n'ont pas l'intention d'inclure de nouvelles prestations ni de limiter la couverture qui est offerte originalement par lesdits documents;

- 1) Protocole d'entente entre le Conseil de trésor et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick concernant les employés de la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick qui sont mutés aux unités de négociation des infirmières et infirmiers, Partie III, des services publics. L'entente a été signée le 24 mars 1992.
- 2) Protocole d'entente entre le Conseil de trésor et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick concernant les employés de Centracare et du centre hospitalier Restigouche qui sont mutés aux unités de négociation des infirmières et infirmiers, Corporation hospitalière de la région 2 et Corporation hospitalière de la région 5, respectivement, Partie III, des services publics. L'entente a été signée le 30 mars 1993.

Fait à Fredericton le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guyline Godin

Lettre d'intention

entre

le Conseil du trésor, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

Objet : Réduction temporaire de temps plein à temps partiel

Les parties, reconnaissant le désir des employées à temps plein de réduire leurs heures de travail, conviennent d'adopter l'initiative suivante à titre d'essai pour toute la durée de la convention collective :

- 1) Une employée à temps plein ayant cinq (5) années d'ancienneté ou plus qui occupe un poste à temps plein depuis trois (3) ans ou plus peut demander un congé non payé pour une partie de ses relais jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois.
- 2) Ce congé peut être autorisé à la discrétion de l'Employeur en tenant compte des exigences opérationnelles qui peuvent nuire à la faisabilité de la réduction temporaire étant donné les circonstances qui prévalent dans chaque établissement. Il s'agira d'une réduction de 0,4 ETP ou de 0,5 ETP.
- 3) Si sa demande est acceptée, l'employée à temps plein :
 - a) sera considérée comme étant en congé de son poste à temps plein pour ce qui est de l'admissibilité au régime de retraite;
 - b) conservera son admissibilité au régime de retraite à risques partagé de certains employés syndiqués du Nouveau-Brunswick, en ayant la possibilité d'accumuler des crédits de service ouvrant droit à pension au prorata ou à temps plein dépendant de l'option de contribution choisie. Cette dernière sera sujette aux maximums d'achat de Revenu Canada. L'option de contribution choisie par l'employée déterminera le niveau de contribution de l'Employeur;
 - c) pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employée sera considérée comme occupant un poste à temps partiel; et accumulera et utilisera tous les avantages d'un poste à temps plein au prorata.
- 4) Une employée sera limitée à un changement temporaire de statut pendant la durée de la convention collective. Aucune prolongation ne sera accordée. Au terme de la période de congé, l'employée sera réintégrée à son poste à temps plein antérieur. L'employée sera considérée comme occupant un poste à temps plein relativement à l'article 34 si son poste était touché par un réaménagement de l'effectif pendant la période du congé.
- 5) Les paragraphes 4.09 et 4.10 de la convention collective ne s'appliquent pas aux employées ayant pris un tel congé.
- 6) Lorsque le congé a été autorisé pour une période inférieure à six (6) mois, l'Employeur doit déterminer, à sa discrétion, si et comment l'autre partie du poste de l'employée sera remplie. Si le congé a été autorisé pour une période de six (6) mois ou plus, l'autre partie du poste sera remplie selon les dispositions de la convention collective. Si l'Employeur n'est pas en mesure de remplir l'autre partie du poste, le congé ne devra pas dépasser six (6) mois.
- 7) D'un commun accord, l'employée peut retourner au travail avant la fin de la période de congé.

La présente lettre d'intention expirera le dernier jour de la convention collective, soit le 31 décembre 2023.

Fait à Fredericton le 2 février 2022.

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guylaine Godin

Lettre d'intention

entre

le Conseil du trésor, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick,

Objet : Horaires variables ou modifiés et congés compensatoires

Attendu que les parties reconnaissent le besoin d'améliorer la qualité de la vie professionnelle, de favoriser la continuité de la prestation des soins aux patients et de garantir des ressources en personnel suffisantes, et

Attendu que les parties souhaitent établir un système d'horaires de travail variables et de congés compensatoires pour les membres de l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et des surveillantes,

Les parties conviennent donc d'adopter des horaires de travail innovateurs et des méthodes de compensation sujets aux principes suivants :

Congés compensatoires

1. Les heures diverses travaillées en dehors des heures réglementaires, y compris les heures supplémentaires auto-gérées, la participation à des cours, etc., ou le temps passé à répondre à des demandes de renseignements de la part de représentants autorisés de l'hôpital seront rémunérées au taux réglementaire par l'octroi d'un nombre équivalent de crédits de congé.
2. La participation à des réunions convoquées par l'Employeur en dehors des heures réglementaires doit être rémunérée au taux de surtempes par l'octroi d'un nombre équivalent de crédits de congé.
3. Dans la mesure du possible, les congés qui sont dus doivent se prendre à l'intérieur de la période de paye au cours de laquelle ils ont été accumulés.
4. Lorsque les congés qui sont dus ne peuvent se prendre à l'intérieur de la période de paye au cours de laquelle ils ont été accumulés, ils peuvent être ajoutés à la banque de congés de l'employée au taux auquel ils ont été accumulés.
5. Les heures en banque peuvent se prendre en congés ou en rémunération à la discrétion de l'employée. Les congés doivent être autorisés par la surveillante immédiate de l'employée.

Horaires de travail variables

1. Sous réserve des exigences opérationnelles et avant leur autorisation par l'hôpital, les horaires de travail individuels modifiés peuvent être autorisés pourvu que le nombre total d'heures travaillées ne diffère pas du nombre d'heures de travail hebdomadaires réglementaires précisé au paragraphe 18.01 de la présente convention collective.
2. Tout horaire de travail modifié ou innovateur ne doit pas nuire aux services et ne doit pas entraîner une augmentation importante des coûts.
3. Sous réserve d'une entente mutuelle entre l'hôpital et le Syndicat, l'hôpital peut maintenir des horaires de travail réglementaires modifiés afin de convenir à une semaine de travail réduite.

Règlement des différends

Tous les efforts doivent être accomplis dans la section locale pour conclure une entente sur la mise en oeuvre des dispositions particulières de la présente lettre d'intention. Si un différend ne peut être réglé dans la section locale, les parties doivent tenter d'en venir à une entente, ou doivent déterminer si la question doit être soumise au comité provincial des relations employeur-employées. Si la question ne peut être résolue par le comité provincial des relations employeur-employées, elle peut être soumise à l'arbitrage conformément aux articles 16 et 17 de la convention collective. Le défaut d'enregistrer un grief à l'intérieur de l'échéancier fixé à l'article 16 ne portera pas préjudice à l'avancement du grief.

Fait à Fredericton le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guyaine Godin

Lettre d'intention

entre

le Conseil du trésor, représenté par les
conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe
de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*,
et
le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Objet : Réduction permanente d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel à l'intention des employées durant leur période de pré-retraite

Selon le désir des employées à temps plein de réduire leurs heures de travail durant la période de cinq (5) ans précédant leur retraite, les parties conviennent des modalités de réduction des heures de travail qui suivent :

- a) Les modalités de la présente entente doivent correspondre en principe aux dispositions des paragraphes s. 3.01(3) et (4) de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* et être assujetties aux modalités du régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués.
- * b) Une employée à temps plein, ayant accumulé cinq (5) années ou plus d'ancienneté qui a le statut d'employée à temps plein pendant trois (3) ans ou plus, et qui a le droit de prendre sa retraite en moins de cinq (5) ans, peut demander une réduction permanente d'au moins 0,4 ÉTP et d'au plus 0,6 ÉTP.
- c) Une telle réduction permanente peut être accordée à la discrétion de l'hôpital, mais ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- d) Lorsqu'elle demande une réduction permanente, l'employée doit indiquer à l'Employeur la date où elle entend prendre sa retraite. L'employée doit ensuite prendre sa retraite au plus tard à la date de retraite indiquée.
- * e) L'autre partie du poste à temps plein libéré par l'employée durant sa période de pré-retraite doit être affichée sur une base temporaire pendant une durée ne dépassant pas celle de la période choisie par l'employée durant sa période de pré-retraite en vertu de l'alinéa d) ci-dessus.
- * f) Le poste à temps partiel temporaire doit être dans la même classe et dans la même unité que celui de l'employée durant sa période de pré-retraite.
- * g) Si un poste à temps partiel dans la même classe et comportant un nombre équivalent d'heures d'ÉTP à celui de l'employée durant sa période de pré-retraite devient disponible dans l'unité, le poste à temps partiel temporaire doit être considéré comme ayant cessé d'exister, et les deux postes à temps partiel doivent être combinés et être affichés comme un poste à temps plein.
- h) L'employée durant sa période de pré-retraite doit être considérée comme étant en congé de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de retraite.
- i) L'employée durant sa période de pré-retraite doit maintenir son admissibilité au régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués, et doit accumuler des crédits de service ouvrant droit à pension en fonction d'une période de service à temps plein sous réserve des seuils applicables à l'achat de Revenu Canada. L'Employeur et l'employée doivent continuer de cotiser à la caisse du régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués au même taux que si l'employée avait continué d'occuper un poste à temps plein.
- j) Pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employée durant sa période de pré-retraite doit être considérée comme étant une employée à temps partiel, et doit accumuler et utiliser au prorata tous les avantages accordés aux employées à temps plein.
- k) Les paragraphes 4.09 et 4.10 de la présente convention collective ne doivent pas s'appliquer aux employées durant leur période de pré-retraite en vertu de la présente entente.

1) La présente lettre d'intention doit prendre fin le dernier jour de la présente convention collective.

* Les parties conviennent que les points traités dans les clauses annotées pourront faire l'objet d'autres discussions aboutissant à une autre entente. Par conséquent, les parties se rencontreront dans les soixante (60) jours de la date de la signature pour régler les points notés.

Fait à Fredericton le le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guylaine Godin

Lettre d'intention

entre

le Conseil du trésor, représenté par les régies régionales

de la santé énumérées à la Partie III

de la première annexe

de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*,

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Objet : Heures de travail modifiées

Attendu que les parties reconnaissent le besoin d'établir des heures de travail modifiées pour tenir compte de l'évolution des modèles de prestation des soins de santé et pour assurer la gestion de ressources adéquates en personnel pour voir à la prestation efficace des services,

Attendu que le paragraphe 18.01 de la présente convention collective établit les heures de début des infirmières gestionnaires entre 7 h et 9 h,

Les parties conviennent donc de mettre en œuvre les heures de travail modifiées aux conditions suivantes :

- a) Sous réserve des exigences opérationnelles pour offrir les services de soins de santé dans des secteurs tels que les cliniques ambulatoires et les centres de santé communautaires, les horaires de travail individuels peuvent varier en ce qui concerne les heures de début et de fin, pourvu que le nombre total d'heures travaillées ne diffère pas du nombre d'heures de travail réglementaires par semaine précisé au paragraphe 18.01 et à l'addenda à la convention collective conformément à l'article 19 de la présente convention collective.
- b) Sous réserve d'une entente mutuelle entre l'hôpital et le Syndicat, l'hôpital peut mettre en œuvre des heures de travail réglementaires modifiées.
- c) L'Employeur et le Syndicat conviennent que les heures de travail modifiées peuvent être déterminées au niveau local par l'établissement et la section locale sous réserve des principes inclus dans la présente lettre d'intention concernant les heures de travail modifiées.

Fait à Fredericton le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guylaine Godin

Lettre d'intention
entre
le Conseil du trésor
et
le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Objet : Prime de reconnaissance et de maintien en poste

Compte tenu du désir de maintenir en poste les employées d'expérience dans le système de soins de santé, les parties conviennent des conditions suivantes concernant l'octroi d'une prime de maintien en poste.

À compter de la date de signature, une employée qui :

- a. est membre de l'unité de négociation;
- b. a reçu une confirmation écrite de l'Employeur ou a présenté une confirmation écrite officielle d'un organisme de réglementation reconnu;
- c. a maintenu :
 - son statut de membre actif durant quinze (15) ans à titre d'infirmière immatriculée;
 - son statut de membre actif durant vingt-cinq (25) ans à titre d'infirmière immatriculée;

doit recevoir un rajustement correspondant au taux de traitement réglementaire de l'employée, à compter de la date à laquelle l'employée a atteint cette étape.

15 ans – 1,0 %

25 ans – 5,0 %

Fait à Fredericton le le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guylaine Godin

LETTRE D'ENTENTE

entre

**le Conseil du trésor représenté par
les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe de la**

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

et

**le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
GROUPE : infirmières gestionnaires et infirmières surveillantes**

Objet : Définition de « régie régionale de la santé » en vue de l'application des alinéas 34.05a) et 34.05b) (Mise en disponibilité et déplacement/Rappel) seulement

Les Parties conviennent de la définition suivante du terme « régie régionale de la santé » aux fins de l'application des alinéas 34.05a) et 34.05b) (Mise en disponibilité et déplacement/Rappel). Le terme « régie régionale de la santé » désigne une des huit (8) régions suivantes qui existaient avant 2008 et sont désormais désignées comme suit :

Réseau de santé Vitalité

- Moncton-Beauséjour (Zone 1B)
- Edmundston (Zone 4)
- Campbellton (Zone 5)
- Bathurst (Zone 6)

Réseau de santé Horizon

- Moncton-Sud-est (Zone 1SE)
- Fredericton (Zone 3)
- Saint John (Zone 2)
- Miramichi (Zone 7)

Fait à Fredericton le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guylaine Godin

LETTRE D'ENTENTE
entre
LE CONSEIL DU TRÉSOR
et
LES INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET INFIRMIÈRES SURVEILLANTES

OBJET : Mise en œuvre des résultats de l'étude conjointe d'évaluation des emplois

Attendu que les parties ont mené une étude conjointe sur l'évaluation des emplois à l'aide d'une méthode d'évaluation non sexiste des emplois, qui examine les relativités internes des emplois visés par la convention collective;

À ces causes, les parties conviennent:

D'après ce que le Comité conjoint d'évaluation des emplois a établi lors de l'étude d'évaluation conjointe des emplois, les postes uniques qui ne font pas partie de l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et des infirmières surveillantes seront traités comme des postes avec titulaire actuel seulement (TAS). Chaque fois qu'un poste se libérera, s'il est établi que ce poste doit être maintenu, on le soumettra au processus approprié d'examen de la classification afin de déterminer la classification qui lui convient.

Fait à Fredericton le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guyline Godin

LETTRE D'INTENTION

ENTRE

**LE CONSEIL DU TRÉSOR, représenté par les
régies régionales de la santé des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics***

ET

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Objet : Évaluation de la sécurité de l'exercice de la profession et du milieu de travail

Attendu que les comités d'exercice de la profession sont actuellement tenus de se réunir et de régler les préoccupations du personnel infirmier concernant les questions liées à l'exercice de la profession et au milieu de travail conformément à l'article 15;

Attendu que le Comité d'exercice de la profession d'un établissement donné ne règle pas toutes les questions;

Par conséquent, les parties conviennent que, si le Comité d'exercice de la profession ne parvient pas à régler une question donnée qui a été portée à son attention, le Comité ou un membre quelconque du Comité peut présenter la question et ses observations au vice-président des services cliniques (ou remplaçant désigné) ou au chef des opérations (ou remplaçant désigné) de la régie régionale de la santé. Le vice-président des services cliniques ou le chef des opérations étudiera la question et présentera sa décision au Comité d'exercice de la profession dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a reçu la question.

Le délai de trente (30) jours ouvrables peut être prolongé suivant le consentement mutuel des parties

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guyline Godin

LETTRÉ D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR, représenté par les
régies régionales de la santé des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Objet: Orientation pour les infirmières gestionnaires et les infirmières surveillantes

Attendu que les parties reconnaissent que les infirmières gestionnaires et les infirmières surveillantes nouvellement embauchées entrent en fonction avec des qualifications infirmières, des compétences infirmières et d'autres qualifications pertinentes variées;

Et attendu que les parties reconnaissent que les postes d'infirmière gestionnaire et d'infirmière surveillante exigent des connaissances et une expertise dans certaines fonctions de gestion, y compris, mais sans s'y limiter, le leadership, la budgétisation, la résolution de conflits et l'administration générale;

Et attendu que les parties reconnaissent également qu'un certain degré d'uniformité dans ces connaissances parmi le groupe de négociation des infirmières gestionnaires et des infirmières surveillantes sera bénéfique à toutes les parties intéressées;

Par conséquent, les parties conviennent qu'au moment de leur embauche, toutes les infirmières gestionnaires et les infirmières surveillantes bénéficieront d'une période complète d'orientation et de formation, qui comprendra une trousse d'orientation décrivant leurs rôles, leurs responsabilités et les procédures opérationnelles normalisées, ainsi que l'accès à un mentor infirmier gestionnaire et/ou infirmier surveillant pour un soutien continu. La période d'orientation sera d'au moins deux (2) semaines (quarts de travail régulier à temps plein) pour tous les employés. La période d'orientation peut être prolongée ou réduite à la demande de l'une ou l'autre des parties. Une telle demande ne doit pas être faite ou refusée sans raison valable.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves _____

Paula Doucet _____

Dorothy Shephard _____

Matt Hiltz _____

Guylaine Godin _____

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR, représenté par les
régies régionales de la santé des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Objet : Assiduité au travail, un milieu de travail sécuritaire et sain et mieux-être des employées

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les congés de maladie sont un avantage négocié accordé par l'Employeur qui vise à protéger l'employée contre les difficultés financières lorsqu'elle est incapable d'accomplir ses fonctions à cause d'une maladie ou d'une blessure. L'Employeur a le droit de s'attendre à une assiduité régulière au travail et de gérer l'utilisation des congés de maladie.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent également que les congés de maladie doivent être utilisés et gérés avec soin pour garantir que les prestations pour congés de maladie sont disponibles, abordables et viables à long terme. Le Syndicat accepte d'appuyer les efforts de l'Employeur afin de réduire l'utilisation des congés de maladie et d'améliorer l'assiduité au travail.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que la sécurité et la santé en milieu de travail sont essentielles au mieux-être des employées et à l'assiduité au travail.

Par conséquent, ils conviennent de collaborer pour garantir un lieu de travail sécuritaire et sain et que les prestations pour congés de maladie sont disponibles, abordables et viables en formant un comité mixte d'assiduité au travail, un milieu de travail sécuritaire et sain et de mieux-être des employées dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention.

Le comité travaillera en collaboration avec les comités mixtes locaux de santé et de sécurité formés en vertu de l'article 39 et sera formé des représentants de chacune des parties suivantes :

- le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (4 au total - composés de membres de l'unité de négociation et/ou du personnel du SIINB)
- le ministère de la Santé (1)
- le Réseau de santé Horizon (1)
- le Réseau de santé Vitalité (1)
- EM/ANB Inc. (1)

Le comité aura pour objectif d'assurer un lieu de travail sécuritaire et sain et de réduire l'utilisation des congés de maladie au sein de l'unité de négociation.

Le comité sera chargé :

1. d'élaborer des stratégies pour assurer un lieu de travail sécuritaire et sain et de réduire l'utilisation des congés de maladie :
 - a) examiner les données globales pour : les congés de maladie, tous les incidents de violence au travail, les congés d'ILD et de WorkSafeNB pour les deux unités de négociation chaque trimestre. La fourniture de ces données sera soumise aux lois applicables en matière de protection de la vie privée.
 - b) cerner et analyser les tendances d'utilisation au sein de l'unité de négociation.
 - c) Examiner les meilleures pratiques actuelles dans le domaine de la santé et de la sécurité psychologiques, y compris, mais sans s'y limiter, la norme du Groupe CSA sur la santé et la

sécurité psychologiques en milieu de travail, et élaborer un cadre pour la mise en œuvre d'un plan de santé, de sécurité et de bien-être des employés dans chaque établissement.

- d) faire une recherche et évaluer la littérature concernant, entre autres, les sujets suivants :
 - i) les pratiques sécuritaires en milieu de travail visant à réduire l'utilisation des congés de maladie et les absences liées à une blessure; et
 - ii) les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail, notamment la santé et la sécurité psychologiques et la violence au travail sous toutes ses formes;
 - e) recommander des stratégies pour améliorer les pratiques en milieu de travail et le mieux-être des employées.
2. de collaborer à la mise en œuvre et à l'évaluation des stratégies approuvées afin d'améliorer les pratiques en milieu de travail et le mieux-être des employées avec le Réseau de santé Horizon, le Réseau de santé Vitalité et EM/ANB Inc.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guylaine Godin

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**Le Conseil du Trésor, représenté par les
régies régionales de la santé des hôpitaux énumérés à la Partie III
de la première annexe de la Loi relative aux relations de travail dans les services publics**

ET

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Objet : Groupe de travail mixte des infirmières gestionnaires et surveillantes sur la charge de travail

Reconnaissant la diversité des charges de travail, y compris l'étendue des responsabilités, auxquelles font face les infirmières gestionnaires et surveillantes dans les différentes régies régionales de la santé (les « RRS »), le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB) a mis sur pied des groupes de travail mixtes avec deux des RRS afin d'aider à déterminer le niveau de diversité de la charge de travail dans cette unité de négociation.

Les groupes de travail de chaque RRS ont discuté des problèmes de charge de travail auxquels sont confrontées les infirmières gestionnaires et les infirmières surveillantes et ont proposé des solutions possibles pour relever efficacement ces défis. Les groupes de travail ont également formulé des recommandations à cet égard à la haute direction de chaque RRS.

En reconnaissance du rôle central que les infirmières gestionnaires et surveillantes continueront de jouer dans la création et le maintien d'un environnement de travail clinique sain et de l'influence considérable qu'elles exercent sur le personnel et les résultats pour les patients dans l'unité, l'établissement ou le programme qui leur est assigné, les parties conviennent de continuer à travailler en collaboration en vue d'harmoniser la charge de travail et l'utilisation des infirmières gestionnaires et surveillantes en déterminant et en mettant en œuvre des ratios infirmière gestionnaire/surveillante-personnel.

À cette fin, les parties conviennent de mettre sur pied un groupe de travail composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie, dont la présidence sera assurée à tour de rôle par un membre de la direction du SIINB, d'Horizon, de Vitalité et d'EM/ANB Inc.

Le groupe de travail aura pour mandat de :

- a. Définir le mandat du comité;
- b. Rechercher, recommander et mettre en œuvre un outil de mesure de l'étendue des responsabilités et de la charge de travail à l'intention des infirmières gestionnaires et surveillantes;
- c. Recueillir les données requises auprès des infirmières gestionnaires et surveillantes et les analyser afin de recommander la charge de travail;
- d. Travailler à la normalisation et à l'harmonisation du rôle des infirmières gestionnaires et des infirmières surveillantes dans chacune des RRS, y compris la mise en œuvre effective des recommandations;
- e. Évaluer les recommandations périodiquement et de façon continue.

Les parties disposeront de trois (3) mois à compter de la signature de la convention collective pour mettre sur pied le groupe de travail. Dans un délai de 18 mois, le comité recommandera les ratios appropriés qui seront mis en œuvre dans les 24 mois suivant la signature de la présente convention collective.

LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil du trésor et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Objet – Pension et ILD

Les parties conviennent d'analyser conjointement les options suivantes et d'en faire rapport :

1. Réduire l'âge de la retraite des infirmières visées par le régime à risques partagés de certains employés syndiqués (RRP-CES) :
 - a. Plus précisément, faire rapport sur les changements nécessaires au régime de retraite de CES pour permettre aux membres du SIINB de prendre leur retraite à partir de 60 ans avec des prestations de retraite non réduites. Le rapport expliquera les répercussions financières pour les employées, les employeurs et le régime de retraite.
2. Rendre le coût du régime d'invalidité de longue durée plus abordable sans réduire les prestations :
 - a. Plus précisément, faire rapport sur les options possibles, y compris la possibilité de faire du régime un régime financé conjointement par l'employée et l'employeur.

Les parties présenteront une demande conjointe aux fiduciaires du régime de retraite de CES, ainsi qu'au comité chargé du régime d'invalidité de longue durée, dans les trois (3) mois suivant la signature, avec un délai raisonnable de présentation des rapports à convenir en fonction de l'étendue des travaux nécessaires.

Fait à Fredericton le 2 février 2022

Originale signée par les parties.

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guylaine Godin

LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil du trésor et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Objet – Processus conjoint visant l'amélioration du lieu de travail et l'accès du public pour des soins de santé viables

L'employeur et le Syndicat reconnaissent les avantages d'une approche collaborative entre tous les employeurs de la Partie III (Vitalité, Horizon et EM/ANB) et le Syndicat pour réaliser et maintenir un système de soins de santé public viable pour le Nouveau-Brunswick par la mise en œuvre de transformations et d'investissement dans les ressources humaines.

Un comité tripartite (le « Comité ») sera mis sur pied et sera composé de :

1. Les PDG du Réseau de santé Horizon, du Réseau de santé Vitalité et d'EM/ANB Inc;
2. La présidente et le directeur général du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

Le Comité invitera également des partenaires communautaires indépendants, représentatifs de la population du Nouveau-Brunswick, à participer.

Le Comité sera formé dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.

Le Comité aura pour objectif de travailler en collaboration pour définir et mettre en œuvre des mesures visant à améliorer la santé, la sécurité, l'efficacité et la performance du milieu de travail et à optimiser l'accès du public aux services de santé.

Conformément au modèle de gouvernance du document *Stabilisation des soins de santé : Un appel à l'action urgent*, le Comité rendra compte au groupe de travail sur la mise en œuvre du plan de santé.

Fait à Fredericton le 2 février 2022

Originale signée par les parties.

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guylaine Godin

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

le Conseil du trésor et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB)

Objet : Langage commun aux deux sexes

Le présent protocole vise à donner effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick concernant la révision du libellé de la convention collective des infirmières de la Partie III.

Les deux partis s'engagent à respecter et à appuyer la neutralité et la non-discrimination de genre. À cette fin, les parties s'engagent à mettre en place, pendant la durée de vie des conventions collectives susmentionnées, un comité mixte chargé d'examiner les conventions collectives afin de cerner les possibilités de rendre le langage plus inclusif sur le plan du genre. Les parties conviennent que toute modification du libellé n'entraînera pas de changement dans son application, sa portée ou sa valeur.

Les deux parties reconnaissent que le caractère inclusif du genre est plus difficile à réaliser en français qu'en anglais, mais elles s'engagent néanmoins à soutenir et à accroître le caractère neutre et inclusif du genre dans la convention collective.

Le comité mixte convient de commencer ses travaux 90 jours après la signature de la convention collective et s'efforcera d'en achever l'examen d'ici juin 2022. Ces délais peuvent être prolongés d'un commun accord.

Fait à Fredericton le le 2 février 2022

Originale signée par les parties.

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves _____

Paula Doucet _____

Dorothy Shephard _____

Matt Hiltz _____

Guyline Godin _____

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil du Trésor

et

Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB)

Paiement forfaitaire unique de 500 \$.

En reconnaissance de leur contribution à l'intervention de la province en cas de pandémie, tous les membres de cette unité de négociation recevront un paiement forfaitaire unique de 500 \$ (brut). L'indemnité forfaitaire sera calculée au prorata pour les employés à temps partiel et occasionnels en fonction des heures travaillées du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020, jusqu'à concurrence de 500 \$.

Fait à Fredericton le 2 février 2022

POUR L'EMPLOYEUR

AU NOM DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Ernie Steeves

Paula Doucet

Dorothy Shephard

Matt Hiltz

Guyline Godin
