

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 2027

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

ARTICLE 55 - DURÉE ET CESSATION	50
ANNEXE A - -TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE	51
ANNEXE B - TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%	53
ANNEXE B-1 - TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%	55
ANNEXE C - ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE	57
ANNEXE D - OBJET : PROTOCOLES D'ENTENTE	60
ANNEXE E - OBJET : RÉDUCTION TEMPORAIRE DE TEMPS PLEIN À TEMPS PARTIEL	61
ANNEXE F - OBJET : HORAIRES VARIABLES OU MODIFIÉS ET CONGÉS COMPENSATOIRES	63
ANNEXE G - OBJET : RÉDUCTION PERMANENTE D'UN POSTE À TEMPS PLEIN À UN POSTE À TEMPS PARTIEL À L'INTENTION DES MEMBRES DU PERSONNEL DURANT LEUR PÉRIODE DE PRÉ-RETRAITE	65
ANNEXE H - OBJET : RELAIS INNOVATEURS ET HEURES DE TRAVAIL MODIFIÉES	67
ANNEXE I - 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	68
ANNEXE J - OBJET: ORIENTATION POUR LES INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET LES INFIRMIÈRES SURVEILLANTES	69
ANNEXE K - OBJET : ASSIDUITÉ AU TRAVAIL, UN MILIEU DE TRAVAIL SÉCURITAIRE ET SAIN ET MIEUX-ÊTRE DES MEMBRES DU PERSONNEL	70
ANNEXE L - OBJET : GROUPE DE TRAVAIL MIXTE DES INFIRMIÈRES GESTIONNAIRES ET SURVEILLANTES SUR LA CHARGE DE TRAVAIL.....	72
ANNEXE M - OBJET : PENSION ET ILD.....	74
ANNEXE N - OBJET : PROCESSUS CONJOINT VISANT L'AMÉLIORATION DU LIEU DE TRAVAIL ET L'ACCÈS DU PUBLIC POUR DES SOINS DE SANTÉ VIABLES.....	75
ANNEXE O - OBJET: LA PRIME DE SOINS DE SANTÉ DU SECTEUR PUBLIC	76
ANNEXE Q - OBJET: LA CRÉATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL CHARGÉ D'ÉLABORER LE CADRE ET LE CHAMP DE RESPONSABILITÉ POUR LA DOTATION EN PERSONNEL INFIRMIER* ET LA COMBINAISON DE COMPÉTENCES	78

PARTIES

LA PRÉSENTE CONVENTION est conclue et intervenue le 16 septembre 2024.

- ENTRE : LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (ci-après appelé le Syndicat),
- ET : 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* (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 Membres du Personnel de la présente unité de négociation.

Toutes les parties à la convention partagent le désir de fournir des soins de santé publique de qualité au Nouveau-Brunswick, de maintenir des normes professionnelles, de promouvoir le bien-être et d'accroître l'efficacité des Membres du Personnel afin que la population du Nouveau-Brunswick soit bien et efficacement servie.

Les parties s'engagent à mettre en place un réseau de soins de santé culturellement sain et accueillant pour tous.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

- 2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au syndicat, aux Membres du Personnel, 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. « Membre du Personnel » 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 Membres du Personnel se subdivisent dans les catégories suivantes :
- a) « Membre du Personnel à Temps Plein » - Un Membre du Personnel affecté 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) « Membre du Personnel à Temps Partiel » - Un Membre du Personnel affecté 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) « Membre du Personnel Temporaire » – Un Membre du Personnel qui est embauché pour une période continue déterminée excédant six (6) mois pour travailler à temps plein ou à temps partiel
 - d) « Membre du Personnel Occasionnel » - Un Membre du Personnel employé à titre temporaire en vue :
 - (i) soit de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail,
 - (ii) soit de remplacer un Membre du Personnel absent, etqui travaille plus du tiers (1/3) d'un Relais au sens du paragraphe 3.13.

3. L'Employeur ne doit pas mettre un Membre du Personnel en disponibilité ou mettre fin à son emploi dans le but de l'empêcher de devenir un Membre du Personnel aux termes de l'une des définitions ci-dessus.
- 3.02 « Unité de négociation » désigne les Membres du Personnel de l'Employeur visés 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 un Membre du Personnel, tel qu'il est énuméré à l'annexe « A », annexe « B » ou annexe « B-1 » de la présente convention.
- 3.05 « Cas d'Urgence » désigne une situation ou un concours de circonstances, généralement imprévis, 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 du Membre du Personnel
- 3.09 « Hôpital » désigne l'Hôpital ou l'Établissement dans lequel le Membre du Personnel est actuellement employé.
- 3.10 « Section locale » désigne une section locale du Syndicat des Infirmières et Infirmiers du Nouveau-Brunswick.
- 3.11 « Porte-Parole de la Section Locale » désigne un Membre du Personnel visé par la présente convention collective qui a été nommé ou élu par la Section Locale pour représenter les Membres du Personnel lorsqu'il s'agit de présenter des plaintes ou des griefs à l'Hôpital.
- 3.12 « Avancement » désigne la nomination d'un Membre du Personnel à une autre classe comportant une augmentation de la rémunération versée au Membre du Personnel.
- 3.13 « Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé » désigne une infirmière ou un infirmier 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 et infirmiers doivent maintenir leur immatriculation conformément à cette loi.
- 3.14 « Ancienneté » est une mesure des heures accumulées rémunérées en tant que Membre du Personnel dans les Unités de Négociation des Infirmières et Infirmier de la Partie III et des Infirmières et Infirmiers Gestionnaires et des Infirmières et Infirmiers Surveillantes de l'Hôpital dont le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel sont normalement tenus de travailler de même que les jours où les Membres du Personnel ne sont normalement pas de service.
- 3.19 Cet accord est, dans la mesure du possible, neutre du point de vue des genres. Certains termes n'ont pas pu être modifiés, car cette mesure aurait changé le sens de l'article.

ARTICLE 4 - MEMBRES DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL, TEMPORAIRES ET OCCASIONNELS

- 4.01 Un Membre du Personnel à Temps Partiel doit être rémunéré au taux qui figure à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » 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 Membres du Personnel temporaires et occasionnels doivent :
- (1) être rémunérés selon les taux qui figurent à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 ».
 - (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 les Membres du Personnel 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 », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 », un Membre du Personnel à Temps Partiel, Temporaire ou Occasionnel a droit à une augmentation annuelle après chaque accumulation ou pour tout multiple de 1 957,5 heures de travail.
- 4.04 Si un Membre du Personnel 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 Membres du Personnel à Temps Partiel et Occasionnels rémunérés selon le paragraphe 4.02, sur demande formulée de la même façon que celle indiquée pour les Membres du Personnel 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 Membres du Personnel à Temps Partiel, Temporaires et Occasionnels 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 les Membres du Personnel travaillent.
- 4.07 a) Les Membres du Personnel à Temps Partiel, Temporaires et Occasionnels peuvent demander des congés payés ou non payés.
- b) Un Membre du Personnel Occasionnel 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) Un Membre du Personnel Occasionnel perd toute l'Ancienneté que le Membre du Personnel a accumulée lors que le Membre du Personnel n'a effectué aucun travail occasionnel pendant une période de six (6) mois, sauf si un travail occasionnel a été offert au Membre du Personnel Occasionnel 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) Un Membre du Personnel, 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 », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » tel qu'il est prévu au présent article.
- 4.09 a) (i) Le travail prévu à l'horaire doit être attribué aux Membres du Personnel 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 Membres du Personnel à Temps Partiel de l'Établissement. Si aucun Membre du Personnel 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 Membres du Personnel à Temps Partiel qui sont disponibles et Membres du Personnel pour ce genre de travail. À défaut de Membres du Personnel à Temps Partiel disponibles pour accomplir le travail occasionnel, celui-ci sera offert aussi équitablement que possible aux Membres du Personnel Occasionnels qui sont employés 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 Membres du Personnel Occasionnels et aux Membres du Personnel à Temps Partiel qui sont disponibles et qui sont employés pour ce genre de travail.
- b) (i) Les Membres du Personnel à Temps Partiel sont embauchés 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) Un Membre du Personnel à Temps Partiel peut demander par écrit de travailler sur une base occasionnelle. Lorsqu'un Membre du Personnel à Temps Partiel ne figure plus sur la liste des Membres du Personnel Occasionnels, une nouvelle demande ne sera pas étudiée avant qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée. Lorsqu'un Membre du Personnel figure sur la liste des Membres du Personnel Occasionnels, un Membre du Personnel à Temps Partiel qui désire travailler sur une base occasionnelle doit être disponible à moins que le Membre du Personnel ne soit en congé approuvé.
- (iii) Un Membre du Personnel à Temps Partiel qui désire accomplir un travail occasionnel doit informer son Employeur des jours et/ou des Relais où le Membre du Personnel entend se

rendre disponible. Un Membre du Personnel qui sait à l'avance que le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel à Temps Partiel omet d'aviser l'Employeur de sa non-disponibilité, le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel à Temps Partiel :
 - a) si ce travail occasionnel empiète sur le travail régulier à temps partiel du Membre du Personnel;
 - b) si le Membre du Personnel 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 de Membre du Personnel Occasionnel par un Membre du Personnel à Temps Partiel n'influeront pas sur le taux de traitement réglementaire pour les heures travaillées par ce Membre du Personnel 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 Membres du Personnel à Temps Partiel et aux Membres du Personnel Occasionnels qui sont disponibles et qui sont employés 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 le Membre du Personnel n'est pas disponible.

d) Jusqu'à ce qu'un Membre du Personnel Occasionnel 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 Un Membre du Personnel Occasionnel peut demander que son nom soit inscrit sur une liste de travail occasionnel dans un (1) ou plusieurs Établissements et, si sa candidature est approuvée par l'Hôpital, le Membre du Personnel se verra offrir du travail occasionnel conformément au paragraphe 4.09. L'approbation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

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

- b) Un Membre du Personnel peut refuser d'être affecté 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 le Membre du Personnel a déjà travaillé trois (3) Relais au cours de la période précédente de sept (7) jours civils.

ARTICLE 5 – PÉRIODE DE PROBATION

5.01 Tous les Membres du Personnel à Temps Plein, à Temps Partiel et Temporaires doivent faire une période de probation d'une période continue de sept cent cinquante (750) heures de travail et qui débutera à la date à laquelle le Membre du Personnel commencera à travailler dans l'unité de négociation.

5.02 Durant leur période de probation, les Membres du Personnel à Temps Plein, à Temps Partiel et Temporaires les Membres du Personnel 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 annulée 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 porte-parole de l'Employeur doit discuter des raisons de cette prolongation avec le Membre du Personnel touchée.

ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE

- 6.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les Membres du Personnel embauchés 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 Membres du Personnel, de l'Employeur et de ses porte-paroles.
- 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 Lorsqu'un Membre du Personnel est en incapacité de travail en raison d'un invalidité ou d'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 le Membre du Personnel à un poste, à un emploi ou, dans le cas d'un Membre du Personnel Occasionnel, à une affectation occasionnel, conforme à son incapacité, à sa capacité ou à son âge. Dans le cas des Membres du Personnel à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaires, l'Employeur ne doit déplacer aucun autre Membre du Personnel de son poste, sauf un Membre du Personnel en période de probation, pour effectuer cette réaffectation.
- 7.04 Protection de la divulgation de l'intérêt public
Toutes les parties conviennent que la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public de la province du Nouveau-Brunswick, telle que modifiée de temps à autre, s'applique à la présente entente. La Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public prévoit actuellement ce qui suit :
- a) En vertu de l'article 11, si le Membre du Personnel a des motifs raisonnables lui donne lieu de croire qu'il possède des renseignements susceptibles d'établir qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, le Membre du Personnel peut faire une divulgation à l'une des personnes suivantes :
 - 1) son supérieur hiérarchique
 - 2) au responsable désigné du Membre du Personnel, ou
 - 3) l'ombud
 - b) Conformément à l'article 31, les Membres du Personnel qui agissent de bonne foi ne peuvent faire l'objet de représailles pour avoir exercé leurs droits en vertu de la loi.
 - c) Conformément à l'article 4, le Membre du Personnel qui commet un acte répréhensible s'expose à des mesures disciplinaires appropriées, inclus le licenciement, en plus et en dehors de toute autre sanction prévue par la loi.
 - d) Conformément à l'article 5, le Membre du Personnel qui divulgue un acte répréhensible, si la divulgation est frivole, vexatoire ou de mauvaise foi, est passible de mesures disciplinaires appropriées, inclus le licenciement, en plus et en dehors de toute autre sanction prévue par la loi.

En cas de modification de la loi sur les divulgations d'intérêt public, l'article 7.04, points a), b), c) et d), sera modifié en conséquence.

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 Membres du Personnel;
 - b) l'affectation, l'embauchage, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la suspension, la soumission à des mesures disciplinaires ou le renvoi des Membres du Personnel et l'affectation des Membres du Personnel 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 Membres du Personnel;
 - 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) Tous les nouveaux Membres du Personnel doivent devenir membres du Syndicat au cours de leur premier mois d'emploi.
- b) Les Membres du Personnel 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 Membre du Personnel un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat.
- 10.03 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 ou le Trésorier 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 Membres du Personnel suivantes incluant les adresses :
- 1) Membres du Personnel à Temps Plein,
 - 2) Membres du Personnel à Temps Partiel,
 - 3) Membres du Personnel Temporaires,
 - 4) Membres du Personnel Occasionnels.

La liste comprendra aussi le nombre d'heures travaillées par les Membres du Personnel Occasionnels 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 Membre du Personnel le montant des cotisations payées par le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel 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 – PORTE-PAROLE DE LA SECTION LOCALE

- 13.01 a) Les responsabilités des Porte-paroles 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 Membres du Personnel.
- b) Chaque section locale signalera par écrit à l'Hôpital le nom de la ou des Porte-paroles de la section locale.
- 13.02 Les Porte-paroles de la section locale ont le droit de quitter leur travail avec la permission de leur surveillante ou surveillant. La permission ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Quand le Porte-Parole de la Section Locale reprend son travail régulier, chaque Porte-Parole de la Section Locale doit se présenter à sa surveillante ou surveillant immédiat et, dans le cas d'un retard excessif, le porte-parole lui donnera une explication raisonnable de son absence. Les Membres du Personnel ne doivent pas subir de perte de traitement réglementaire pendant que les Membres du Personnel exercent ces fonctions.
- 13.03 L'Employeur accepte d'informer les nouveaux Membres du Personnel qui travaillent au sein de l'unité de négociation qu'une convention collective est en vigueur. Le Porte-Parole de la Section Locale (ou la personne désignée) doit familiariser le nouveau Membre du Personnel 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 Un Porte-parole accréditée du Syndicat doit avoir accès aux lieux appartenant à l'Employeur dans le but d'aider à signifier un grief, pourvu que le Membre du Personnel en ait d'abord obtenu la permission du porte-parole de l'Employeur. Une telle permission ne doit pas être demandée ni refusée sans motif raisonnable.

ARTICLE 14 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-MEMBRES DU PERSONNEL

- 14.01 Un comité provincial des relations Employeur-Membres du Personnel 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 porte-paroles 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 région 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, avec copie au vice-président responsable de la pratique professionnelle en soins infirmiers de la Régie Régionale de la Santé.
- 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 ou infirmier 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) 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 ou vice-présidente des services cliniques (remplaçant désigné ou remplaçante désignée) ou chef des opérations (remplaçant désigné ou remplaçante désignée) de la RRS. Le vice-président ou vice-présidente des services cliniques ou le chef des opérations étudieront la question et présenteront leur décision au Comité d'exercice de la profession dans les 30 Jours Ouvrables suivant la réception de la question. Le délai de 30 Jour Ouvrable peut être prolongé suivant le consentement mutuel des parties.
- g) Les Membres du Personnel ne doivent pas subir de perte de salaire pour avoir assisté aux réunions ou lors que les Membres du Personnel exercent les fonctions du comité. Si un Membre du Personnel est tenu d'assister à ces réunions en dehors de ses heures de travail réglementaires. Le Membre du Personnel doit être rémunéré à son taux horaire réglementaire.
- h) 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 Porte-parole du Syndicat provincial, et/ou un Porte-parole du Conseil du trésor peut être invité à ces réunions à titre consultatif seulement. Toutes les parties obtiendront un préavis raisonnable avant la réunion si de tels Porte-paroles doivent assister.

ARTICLE 16 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

- 16.01 a) Lorsqu'un Membre du Personnel a une plainte ou que le Membre du Personnel prétend que l'Employeur a violé l'une quelconque des dispositions de la présente convention, ce Membre du Personnel peut, avec ou sans le concours d'un porte-parole 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) Un Membre du Personnel Occasionnel doit avoir le droit de présenter un grief portant sur l'interprétation ou l'application d'une modalité ou d'une condition dont le Membre du Personnel bénéficie en vertu de la convention collective, à moins d'indication contraire.
- c) Lorsqu'un Membre du Personnel prétend que l'Employeur a violé une disposition de la présente convention et lorsque le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel 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 la poste avec exigence de signature, à la personne désignée par l'Hôpital comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, le Membre du Personnel peut passer à la deuxième étape, ou dans le cas des hôpitaux où personne n'a été désigné comme constituant le deuxième palier, le Membre du Personnel 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 mentionnés à la première étape, le Membre du Personnel peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par la poste avec exigence de signature, à la personne désignée par l'Hôpital comme constituant le deuxième palier de la procédure applicable aux griefs. Si le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel a présenté son grief au deuxième palier, le Membre du Personnel 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 mentionnés à la deuxième étape, le Membre du Personnel peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par la poste avec exigence de signature, au directeur général de l'Hôpital où le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel dans un délai de dix (10) Jours Ouvrables à partir de la date à laquelle le Membre du Personnel a présenté son grief au directeur général en vue d'obtenir un règlement du grief. Le directeur général doit donner une réponse au Membre du Personnel dans un délai de dix (10) Jours Ouvrables à partir de la date de la rencontre et si le Membre du Personnel ne reçoit pas un règlement satisfaisant de son grief de la part du directeur général, le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel aurait dû recevoir une réponse de la part du directeur général ou de la date à laquelle le Membre du Personnel 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'un Membre du Personnel prétend avoir été suspendu ou congédié en violation du paragraphe 32.01, le Membre du Personnel peut, dans un délai de dix (10) Jours Ouvrables à partir de la date à laquelle le Membre du Personnel a été avisé 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, le Membre du Personnel doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.
 - e) Dans tout cas où le Membre du Personnel présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque, le Membre du Personnel peut, si le Membre du Personnel le désire, être accompagné d'un Porte-Parole 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 un Membre du Personnel, 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 <u>DU MEMBRE DU PERSONNEL</u>	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 Ouvrables 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 Ouvrables 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 Ouvrables 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 trésor	

ARTICLE 17 – ARBITRAGE

- 17.01 Lorsqu'un Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel et que ce grief a trait à l'interprétation ou à l'application, à l'égard du Membre du Personnel, d'une disposition d'une convention collective ou d'une sentence arbitrale, le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel à qui l'Employeur demande de rester dans l'Établissement pendant le repas sont rémunérés pour cette période du repas à leur taux de traitement normal, à l'exception des Infirmières Surveillantes et Infirmiers Surveillants qui sont rémunérés à raison de une fois et demie (1 ½) le taux de traitement normal du Membre du Personnel. Sauf si les parties conviennent mutuellement

d'une autre entente, le travail débute entre 7 h et 9 h pour les Infirmières Gestionnaires/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 Membre du Personnel doit recevoir chaque semaine deux (2) jours libres consécutifs à moins d'entente contraire.
- 18.03 a) Les Infirmières et Infirmiers Gestionnaires doivent avoir congé toutes les fins de semaine. Si l'Employeur oblige le Membre du Personnel à travailler une fin de semaine, le Membre du Personnel doit être rémunéré au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées pendant la fin de semaine.
- b) Les Infirmières Surveillantes et les Infirmiers Surveillants doivent avoir congé au moins toutes les deux (2) fins de semaine. Si les circonstances empêchent le Membre du Personnel de prendre congé toutes les deux (2) fins de semaine, le Membre du Personnel doit être rémunéré 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. Le Membre du Personnel visé doit être informé au moins soixante-douze (72) heures à l'avance d'un changement apporté à l'horaire.
- 18.05 Les deux parties reconnaissent la nécessité d'une procédure visant à favoriser la flexibilité des Membres du Personnel et les besoins de l'Employeur de pourvoir les Relais. Les parties reconnaissent qu'un échange de Relais est un accord entre deux Membres du Personnel.

Échange de Relais

- (a) Les Membres du Personnel peuvent participer à un échange de Relais unique, avec le consentement de l'Employeur, selon les conditions suivantes :
1. Les Membres du Personnel sont qualifiés et orientés à/au l'unité/service
 2. Les Membres du Personnel appartiennent à la même classification.
 3. Les Relais échangés se situent dans la même période de quatre-vingt-dix (90) jours.
 4. L'échange n'a pas d'incidence sur les soins ou la sécurité des patients, et
 5. L'échange n'entraîne aucune augmentation des coûts pour l'Employeur.
- b) Le Relais échangé est intégré à l'Horaire de Travail du Membre du Personnel Toutefois, les procédures de planification relatives aux Horaires de Travail et aux heures supplémentaires liées à l'échange de Relais ne s'appliquent pas.
- (c) Le consentement de l'Employeur ne peut être refusé sans raison valable.
- 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 Membres du Personnel du département, sauf que les demandes des Membres du Personnel qui veulent faire partie d'une équipe permanente de soirée ou de nuit doivent être prises en considération. Les Membres du Personnel 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) Nul Membre du Personnel ne doit être tenu 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) Nul Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant plus de sept (7) jours consécutifs sans jour ou jours libres.

- b) Sauf en cas d'urgence imprévue, nul Membre du Personnel n'est tenu de rester au travail pendant plus de seize (16) heures consécutives. Dans tous les cas où un Membre du Personnel est tenu 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 le Membre du Personnel 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. Avec un accord mutuel entre l'Employeur et le Membre du Personnel, ces périodes de repos peuvent être combinées.
- 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 Infirmières Surveillantes et Infirmiers Surveillants 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 le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel ne peut obtenir l'autorisation nécessaire, le Membre du Personnel doit être rémunéré au taux de surtemps conformément au présent article lorsque le Membre du Personnel justifie son surtemps dans un délai de quarante-huit (48) heures.
 - b) On offrira du surtemps de façon équitable aux Infirmières Surveillantes et Infirmiers Surveillants de l'Établissement. Si aucune Infirmière Surveillante ou Infirmier Surveillant n'est disponible, le travail sera offert aux Infirmières et Infirmiers Gestionnaires de l'Établissement, puis aux Infirmières Immatriculées et Infirmiers Immatriculés ne faisant pas partie de l'unité de négociation qui sont qualifiés pour accomplir ce travail.
- 20.02
 - a) Nul Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel a été rémunéré au taux de surtemps ne doivent pas servir pour déterminer l'admissibilité à des heures supplémentaires additionnelles.
- 20.03
 - a) Tout travail accompli par un Membre du Personnel à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les Membres du Personnel à Temps Partiel et les Membres du Personnel à Temps Partiel temporaires :

- i) au cours d'une journée libre prévue (Membres du Personnel à Temps Plein et Membres du Personnel 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 du Membre du Personnel, 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 du Membre du Personnel;

doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire du Membre du Personnel ou remboursé en congés à raison d'une fois et demie (1½) le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Le Membre du Personnel doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'un Membre du Personnel travaille des heures supplémentaires et que le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel doit être rémunéré au taux de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.

- b) Tout travail accompli par un Membre du Personnel à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les Membres du Personnel à Temps Partiel et les Membres du Personnel à Temps Partiel temporaires durant les congés annuels payés d'un Membre du Personnel, doit être rémunéré par le paiement du jour de congé annuel et le paiement correspondant à deux (2) fois le taux horaire du Membre du Personnel ou du temps libre correspondant au double de chaque heure supplémentaire travaillée. Le Membre du Personnel doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'un Membre du Personnel travaille des heures supplémentaires et que le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel doit être rémunéré au temps de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.
- c) Tout travail effectué par un Membre du Personnel Occasionnel, un Membre du Personnel à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle ou un Membre du Personnel à Temps Partiel temporaire travaillant sur une base occasionnelle doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire du Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel, 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 Membres du Personnel à Temps Partiel n'influeront pas sur le taux horaire de traitement du Membre du Personnel pour les heures travaillées à titre des Membres du Personnel 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 Tout Membre du Personnel employé à Temps Plein et Membre du Personnel Temporaire qui travaille à temps plein, ainsi que tout Membre du Personnel employé à Temps Partiel et Membre du Personnel 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 au Membre du Personnel de continuer à travailler immédiatement après la fin d'un Relais de 8 heures ou plus, le Membre du Personnel est rémunéré à un taux de deux fois (2x) son taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées immédiatement après la fin de leur Relais initial;
- b) Lorsque l'Employeur demande au Membre du Personnel de travailler une journée libre prévue.

En vertu de l'article 20.04, les Membres du Personnel qui ont travaillé plus de 37,5 heures par semaine en moyenne sur une période de quatre semaines (150 heures) seront indemnisés par le paiement de deux (2) fois le taux horaire du Membre du Personnel ou de deux (2) heures de congé pour chacune des heures supplémentaires travaillées. L'article 20.04 remplacera donc les références au paiement d'une fois et demie (1½) le taux horaire du Membre du Personnel dans la convention collective pour les Membres du Personnel qui ont dépassé 150 heures.

20.05 Nul Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant un double Relais sans que le Membre du Personnel y consente, excepté en cas d'urgence tel qu'il est prévu au paragraphe 3.04.

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

- a) Lorsqu'un Membre du Personnel est tenu 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, le Membre du Personnel doit être placé en service de réserve. Sauf accord mutuel entre l'Employeur et le Syndicat, aucun Membre du Personnel ne doit être affecté 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 Membres du Personnel tout en respectant les besoins de fonctionnement du service.

- b) Un Membre du Personnel en service de réserve qui est rappelé au travail n'importe quand en dehors de ses heures normales de travail doit être rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps conformément au paragraphe 20.03 a) 20.04, 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 exigences opérationnelles le demandent.
- d) Un Membre du Personnel désigné 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 lorsque le Membre du Personnel est rappelé.
 - 2) Aucune rémunération ne sera accordée pour l'ensemble de la période de service de réserve si le Membre du Personnel n'est pas en mesure de se présenter au travail lorsque le Membre du Personnel est rappelé.

- 3) Un Membre du Personnel ne doit pas être tenu 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 le Membre du Personnel.
- e) Un Membre du Personnel désigné pour le service de réserve prévu à l'horaire au taux de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure.
- Un Membre du Personnel désigné pour un service de réserve, sans prévue de soixante-douze (72) heures, est rémunéré au taux de cinq dollars (5,00 \$) l'heure. Un Membre du Personnel tenu d'être en service de réserve pendant l'un (1) des jours fériés officiels est rémunéré conformément à l'article 22.06.
- f) Un Membre du Personnel en service de réserve, devant être disponible pour un rappel; ou un Membre du Personnel qui, en vertu de sa position, peut être consulté par l'Employeur pendant ses heures de congé :
- i) est rappelé et qui se présente au travail sera rémunéré conformément aux articles 20.03a), 20.04 ou 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, le Membre du Personnel est rémunéré conformément aux articles 20.03 a), 20.04 ou 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 le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel est rémunéré aux taux applicables pour 30 minutes. Une demande d'heures supplémentaires en vertu du présent article doit être présentée dans les quarante-huit (48) heures suivant l'exécution du travail.
- g) Un Membre du Personnel en service de réserve qui est rappelé 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 le Membre du Personnel 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'un Membre du Personnel travaille conformément à la présente disposition et que le Membre du Personnel ne dispose pas d'un minimum de huit (8) heures consécutives de repos dans les 12 heures précédant son prochain Relais, le Membre du Personnel 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. Le Membre du Personnel dans la situation susmentionnée informe à l'avance sa surveillante du fait que le Membre du Personnel ne se présentera pas au travail selon l'horaire prévu. Plus précisément, tout Membre du Personnel qui demande un repos conformément à la présente disposition n'est pas tenu d'utiliser ses crédits de temps et d'avantages accumulés afin de ne pas subir de perte de traitement ou de gains.

20.07 Lorsqu'un Membre du Personnel achète un repas à la cafétéria de l'Hôpital et que le Membre du Personnel doit retourner au travail avant de l'avoir terminé, l'Employeur doit remplacer ce repas.

ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS

- 21.01 Chaque Membre du Personnel 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'un Membre du Personnel, celui-ci doit obtenir en remplacement de ce jour férié un jour supplémentaire de congé annuel.
- 21.04 Un Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel a droit multiplié par le nombre de mois où le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel a droit peuvent être reportés à l'année des congés annuels suivante. Un Membre du Personnel qui désire faire reporter des congés annuels auxquels le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel prendrait normalement les congés annuels que le Membre du Personnel 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 (½) du nombre de jours ~~Ouvrables~~ travaillés d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais le Membre du Personnel doit conserver tous les crédits de congés annuels que le Membre du Personnel aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions. Le Membre du Personnel accumulera ces crédits au taux d'un douzième (1/12) de la somme égale aux congés annuels auxquels le Membre du Personnel a droit et que le Membre du Personnel a accumulés pour chaque mois où le Membre du Personnel a travaillé depuis le début de l'année de référence des congés annuels.
 - b) Les Membres du Personnel 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 Membre du Personnel de façon à ne pas nuire au fonctionnement efficace du service. Une fois fixée, la période des congés annuels d'un Membre du Personnel ne peut être changée sauf par consentement mutuel entre le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel indiqueront leur choix de congés annuels. Les Membres du Personnel 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 Un Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel est d'une durée inférieure à trois (3) jours.
- Un Membre du Personnel 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 à l'horaire 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 Tous les Membres du Personnel 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 Membres du Personnel 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 national de la vérité et de la réconciliation
 - j) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces,
 - k) le jour du Souvenir,
 - l) le jour de Noël,
 - m) le lendemain de Noël, et
 - n) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.
- 22.02 Si un jour férié coïncide avec un jour libre d'un Membre du Personnel, il faut lui accorder un autre jour libre dans un délai de soixante (60) jours en remplacement du jour férié. Si le Membre du Personnel n'obtient pas ce jour libre dans le délai de soixante (60) jours, le Membre du Personnel devra être rémunéré au taux du surtemps. D'un commun accord entre l'Hôpital et le Membre du Personnel, ce jour libre pourra être reporté à une date ultérieure. Ce jour libre sera accordé immédiatement avant ou après les jours libres réglementaires du Membre du Personnel, à moins d'entente mutuelle à l'effet contraire.
- 22.03 Le paragraphe 22.01 ne s'applique pas à un Membre du Personnel qui est en congé non payé autorisé pendant le jour travaillé qui précède immédiatement le jour férié et le jour travaillé qui le suit immédiatement.

- 22.04 Les Membres du Personnel 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 et Infirmiers 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 Infirmières Surveillantes et les Infirmiers Surveillants 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 Infirmière Surveillante ou un Infirmier Surveillant 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 ou le surveillant 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 Membres du Personnel concernés, les Membres du Personnel doivent alterner entre les congés de Noël et du Nouvel An. Par exemple, si le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel est transféré dans une autre unité, cette disposition peut ne pas s'appliquer l'année où le Membre du Personnel a été transféré. L'article 18.03(a) ne s'applique pas lorsqu'un Membre du Personnel est tenu de travailler une fin de semaine en raison du présent sous-article.
- 22.06 Rémunération des Membres du Personnel 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 du Membre du Personnel, comme suit :
 - (i) une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire du Membre du Personnel et le jour férié devant être reporté, ou
 - (ii) le taux de rémunération horaire du Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel, comme suit :
 - (i) deux (2) fois le taux de traitement horaire du Membre du Personnel, le jour férié devant être reporté, ou
 - (ii) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel, comme suit :
 - (i) deux (2) fois le taux de traitement horaire du Membre du Personnel, le jour férié devant être reporté, ou
 - (ii) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel comme suit :
 - (i) deux fois et demie (2 ½) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel, le jour férié devant être reporté, ou
 - (ii) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel pour les heures travaillées le jour férié plus une fois et demie (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 le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel doit être rémunéré à son taux de traitement horaire pour les heures accumulées pour les heures accumulées.
- 22.07 La rémunération pour les Membres du Personnel à Temps Plein temporaires et les Membres du Personnel 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 (1 ½) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel.
- 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 du Membre du Personnel.
- 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 du Membre du Personnel.
- 22.08 a) La rémunération pour les Membres du Personnel à Temps Partiel et à Temps Partiel temporaires qui travaillent sur une base occasionnelle et les Membres du Personnel Occasionnels 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 du Membre du Personnel.
- b) La rémunération pour les Membres du Personnel à Temps Partiel et les Membres du Personnel à Temps Partiel temporaires qui travaillent sur une base occasionnelle et les Membres du Personnel Occasionnels qui travaillent le 25 décembre et/ou le 1^{er} janvier doit être de deux (2) fois le taux de traitement horaire du Membre du Personnel.
- 22.09 Un Membre du Personnel 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 rémunéré à sa discrétion, comme suit :
- i) une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel est censé travailler pendant un jour férié, le jour où ce dernier est célébré, mais que le Membre du Personnel ne travaille pas pendant cette journée, le Membre du Personnel doit être rémunéré 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 Membres du Personnel d'un Établissement.
- 22.13 Nul Membre du Personnel 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 Membre du Personnel 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 travaillé (1 ½) par mois pour

chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours travaillés.

- b) Les crédits de congés de maladie accumulés par les Membres du Personnel à Temps Plein qui sont mutés à des postes à temps partiel seront mis en banque jusqu'à ce que ces Membres du Personnel retournent à des postes à temps plein.
 - c) Un Membre du Personnel 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, que le Membre du Personnel pourra utiliser à titre de Membre du Personnel 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 travaillés :
- a) les jours où le Membre du Personnel est en congés annuels,
 - b) les jours où le Membre du Personnel est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention,
 - c) les jours où le Membre du Personnel est en congé de maladie payé, et
 - d) les jours où le Membre du Personnel est absent du travail et que le Membre du Personnel 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 Un Membre du Personnel nommé 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 Un Membre du Personnel nommé 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 travaillés en un (1) mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais le Membre du Personnel doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.
- 23.06 Un Membre du Personnel a droit à un congé de maladie payé quand le Membre du Personnel 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) que le Membre du Personnel donne à l'Employeur l'assurance de cette condition; et
 - c) que le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel est absent pour raisons de maladie. Si l'Employeur est d'avis qu'un Membre du Personnel abuse de ses droits aux congés de maladie, le Membre du Personnel peut être avisé personnellement à l'avance par écrit qu'un certificat médical sera exigé.

- 23.08 Un Membre du Personnel ne doit pas obtenir de congé de maladie payé pendant que le Membre du Personnel est en congé non payé ou frappé de suspension.
- 23.09 Quand une avance de congés de maladie est accordée à un Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel 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'un Membre du Personnel est en congé de maladie payé, ce jour-là ne doit pas être déduit du total cumulatif des banques de congés de maladie. Un Membre du Personnel qui prend un congé de maladie un jour férié le jour où ce dernier est célébré lorsque le Membre du Personnel est censé travailler doit être considéré comme ayant obtenu son jour férié ce jour-là. Tout congé de remplacement prévu à l'horaire doit être annulé.
- 23.13 Lorsqu'un Membre du Personnel est absent 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'un Membre du Personnel, conformément au paragraphe 23.13. Le Membre du Personnel 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) Un Membre du Personnel, 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) Un Membre du Personnel ne sera pas autorisé à emprunter des crédits de congés de maladie avant que tous les crédits déjà empruntés aient été remboursés conformément au présent article.
 - c) Un Membre du Personnel qui a obtenu une avance de crédits de congés de maladie doit, au moment où le Membre du Personnel cesse d'être un Membre du Personnel, indemniser l'Employeur des crédits qui n'ont pas été recouvrés conformément au présent article, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux quotidien de rémunération du Membre du Personnel au moment où le Membre du Personnel a cessé d'être un Membre du Personnel.
 - 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 avantage monétaires, y compris l'allocation de retraite, un montant suffisant pour récupérer la somme qui lui est due.
- 23.16 Les Membres du Personnel seront avisés chaque année du nombre de congés de maladie que les Membres du Personnel ont accumulés.
- 23.17 Les congés de maladie ne s'appliquent pas aux Relais occasionnels pendant lesquels les Membres du Personnel 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. Un Membre du Personnel qui a un problème d'alcool ou de drogues doit accepter de participer à un programme de réadaptation. Si le programme exige que le Membre du Personnel s'absente du travail, le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel est tenu d'assister à des réunions avec l'Employeur concernant ses problèmes de santé, le Membre du Personnel peut, si le Membre du Personnel le demande, se faire accompagner par un Porte-parole 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 Membres du Personnel dans leur milieu de travail.

ARTICLE 25 – CONGÉS DIVERS

- 25.01 a) Sous réserve du paragraphe 25.02, un congé non payé doit être accordé à des Membres du Personnel en vue d'assister à des réunions de l'exécutif et du comité de négociation.
- b) Sous réserve du paragraphe 25.02, un congé non payé peut être accordé pour autres affaires du Syndicat. Le nombre de Membres du Personnel d'un département quelconque pouvant avoir droit au congé en même temps est laissé à la discrétion de l'Hôpital. Sauf en cas d'urgence, un tel congé devrait être demandé au moins deux (2) 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 trois (3) 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 et infirmiers. Un tel congé peut être prolongé d'un autre trois (3) ans ou plus sur demande du Membre du Personnel. 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) un Membre du Personnel qui retourne au travail dans les trois (3) années plus une (1) journée de son congé doit être réintégrée dans le poste que le Membre du Personnel occupait avant sa période d'absence; un Membre du Personnel qui retourne au travail après une absence de plus de trois (3) années et une (1) journée doit être réintégré 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, le Membre du Personnel doit être placé 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) un Membre du Personnel peut pendant sa période de congé, si le régime auquel le Membre du Personnel adhère l'y autorise, continuer de verser ses contributions ainsi que celles de son Employeur;
 - (v) l'ancienneté du Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel a obtenu un congé non payé sauf en application du paragraphe 25.01, le Membre du Personnel conserve son ancienneté, mais n'en accumule pas, et son anniversaire est reporté en conséquence.
- 25.04 Quand un Membre du Personnel 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. Le Membre du Personnel doit être réintégré dans le poste que le Membre du Personnel occupait avant sa période d'absence. Si le poste est touché par un réaménagement de l'effectif, le Membre du Personnel sera avisé 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, un Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel s'est présenté au travail, le congé de deuil commencera le jour suivant.
 - b) Sur demande, un Membre du Personnel doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son frère, de sa sœur 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 le Membre du Personnel s'est présenté au travail, le congé de deuil commencera le jour suivant.
 - c) Sur demande, un Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de trois (3) jours civils consécutifs, à compter de l'avis de décès. Si le Membre du Personnel s'est présenté au travail, le congé de deuil commencera le jour suivant.
 - d) Sur demande, un Membre du Personnel doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de sa belle-sœur, 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 Membres du Personnel occasionnels.
 - f) Le congé de deuil ne s'applique pas aux Membres du Personnel à temps partiel qui ont accepté de travailler sur des Relais à titre d'occasionnels.
 - g) Dans le cas du décès d'une personne énumérée à l'alinéa a) ou b) pendant les congés annuels d'un Membre du Personnel, celui-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), le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel 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) Le Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel. « Responsabilité familiale » désigne les situations non urgentes qui sont suffisamment graves pour nécessiter l'attention immédiate du Membre du Personnel. Deux jours de congé additionnels par année (soustraits de la banque de congés de maladie du Membre du Personnel) 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 Membres du Personnel occasionnels pour les Relais déjà prévus à l'horaire.
 - b) Dans le cas des Membres du Personnel qui ne sont pas normalement remplacés et qui obtiennent un congé en cas d'urgence ou pour une responsabilité familiale, la déduction pour un congé durant la moitié (½) d'un Relais prévu à l'horaire ou moins doit correspondre à la moitié (½) 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, pour une Responsabilité Familiale ou pour toute raison bonne et suffisante. Ces jours de congé ne doivent pas être refusés sans motif raisonnable.
- 25.08 Un Membre du Personnel qui, ayant fait un effort raisonnable pour se rendre au travail lors d'une tempête, a été empêché 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 le Membre du Personnel a été empêché 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 Membres du Personnel occasionnels.
- 25.09
- a) Lorsqu'un Membre du Personnel est sommé de faire partie d'un jury ou cité à comparaître, à la demande de l'Hôpital, comme témoin devant l'AIINB, l'AIAANB ou à une audience d'arbitrage, ou cité 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 le Membre du Personnel aurait autrement été censé travailler et l'indemnité quotidienne versée pour le service à titre de juré ou de témoin. Ce privilège ne s'applique pas aux Membres du Personnel occasionnels, sauf lorsque les Membres du Personnel sont appelés à témoigner par l'Hôpital.
 - b) Si un Membre du Personnel est cité 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,

Le Membre du Personnel doit être rémunéré 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 le Membre du Personnel doit être remise à l'Hôpital.
 - c) Lorsqu'un Membre du Personnel est cité à comparaître, ou que le Syndicat lui a demandé de témoigner, à une audience d'arbitrage ou à une instance de l'AIINB ou l'AIAANB, le Syndicat doit rembourser l'Hôpital qui a maintenu le plein salaire et les avantages du Membre du Personnel, selon le paragraphe 25.02, pendant une telle absence, sur réception d'une facture de l'Hôpital.
- 25.10 Nul Membre du Personnel ne doit subir de réduction de traitement lorsque le Membre du Personnel s'absente en raison d'une quarantaine ordonnée par un médecin-hygiéniste.

- 25.11 **Détachement**
Avant qu'un Membre du Personnel ne soit détaché 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 du Membre du Personnel détaché 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) Un Membre du Personnel 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) Tous les Membres du Personnel 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'EM/ANB Inc., contribuer à l'élaboration et à la prestation de la formation.
- 25.13 Les Membres du Personnel désignés pour représenter la Section Locale aux réunions du comité d'exercice de la profession, ainsi que les Membres du Personnel assistant aux réunions convoquées par l'Hôpital, ne doivent pas subir de perte de traitement.

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 Membres du Personnel recommandés 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 Membres du Personnel 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) Un Membre du Personnel 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 responsable pour 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) Porte-paroles du Syndicat et de cinq (5) Porte-paroles 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 Membres du Personnel ayant droit au congé de maternité doivent être autorisés à utiliser dix (10) jours des crédits de congés de maladie que les Membres du Personnel auront accumulés pendant que les Membre du Personnel sont en congé de maternité.
- b) Toutes les Membres du Personnel à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » ont le droit d'utiliser au prorata leurs crédits de congé de maladie accumulés comme il est prescrit ci-dessus.
- 27.02 Un Membre du Personnel 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'un Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel en vertu du paragraphe 27.02.
- 27.04 Sous réserve du paragraphe 7.03, l'Hôpital peut ordonner à un Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel a droit au congé de maternité peut être diminué, à la discrétion du Membre du Personnel.
- (ii) Un Membre du Personnel 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 au Membre du Personnel.
- b) Un Membre du Personnel qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégré au poste que le Membre du Personnel occupait auparavant. Les Membres du Personnel occasionnels qui ne sont pas disponibles en raison d'un congé de maternité devront informer l'Hôpital de la date où les Membre du Personnel seront disponibles pour effectuer un travail occasionnel.
- 27.06 Pendant les dix-sept (17) semaines du congé de maternité, le Membre du Personnel peut continuer à verser ses contributions aux régimes d'assurance prévus aux articles 49 et 51 de la convention collective. Lorsque le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel soumette des chèques postdatés pour sa part des primes pour toute la période avant le début du congé de maternité.
- 27.07 Un Membre du Personnel doit obtenir sur demande, à l'occasion de la naissance d'un enfant de la conjointe ou du conjoint du Membre du Personnel (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 du Membre du Personnel.
- 27.08 Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi
- a) Un Membre du Personnel 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 que le Membre du Personnel a demandé des prestations d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et que le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 que le Membre du Personnel a reçues durant la période qui pourraient diminuer les prestations d'assurance-emploi auxquelles le Membre du Personnel aurait eu droit si le Membre du Personnel n'avait reçu aucune somme supplémentaire durant cette période.

- c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement que le Membre du Personnel 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 que Membre du Personnel 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 que Membre du Personnel à Temps Plein ou à Temps Partiel et de rester au travail en tant que Membre du Personnel à Temps Plein ou à Temps Partiel pendant une période de six (6) mois, le Membre du Personnel doit rembourser à l'Employeur le montant reçu sous la forme d'une allocation de congé de maternité selon un calcul proportionnel (prorata). Le régime de prestations d'assurance-chômage complémentaires ne s'applique pas aux effectifs occasionnels.
- 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'un Membre du Personnel;
 - (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 au Membre du Personnel un congé non payé de soixante-deux (62) semaines consécutives ou un congé plus court que le Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel et se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date. Le congé de garde d'enfant d'un Membre du Personnel qui est la mère naturelle d'un enfant doit commencer immédiatement à la fin du congé de maternité, à moins que l'Employeur et le Membre du Personnel s'entendent autrement. Si l'enfant nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.
- c) Un Membre du Personnel qui revient au travail après un congé de garde d'enfant doit être réintégré au poste que le Membre du Personnel occupait auparavant. Les Membres du Personnel occasionnels qui ne sont pas disponibles en raison d'un congé de garde d'enfant devront informer l'Hôpital de la date où les Membres du Personnel seront disponibles pour effectuer un travail occasionnel.
- d) Pendant que le Membre du Personnel est en congé de garde d'enfant, un Membre du Personnel 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 infirmiers, 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 du Membre du Personnel. Un tel congé devra être prolongé sur demande jusqu'à un maximum de quatre (4) jours supplémentaires non payés.

- f) Un Membre du Personnel peut demander un congé non payé après avoir terminé son congé de garde d'enfant. Les demandes d'un tel congé doivent être présentées au moins quatre (4) semaines avant la fin d'un congé pour garde d'enfant défini à l'article 27.09 (a). Cette demande peut être refusée uniquement dans des circonstances exceptionnelles qui ont été indiquées au Membre du Personnel.

27.10 Le nombre total de semaines pendant lesquelles un Membre du Personnel peut être absent du travail, selon les dispositions du présent article, ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines. Avant son congé, le Membre du Personnel doit aviser l'Employeur du nombre total de semaines pendant lesquelles le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel visées par la présente convention figurent à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » de la présente convention.

b) Les taux horaires qui figurent à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » serviront aux fins de calcul des salaires.

c) Parce qu'elles reconnaissent à quel point il est important de retenir les effectifs infirmiers d'expérience dans le système de soins de santé, les parties s'entendent sur les dispositions suivantes quant à l'offre d'une prime de maintien en poste.

Prime de reconnaissance et maintien en poste – L'Employeur verse au Membre du Personnel dans l'Unité de Négociation qui présente une confirmation d'immatriculation active à titre d'Infirmière et Infirmier Immatriculé ou d'Infirmière et Infirmier Auxiliaire Autorisé, un rajustement correspondant au taux de traitement réglementaire du Membre du Personnel, à compter de la date à laquelle le Membre du Personnel a atteint ce jalon, comme mentionné ci-dessous.

Lorsque l'Employeur ne dispose pas d'une confirmation des années d'immatriculation active dans le dossier personnel du Membre du Personnel, ce dernier fournit une confirmation provenant d'un Employeur précédent ou d'un organisme professionnel reconnu.

Le Membre du Personnel ayant atteint l'une ou l'autre des deux jalons suivants :

- quinze (15) ans d'immatriculation active comme Infirmière ou Infirmier Immatriculé ou Infirmière ou Infirmier ou infirmière auxiliaire autorisé, ou une combinaison d'II et d'IAA;

- vingt-cinq (25) ans d'immatriculation active comme Infirmière ou Infirmier Immatriculé ou Infirmière ou Infirmier ou infirmière auxiliaire autorisé, ou une combinaison d'II et d'IAA;

recevra un rajustement de son taux régulier de rémunération à la date à laquelle le Membre du Personnel a atteint ce jalon.

15 ans – 1,0 %

25 ans – 5,0%

Nonobstant la politique de l'Employeur sur les congés non payés, les Membres du Personnel qui comptent 25 ans d'immatriculation active à titre d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé 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 du Membre du Personnel qui demande le congé;
- Les soldes des banques de jours fériés, d'heures supplémentaires et de congés annuels (disponibles et accumulés)

28.02 a) Un Membre du Personnel à Temps Plein a droit à un ajustement à la hausse établi à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » 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 :
- (i) toutes les heures payées au taux de traitement réglementaire conformément à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 », y compris les heures réglementaires prévues à l'horaire et travaillées pendant un jour férié;
 - (ii) si un Membre du Personnel à Temps Partiel ou Occasionnel est muté à un poste à temps plein, toutes les heures accumulées comme Membre du Personnel à Temps Partiel ou Occasionnel conformément au paragraphe 4.03 au moment de la mutation; et
 - (iii) 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 le Membre du Personnel recevait des indemnités pour accident du travail.
- 28.03 En cas d'avancement, le traitement à verser au Membre du Personnel doit être au moins cinq pour cent (5 %) au-dessus de celui du poste que le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel occasionnels.
- 28.04 a) Prime de Relais
La prime pour le Relais du soir doit être :
 i. trois dollars et cinquante cents (2,10 3,50 \$) l'heure à compter du 1^{er} janvier 2024 et
 ii. quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2024.

La prime pour le Relais de nuit doit être:
 i. trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter du 1^{er} janvier 2024, et
 ii. quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2024.
- 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.
La prime pour le Relais de fin de semaine doit être:
 i. trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter du 1^{er} janvier 2024, et
 ii. quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2024.
- c) Rémunération de la préceptrice ou du précepteur, de la personne responsable de la supervision du stage clinique et de la personne responsable de l'orientation est d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) par 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, nul Membre du Personnel ne doit faire une cession quelconque de sa paye à une tierce personne.
- 28.06 a) Les Membres du Personnel qui passent de la catégorie des Membres du Personnel à temps plein à celui des Membres du Personnel à temps partiel doivent demeurer au même échelon de l'échelle de traitement que lorsque le Membre du Personnel était employé à temps plein.
- b) Les Membres du Personnel qui passent de la catégorie des Membres du Personnel à temps partiel à celui des Membres du Personnel à temps plein doivent demeurer au même échelon de l'échelle de traitement que lorsque le Membre du Personnel était employé 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 tous les Membres du Personnel qui acceptent un poste doit être comprise aux fins de l'Établissement de l'échelon approprié du Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel permanent, 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, le Membre du Personnel est rémunéré au même échelon que lors que le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel 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 Membre du Personnel 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 \$) que le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel, 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 du candidat ou de la candidate choisi doit paraître au site d'intranet de l'Employeur de chacun des Établissements pendant au moins quatorze (14) jours civils. Le nom des candidats choisis doit être fourni aux personnes désignées, selon l'alinéa 30.01 a) pour recevoir un tel avis ou celles-ci doivent être avisées si aucun candidat n'est choisi.
- 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 ou d'Infirmier Immatriculé 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 ou d'Infirmier Immatriculé 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) Un Membre du Personnel 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, le candidat choisi démontre pendant la période d'essai susmentionné que le Membre du Personnel n'est pas à la hauteur de la tâche, ou si le Membre du Personnel demande à retourner à son ancien poste, dans les huit (8) semaines qui suivent la date de sa mutation au nouveau poste, le Membre du Personnel doit être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste, et tout autre Membre du Personnel 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) le Membre du personnel libère le nouveau poste avant d'assumer les fonctions de ce nouveau poste;
 - (ii) le Membre du personnel assume les fonctions du nouveau poste, mais ne termine pas la période d'essai; ou
 - (iii) le Membre du personnel décide de réintégrer son ancien poste.
- Sinon, l'Employeur doit afficher à nouveau le poste.
- 30.06 Aux fins du présent article, Membre du Personnel s'entend des Membres du Personnel de l'unité de négociation des hôpitaux, Partie III, et de l'unité de négociation des infirmières gestionnaires 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 le Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel ne constitueront pas du surtemps.
- b) Un Membre du Personnel 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 ou d'Infirmier Immatriculé, le Membre du Personnel le plus ancien possédant les habiletés, la capacité et l'expérience de l'unité de soins infirmiers a le droit, au moment où le Membre du Personnel en reçoit l'offre, d'accepter ou de refuser l'affectation provisoire à une classe supérieure. Si aucun Membre du Personnel qualifié 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 aucun Membre du Personnel qualifié 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 ou d'Infirmier Immatriculé 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 aucun Membre du Personnel qualifié 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 ou d'Infirmier Immatriculé durera plus de six (6) mois, celui-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 Membre du Personnel qui est affecté 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 Membres du Personnel 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 ~~ouvrable~~ travaillés consécutifs dans les postes de niveau plus élevé; cette rémunération doit être rétroactive au premier (1^{er}) jour de l'affectation.
- b) Un Membre du Personnel qui remplit provisoirement les fonctions d'une classe supérieure doit être rémunéré conformément au paragraphe 28.03.
- 31.04 Les adjoints infirmiers gestionnaires et adjointes infirmières gestionnaires ont droit à la paye pour affectation provisoire seulement si les adjoints ou adjointes remplacent leur supérieur ou supérieure pendant plus de quinze (15) jours consécutifs.
- 31.05 Une fois la période d'affectation provisoire terminée, le Membre du Personnel doit être réintégré 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, sauf lorsque le poste n'est pas particulier à l'Établissement, auquel cas il doit être affiché sur une base régionale.
- 31.08 Aux fins du présent article, Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel qui a terminé sa période de probation. À la demande du Membre du Personnel, un Porte-Parole de la section locale peut participer à toute discussion avec le Membre du Personnel concernant de telles mesures de suspension ou de congédiement.
- 32.02 Lorsqu'un Membre du Personnel fait l'objet d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement, l'Hôpital doit en aviser le Membre du Personnel par écrit, par la poste avec exigence de signature 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'un Membre du Personnel dont le Membre du Personnel ne connaissait pas l'existence six (6) Jours Ouvrables, 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'un Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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'un Membre du Personnel a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 32.01, le Membre du Personnel en question doit immédiatement être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'autre avantage qui lui serait revenu si le Membre du Personnel n'avait pas été suspendu ou congédié. L'un des avantages que le Membre du Personnel 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, un Membre du Personnel doit avoir l'occasion de lire tout document de son dossier personnel ayant trait à toute note ou mesure disciplinaire dont le Membre du Personnel a fait l'objet et le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel occasionnels.

ARTICLE 33 - RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF

- 33.01 a) Les parties reconnaissent que, si un réaménagement de l'effectif s'impose, les Membres du Personnel travailleront ensemble pour éviter les mises à pied et pour réduire au minimum les perturbations pour les Membres du Personnel touchés. 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 œuvre 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 Porte-paroles de la régie régionale de la santé et le Syndicat.

ARTICLE 34 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET DÉPLACEMENT / RAPPEL

- 34.01 Sous réserve des droits de l'Hôpital de retenir des Membres du Personnel 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, un Membre du Personnel 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) Un Membre du Personnel qui est touché par un manque de travail dans son Établissement doit recevoir un avis écrit de déplacement et ses choix seront discutés avec le Membre du Personnel. Le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel qui déplace doit posséder plus d'ancienneté que le Membre du Personnel déplacé.
- c) Dans tous les cas, la mention du Membre du Personnel possédant le moins d'ancienneté désigne :
- i) le Membre du Personnel possédant le moins d'ancienneté qui occupe un poste pour lequel le Membre du Personnel qui déplace a les titres de compétence en soins infirmiers et les habiletés infirmières nécessaires pour accomplir le travail;
 - ii) dans le cas d'un Membre du Personnel à Temps Plein qui déplace un autre Membre du Personnel, à sa discrétion, soit le Membre du Personnel à Temps Plein ou le Membre du Personnel à Temps Partiel possédant le moins d'ancienneté;
 - iii) dans le cas d'un Membre du Personnel à Temps Partiel qui déplace, le Membre du Personnel à Temps Partiel possédant le moins d'ancienneté.
- 34.04 Pour exercer son droit en vertu du présent article,
- i) un Membre du Personnel à Temps Plein peut déplacer un Membre du Personnel à Temps Plein ou à Temps Partiel.
 - ii) un Membre du Personnel à Temps Partiel peut seulement déplacer un Membre du Personnel à Temps Partiel.
- 34.05 a) Sous réserve du paragraphe 34.01, un Membre du Personnel dans la classification d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé Classe Surveillante (RNCSU) ou d'Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé Classe Gestionnaire (RNCMA) qui est touché par un manque de travail dans son Établissement a le droit de :
- i) déplacer le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel possédant le moins d'ancienneté d'une classe inférieure dans une unité que le Membre du Personnel choisit au sein de l'Établissement ou
 - v) accepter une mise en disponibilité.
 - b) Sous réserve du paragraphe 34.01, un Membre du Personnel dans la classification d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé Classe Surveillante (RNCSU) ou d'Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé Classe Gestionnaire (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 le Membre du Personnel 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'intente 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 le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel visés 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 Le Membre du Personnel 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 Un Membre du Personnel qui est mis 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 le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel doivent être rappelés en ordre d'ancienneté au premier poste disponible pour lequel les Membres du Personnel 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 Un Membre du Personnel doit être rappelé à son Établissement, ou à un autre Établissement que le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel, 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, le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel à Temps Plein, une perte de ses droits de rappel.
- 34.13
- a) Un Membre du Personnel doit avoir quarante-huit (48) heures, sans compter les fins de semaine et les jours fériés, pour indiquer par écrit si le Membre du Personnel accepte ou refuse l'offre de rappel.
 - b) Un Membre du Personnel 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'un Membre du Personnel qui accepte un rappel est éliminé de la liste de rappel, sous réserve de l'alinéa 34.14 (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) Un Membre du Personnel à Temps Plein peut être rappelé à un poste à temps plein ou à temps partiel. Si le Membre du Personnel est rappelé à un poste à temps partiel, le Membre du Personnel 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 rappelé 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) Un Membre du Personnel à Temps Partiel peut être rappelé à un poste à temps partiel ou à temps plein. Si le Membre du Personnel est rappelé à un poste à temps plein, le Membre du Personnel 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 rappelé 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) Le Membre du Personnel ne sera pas rappelé 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 Membres du Personnel dont le nom figure sur la liste de rappel de cet Établissement, à condition :
 - i) que le Membre du Personnel ait indiqué par écrit que le Membre du Personnel était disponible pour accomplir le travail occasionnel,
 - ii) que le Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel, après quoi la répartition du travail occasionnel doit se faire conformément au paragraphe 4.09.
 - b) Un Membre du Personnel dont le nom figure sur la liste peut refuser une affectation à un travail occasionnel :
 - i) pour des raisons de maladie à condition que le Membre du Personnel puisse convaincre l'Employeur de son état;
 - ii) pour des raisons d'urgence à condition que le Membre du Personnel puisse convaincre l'Employeur de son besoin;
 - iii) si le Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel.
- 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 le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel à temps plein et à temps partiel.
- 34.19 Aux fins du présent article, Membre du Personnel s'entend des Membres du Personnel 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 Membres du Personnel en congé payé ou en congé non payé.
- 34.21 Un Membre du Personnel qui n'a pas été rappelé 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, le Membre du Personnel doit conserver son ancienneté accumulée pour son emploi occasionnel pendant la période de rappel.

ARTICLE 35 - CESSATIONS D'EMPLOI

- 35.01 Toutes les Membres du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 au Membre du Personnel. 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 le Membre du Personnel le désire, un Membre du Personnel peut prendre sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans sans perdre les prestations de retraite et le Membre du Personnel doit recevoir les prestations de pension prévues dans le régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués auquel le Membre du Personnel est inscrit.

ARTICLE 37 - ALLOCATION DE RETRAITE ET MISE EN DISPONABILITÉ

- 37.01 Allocation de retraite
- a) Quand un Membre du Personnel 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 que le Membre du Personnel décède ou est mis en disponibilité, l'Hôpital doit verser à ce Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel. Cette allocation sera calculée au prorata pour les Membres du Personnel à temps partiel. Le présent article ne s'applique pas aux Membres du Personnel temporaires et occasionnels.
 - b) Les Membres du Personnel à temps partiel doivent recevoir leur allocation de retraite à l'échelon de l'échelle de traitement où les Membres du Personnel se trouvent aux taux indiqués à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 ».

- c) Le Membre du Personnel admissible, en application des alinéas 37.01a) et b), ou la succession du Membre du Personnel, doit être avisé, 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'un Membre du Personnel 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 rappelé, 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) Un Membre du Personnel 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) Le Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel et de son taux réglementaire de traitement à la date d'entrée en vigueur que le Membre du Personnel a choisie, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours.
 - (iii) Un Membre du Personnel 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) Le Membre du Personnel doit être avisé, 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 Membres du Personnel temporaires et occasionnels.

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

Quand un Membre du Personnel comptant cinq (5) ans ou plus de service continu qui a choisi la cessation anticipée de son allocation de retraite est par la suite mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à ce Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel, dix-huit (18) mois après la date de sa mise en disponibilité. L'allocation sera calculée au prorata pour les Membres du Personnel à temps partiel. Le présent article ne s'applique pas aux Membres du Personnel temporaires et occasionnels.

37.03 Quand un Membre du Personnel souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou que l'Hôpital oblige un Membre du Personnel 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 que choisiront les deux autres ainsi nommés et qui sera le président. Si le comité décide que le Membre du Personnel souffre d'une incapacité permanente qui l'empêche de travailler, le Membre du Personnel doit recevoir la rétribution applicable à tout congé de retraite que le Membre du Personnel aura accumulé et auquel le Membre du Personnel aura droit en application du présent article. Les dépenses de ce comité doivent être acquittées tout comme s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente d'un Membre du Personnel 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 tous les Membres du Personnel visés 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 tous les Membres du Personnel ainsi visés. Une période de trente (30) jours pendant laquelle les Membres du Personnel peuvent contester les révisions doit être accordé 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. Un Membre du Personnel ne peut accumuler plus de 1 957,5 heures dans une (1) même année.

L'examen de l'ancienneté d'un Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel termine sa période de probation, son ancienneté doit s'accumuler à partir de la date où le Membre du Personnel a obtenu le statut d'employée.
- 38.03 a) Quand un Membre du Personnel a obtenu un congé non payé, le service ininterrompu et l'ancienneté de ce Membre du Personnel 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) Un Membre du Personnel 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) Un Membre du Personnel à qui on accorde un congé de garde d'enfant ne perd pas son ancienneté et le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel perd son ancienneté pour l'une quelconque des raisons suivantes :
- a) le Membre du Personnel quitte de lui-même le service de l'Hôpital;
- b) le Membre du Personnel perd son statut de Membres du Personnel à Temps Plein ou à temps partiel;
- c) le Membre du Personnel est congédié pour une raison valable;
- d) le Membre du Personnel est suspendu pour une raison valable, dans lequel cas la perte d'ancienneté s'applique à la période de suspension seulement; et
- e) le Membre du Personnel est mis en disponibilité pendant une période de dix-huit (18) mois ou plus.
- 38.05 Lorsqu'un Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel doit conserver son ancienneté et continuer à accumuler de l'ancienneté pendant que le Membre du Personnel occupe ce poste. Après une période de douze (12) mois à ce poste, le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel pendant leurs heures d'emploi. Les dispositifs de protection et autres installations jugés nécessaires pour empêcher les Membres du Personnel 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, y compris les mesures favorisant un milieu libre d'abuse et de harcèlement.

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

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 Membres du Personnel 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 un (des) Porte-parole(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 Membres du Personnel 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;
- 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 sur les tableaux d'affichage;
- g) examiner les mesures et faire les recommandations nécessaires pour assurer la sécurité de chaque Membre du Personnel 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 Membres du Personnel 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 tous les Membres du Personnel 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.

39.06 L'Employeur et le syndicat conviennent de collaborer à la promotion de conditions et de pratiques de travail psychologiquement saines et sécuritaires.

L'Employeur et le syndicat reconnaissent le rôle des comités mixtes d'hygiène et de sécurité (CMHS) dans la promotion de milieux de travail psychologiquement sains et sécuritaires. Par conséquent, le CMSST peut participer à l'identification, au niveau local, des risques pour la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter, ceux énoncés dans la norme sur la santé et la sécurité psychologiques de l'Association canadienne de normalisation (CSA) et dans les règlements de la loi sur l'hygiène et la sécurité au travail pour la province du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 40 - BLESSURES AU TRAVAIL

- 40.01 Un Membre du Personnel 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 Un Membre du Personnel 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, un Membre du Personnel 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 que le Membre du Personnel a accumulés, conformément à l'article 23.06.
- 40.03
 - a) L'absence d'un Membre du Personnel qui est blessé au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et qui attend l'approbation de sa demande d'indemnités pour accidents du travail et/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 du Membre du Personnel, sauf en application du paragraphe 40.04.
 - b) À l'approbation de la demande d'indemnité pour accidents de travail, le Membre du Personnel obtiendra un crédit d'ancienneté pour la période d'attente requise prévue dans la *Loi sur les accidents du travail*.
- 40.04
 - a) Le Membre du Personnel doit recevoir son taux de traitement réglementaire payable à la quinzaine jusqu'à ce que le Membre du Personnel commence à recevoir des indemnités pour accidents du travail, pourvu que le Membre du Personnel accepte de verser les indemnités applicables à la même période et pourvu que le Membre du Personnel ait accumulé le nombre nécessaire de crédits de congés de maladie. L'Employeur portera au crédit du Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 Membre du Personnel.

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 Membres du Personnel doivent être écrites et communiquées aux Membres du Personnel.

- 41.02 L’Employeur mettra tout en œuvre pour offrir des ordinateurs accessibles aux Membres du Personnel 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) Un Membre du Personnel qui accepte un emploi en tant que Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel a présenté sa démission d’un emploi en tant que Membre du Personnel 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 ce Membre du Personnel accepte une offre de retourner à son ancien Établissement Employeur dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant sa date de démission dudit Établissement Employeur, le Membre du Personnel doit conserver les avantages indiqués dans l'alinéa d).
 - c) La pension du Membre du Personnel doit être transférée lorsque celui-ci accepte un emploi en tant que Membres du Personnel à Temps Plein ou à temps partiel dans un autre Hôpital de la Partie III.
 - d) Les Membres du Personnel 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 un Membre du Personnel accepte un emploi en tant que Membre du Personnel 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 que Membre du Personnel à Temps Plein ou à Temps Partiel dans un

autre Hôpital ou Établissement au Canada (dont les Membres du Personnel sont représentés dans une unité de négociation par un agent de négociation accrédité), alors ce Membre du Personnel 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 (anglais) prévaudra.

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

- 45.01 Chaque Établissement consent à fournir des descriptions d'emplois aux Membres du Personnel visés ou à la section locale.
- 45.02 a) Sont visées par la présente convention les classes énumérées à l'annexe « A » », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » 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 » », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » au fur et à mesure qu'elles sont révisées.
- b) Lors que le Membre du Personnel estime que son poste a été classé de façon non équitable ou incorrectement, le Membre du Personnel 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 que le Membre du Personnel 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 Porte-parole 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) Porte-paroles 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 nouveaux Membres du Personnel embauchés pour occuper un poste dans l'unité de négociation ont droit à une période d'orientation adéquate en fonction du poste. Les Membres du Personnel qui suivent un programme d'orientation doivent être rémunérés à leur taux horaire réglementaire de traitement. Un registre de la période d'orientation et des sujets traités doit être signé par le Membre du Personnel et l'Employeur et versé au dossier personnel du Membre du Personnel.

ARTICLE 46 - SERVICE DURANT LE TRANSFERT PAR AMBULANCE

- 46.01 Quand un Membre du Personnel se porte volontaire pour le service durant le transfert par ambulance ou qu'un Membre du Personnel de service est tenu 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, le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel passe avec le malade ou consacre à soigner le malade.
- 46.02 Si le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel est retenu après la fin du service durant le transfert en raison de mauvais temps ou d'autres difficultés de transport, le Membre du Personnel ne doit pas perdre ses jours libres. Le temps pendant lequel le Membre du Personnel est ainsi retenu et le temps du voyage de retour à l'Établissement où le Membre du Personnel 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 Nul Membre du Personnel qui revient d'un service d'escorte ne sera tenu d'entreprendre un autre Relais moins de douze (12) heures après son retour, à moins d'une autre entente entre l'Établissement et le Membre du Personnel visé. Si le Membre du Personnel travaille, le Membre du Personnel sera rémunéré 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 du Membre du Personnel.
- 46.05 Pour garantir le retour sûr et efficace jusqu'à l'Établissement d'origine des Membres du Personnel qui ont accompagné un patient dans une ambulance, les dispositions suivantes doivent s'appliquer :
- a) Les Membres du Personnel 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 du Membre du Personnel.
 - c) le Membre du Personnel affecté au transfert par ambulance doit obtenir un téléphone cellulaire sur demande.
- 46.06 Sur demande, un Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel à Temps Plein est rappelé en vue d'effectuer un service durant le transfert par ambulance lors de son jour libre, l'article 20 s'applique.
- 46.08 Si un Membre du Personnel s'offre pour un service durant le transfert par ambulance et choisit d'utiliser ses jours libres avant de retourner au travail, le Membre du Personnel doit être rémunéré 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 Membres du Personnel visés de l'unité de négociation. Tout Membre du Personnel visé 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 Membres du Personnel des hôpitaux ou des Établissements fusionnés doit être considéré comme constituant une (1) seule liste. S'il n'y a pas d'emploi disponible pour certains Membres du Personnel, 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, nul autre Membre du Personnel ne doit être embauchée tant que toutes les Membres du Personnel de l'ancien ou des anciens Établissements n'auront pas été affectés à l'un des postes disponibles.

Les Membres du Personnel seront affectés en fonction de leur ancienneté par l'ancienne unité ou l'unité combinée ainsi :

- a) les Membres du Personnel actuels seront affectés à leur poste antérieur ;
- b) sinon, les Membres du Personnel seront affectés à un poste similaire ; et
- c) si aucun poste similaire n'existe, le Membre du Personnel sera affecté à un autre poste au sein de l'Établissement, à la condition de posséder les titres de compétence minimaux pour ce poste et le Membre du Personnel 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 certains Membres du Personnel, 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'un Membre du Personnel qui participe au programme de préceptorat doit être déchargée de toute responsabilité pourvue que le Membre du Personnel ait agi de façon raisonnable et prudente pendant sa participation au programme.
- 48.02 Les dépenses assumées par les Membres du Personnel qui sont tenus par l'Employeur de se déplacer à l'intérieur de la Zone entre les Établissements doivent être régies par les dispositions de la Directive sur les déplacements dans la forme approuvée par le Conseil du 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 Membres du Personnel à temps plein et temporaires et aux Membres du Personnel admissibles à temps partiel et temporaires inscrits 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 Membres du Personnel. (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 Membres du Personnel, 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 Membres du Personnel à temps plein et les Membres du Personnel à temps partiel admissibles et leurs personnes à charge. La présente article s'appliquera aux Membres du Personnel 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 Membres du Personnel 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 du Membre du Personnel moyennant autorisation de la part du Membre du Personnel permettant d'effectuer de telles retenues. L'inscription au régime doit faire partie des conditions de travail des nouveaux Membres du Personnel admissibles.
- 50.02 Le Membre du Personnel qui reçoit des indemnités d'invalidité de longue durée doit être considéré comme étant en congé non payé pour une période n'excédant pas deux (2) ans. Si le Membre du Personnel retourne au travail, le Membre du Personnel retournera au poste que Membre du Personnel occupait précédemment. Si le poste est touché par un réaménagement de l'effectif, le Membre du Personnel sera avisé 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 Membres du Personnel 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 du Membre du Personnel.

- (ii) Le régime présente aussi les possibilités suivantes aux frais du Membre du Personnel:
 - 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 Membres du Personnel 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'un Membre du Personnel subisse une formation supplémentaire, la formation sera fournie au Membre du Personnel. 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 le Membre du Personnel.
- 52.04 Un Membre du Personnel qui est mis 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 MEMBRES DU PERSONNEL

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

ARTICLE 54 – RÉTROACTIVITÉ

- 54.01
 - a) Tous les Membres du Personnel 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 », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » pour toutes les heures rémunérées.
 - b) Les personnes suivantes doivent également obtenir un traitement rétroactif calculé au prorata : les Membres du Personnel qui ont pris leur retraite après le 1^{er} janvier 2024, ou les bénéficiaires des Membres du Personnel décédés après cette date, les Membres du Personnel qui ont été mis en disponibilité avant la date de la signature de la convention et les Membres du Personnel qui étaient en congé autorisé au moment de la signature, à la condition que les Membres du Personnel ou leurs mandataires en fassent la demande écrite à l'Hôpital où les Membres du Personnel 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 2024 et qui ont volontairement quitté leur emploi à l'Hôpital entre le 1^{er} janvier 2024 et la date de la signature de la présente convention ont droit à un traitement rétroactif, à condition que les Membres du Personnel en fassent la demande écrite à l'Hôpital où les Membres du Personnel 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 Membres du Personnel qui ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de probation ou qui ont été congédiés pour des raisons valables.

54.04 Toutes les Membres du Personnel 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 2027, 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 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE A
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2024
4,00 % ET ADJUSTMENT

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	47,48	49,34	51,34	53,41	55,53	57,77
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	46,39	48,26	50,19	52,18	54,27	56,45

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2025
2,00 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	48,43	50,33	52,37	54,48	56,64	58,93
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	47,32	49,23	51,19	53,22	55,36	57,58

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
EN VIGEUR LE 1^{ER} JUILLET 2025
2,00 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	49,40	51,34	53,42	55,57	57,77	60,11
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	48,27	50,21	52,21	54,28	56,47	58,73

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
EN VIGEUR LE 1^{ER} NOVEMBRE 2025
RAJUSTEMENT DE RESSOURCES

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	50,88	52,88	55,02	57,24	59,50	61,91
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	49,72	51,72	53,78	55,91	58,16	60,49

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2026
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	51,45	53,47	55,64	57,88	60,17	62,61
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	50,28	52,30	54,39	56,54	58,81	61,17

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
EN VIGEUR LE 1^{ER} JUILLET 2026
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	52,03	54,07	56,27	58,53	60,85	63,31
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	50,85	52,89	55,00	57,18	59,47	61,86

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
EN VIGEUR LE 1ER JANVIER 2027
1,125 %**

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	52,62	54,68	56,90	59,19	61,53	64,02
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	51,42	53,49	55,62	57,82	60,14	62,56

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
EN VIGEUR LE 1ER JUILLET 2027
1,125 %**

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	53,21	55,30	57,54	59,86	62,22	64,74
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	52,00	54,09	56,25	58,47	60,82	63,26

ANNEXE B
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2024
4,00 % ET ADJUSTMENT

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	49,85	51,81	53,91	56,08	58,31	60,66
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	48,71	50,67	52,70	54,79	56,98	59,27

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2025
2,00 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	50,85	52,85	54,99	57,20	59,47	61,88
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	49,69	51,69	53,75	55,88	58,13	60,46

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JUILLET 2025
2,00 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	51,87	53,91	56,09	58,35	60,66	63,12
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	50,68	52,75	54,82	56,99	59,29	61,67

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%
EN VIGEUR LE 1^{ER} NOVEMBRE 2025
RAJUSTEMENT DE RESSOURCES

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	53,42	55,52	57,77	60,10	62,48	65,01
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	52,21	54,31	56,47	58,71	61,07	63,51

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2026
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	54,02	56,14	58,42	60,77	63,18	65,74
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	52,79	54,92	57,11	59,37	61,75	64,23

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JUILLET 2026
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	54,63	56,77	59,08	61,46	63,89	66,48
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	53,39	55,53	57,75	60,04	62,44	64,95

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%
EN VIGEUR LE 1ER JANVIER 2027
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	55,25	57,41	59,75	62,15	64,61	67,22
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	53,99	56,16	58,40	60,17	63,15	65,69

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 25 ANS 5%
EN VIGEUR LE 1ER JUILLET 2027
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	55,87	58,07	60,42	62,85	65,33	67,98
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	54,60	56,79	59,06	61,39	63,86	66,42

ANNEXE B-1
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2024
4,00 % ET ADJUSTMENT

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	47,95	49,83	51,85	53,94	56,09	58,35
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	46,85	48,74	50,69	52,70	54,81	57,01

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2025
2,00 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	48,91	50,83	52,89	55,02	57,21	59,52
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	47,79	49,72	51,70	53,75	55,91	58,16

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JUILLET 2025
2,00 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	49,89	51,85	53,95	56,13	58,35	60,71
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	48,75	50,71	52,73	54,82	57,03	59,32

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%
EN VIGEUR LE 1^{ER} NOVEMBRE 2025
RAJUSTEMENT DE RESSOURCES

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	51,39	53,41	55,57	57,81	60,10	62,53
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	50,22	52,24	54,32	56,47	58,74	61,09

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2026
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	51,96	54,00	56,20	58,46	60,77	63,24
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	50,78	52,82	54,93	57,11	59,40	61,78

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%
EN VIGEUR LE 1^{ER} JUILLET 2026
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	52,55	54,61	56,83	59,12	61,46	63,94
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	51,36	53,42	55,55	57,75	60,06	62,48

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%
EN VIGEUR LE 1ER JANVIER 2027
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	53,15	55,23	57,47	59,78	62,15	64,66
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	51,93	54,02	56,18	58,40	60,74	63,149

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE - PRIME DE RÉTENTION À 15 ANS 1%
EN VIGEUR LE 1ER JUILLET 2027
1,125 %

		A	B	C	D	E	F
IICGE	Infirmier(ière) immatriculé(e) classe gestionnaire	53,74	55,85	58,12	60,46	62,84	65,39
IICSU	Infirmier(ière) immatriculée(e) classe surveillant(e)	52,52	54,63	56,81	59,05	61,43	63,89

ANNEXE C
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 Membres du Personnel tenus 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 Membres du Personnel qui désirent travailler en permanence pendant le Relais de nuit.

18.07 Nul Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant plus de quatre (4) jours consécutifs sans jour ou jours libres.

20.03 a) Tout travail accompli par un Membre du Personnel à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les Membres du Personnel à Temps Partiel et les Membres du Personnel à Temps Partiel temporaires;

- i) au cours d'une journée libre prévue (Membres du Personnel à temps plein et Membres du Personnel 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 Membres du Personnel, 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 du Membre du Personnel;

doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire du Membre du Personnel ou remboursé en congés à raison d'une fois et demie (1½) le nombre d'heures supplémentaires effectuées. Le Membre du Personnel doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'un Membre du Personnel travaille des heures supplémentaires et que le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel doit être rémunéré au taux de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.

- b) Tout travail accompli par un Membre du Personnel à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les Membres du Personnel à Temps Partiel et les Membres du Personnel à Temps Partiel Temporaire durant les congés annuels payés d'un Membre du Personnel, doit être rémunéré par le paiement du jour de congé annuel et le paiement correspondant à deux (2) fois le taux horaire du Membre du Personnel ou du temps libre correspondant au double de chaque heure supplémentaire travaillée. Le Membre du Personnel doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'un Membre du Personnel travaille des heures supplémentaires et que le Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel doit être rémunéré au temps de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.
- c) Tout travail effectué par un Membre du Personnel Occasionnel, un Membre du Personnel à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle ou un Membre du Personnel à Temps Partiel temporaire travaillant sur une base occasionnelle doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire du Membre du Personnel 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.
- 20.06 b) Lorsqu'un Membre du Personnel est rappelé au travail n'importe quand en dehors de ses heures normales de travail, le Membre du Personnel doit être rémunéré pour un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps conformément à l'alinéa 20.03 a), 20.04 ou à l'article 22 selon le cas, pour chaque rappel
- 21.01 Chaque Membre du Personnel 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 Membres du Personnel 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 un Membre du Personnel selon l'horaire de travail normal, on accorde à ce Membre du Personnel 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 Membre du Personnel 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~~ travaillés en un (1) mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais le Membre du Personnel doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.
- 23.15 a) Un Membre du Personnel, 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 Membres du Personnel ayant droit au congé de maternité doivent être autorisés à utiliser soixante-quinze (75) heures des crédits de congés de maladie que les Membres du Personnel auront accumulés pendant que les Membres du Personnel sont en congé de maternité.
- b) Toutes les Membres du Personnel à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe « A », l'annexe « B » ou l'annexe « B-1 » 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 :
- i. trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter du 1^{er} janvier 2024, et
- ii. quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2024.
- 46.02 Si le Membre du Personnel en service durant le transfert part ambulance commence le trajet de retour à l'Hôpital où le Membre du Personnel travaille immédiatement après avoir amené son patient à destination, le Membre du Personnel 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 un Membre du Personnel est retenu après la fin du service d'escorte en raison de mauvais temps ou d'autres difficultés de transport, le Membre du Personnel ne doit pas perdre ses jours libres. Le temps pendant lequel le Membre du Personnel est ainsi retenu et le temps du voyage de retour à l'Hôpital où le Membre du Personnel 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 2027 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*.

ANNEXE D

**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

Objet : Protocoles d'entente

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 du 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 du 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 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE E

**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 Membres du Personnel 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) Un Membre du Personnel 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 pour un minimum de six (6) mois et 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, le Membre du Personnel à Temps Plein :
 - a) sera considéré 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 le Membre du Personnel déterminera le niveau de contribution de l'Employeur;
 - c) pour toutes les autres dispositions de la convention collective, le Membre du Personnel sera considéré comme occupant un poste à temps partiel; et accumulera et utilisera tous les avantages d'un poste à temps plein au prorata.
- 4) Un Membre du Personnel sera limité 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, le Membre du Personnel sera réintégré à son poste à temps plein antérieur. Le Membre du Personnel sera considéré 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 Membres du Personnel ayant pris un tel congé. Pour plus clarté, les Membres du Personnel en réduction temporaire n'ont pas droit à une offre équitable d'heures supplémentaires; toutefois, les Membres du Personnel peuvent être appelés s'il n'y a pas d'autres Membres du Personnel disponibles.
- 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 du Membre du Personnel 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, le Membre du Personnel 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.

Fait à Fredericton le 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE F

**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 Porte-paroles autorisés de l'Hôpital seront rémunérés 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 rémunéré au taux de surtemps 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 du Membre du Personnel au taux auquel ils ont été accumulés.
5. Les heures en banque peuvent se prendre en congés ou en rémunération à la discrétion du Membre du Personnel. Les congés doivent être autorisés par la surveillante immédiate du Membre du Personnel.

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 œuvre 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-Membres du Personnel. Si la question ne peut être résolue par le comité provincial des relations Employeur-Membres du Personnel, 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 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE G

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 Membres du Personnel durant leur période de pré-retraite

Selon le désir des Membres du Personnel 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) Un Membre du Personnel à Temps Plein, ayant accumulé cinq (5) années ou plus d'ancienneté qui a le statut d'un Membre du Personnel 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) Lors que le Membre du Personnel demande une réduction permanente, le Membre du Personnel doit indiquer à l'Employeur la date où le Membre du Personnel entend prendre sa retraite. Le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel 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 du Membre du Personnel 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) Le Membre du Personnel durant sa période de pré-retraite doit être considéré comme étant en congé de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de retraite.
- i) Le Membre du Personnel 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 le Membre du Personnel doivent continuer de cotiser à la caisse du régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués au même taux que si le Membre du Personnel avait continué d'occuper un poste à temps plein.
- j) Pour toutes les autres dispositions de la convention collective, le Membre du Personnel durant sa période de pré-retraite doit être considéré comme étant un Membre du Personnel à Temps Partiel, et doit accumuler et utiliser au prorata tous les avantages accordés aux Membres du Personnel à Temps Plein.

k) Les paragraphes 4.09 et 4.10 de la présente convention collective ne doivent pas s'appliquer aux Membres du Personnel durant leur période de pré-retraite en vertu de la présente entente. Pour plus clarté, les Membres du Personnel en réduction temporaire n'ont pas droit à une offre équitable d'heures supplémentaires; toutefois, les Membres du Personnel peuvent être appelés s'il n'y a pas d'autres Membres du Personnel disponibles.

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

Fait à Fredericton le 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE H

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 : Relais Innovateurs et heures de travail modifiées

Attendu que les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer 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 et Infirmiers Gestionnaires entre 7 h et 9 h,

Les parties conviennent donc de mettre en œuvre les Relais innovateurs et 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 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE I

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 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE J

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: 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 les 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 Membres du Personnel. 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 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE K

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 Membres du Personnel

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les congés de maladie sont un avantage négocié accordé par l'Employeur qui vise à protéger le Membre du Personnel contre les difficultés financières lors que le Membre du Personnel 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 Membres du Personnel 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 Membres du Personnel 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 Porte-paroles 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 Membres du Personnel 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 Membres du Personnel.

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 Membres du Personnel avec le Réseau de santé Horizon, le Réseau de santé Vitalité et EM/ANB Inc.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE L

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 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 que les Membre du Personnel 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 Porte-paroles 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.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE M

**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 et infirmiers visés 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 Membres du Personnel, 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 le Membre du Personnel 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 16 septembre 2024.

Originale signée par les parties.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE N

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 16 septembre 2024.

Originale signée par les parties.

POUR L'EMPLOYEUR

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

ANNEXE O

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: La prime de soins de santé du secteur public

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que la rétention des infirmières est importante pour les réseaux de soins de santé ;

ET ATTENDU QUE l'Employeur a l'intention d'offrir une prime de rétention aux employés qui s'engagent à continuer à travailler dans des positions permanente pendant au moins deux (2) ans ;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de ce qui suit:

Éligibilité

1. Les employés suivants, employés à la date de la signature, sont éligibles à une prime de rétention unique :

a) Employés permanents à temps plein et à temps partiel. Tout employé permanent à temps plein ou permanent à temps partiel bénéficiant d'un contrat de reprise de service en cours est autorisé à signer l'engagement relatif à la prime de soins de santé du secteur public, qui prend effet immédiatement après l'expiration de son contrat de reprise de service en cours ; et

b) Les employés occasionnels qui passent à un poste permanent à temps plein ou à temps partiel dans les six (6) mois suivant la date de signature.

Calculs

2. La prime de rétention est calculée comme suit :

ETP	\$	Reprise de service
1	\$10,000	2 ans
0.9	\$9,000	2 ans
0.8	\$8,000	2 ans
0.7	\$7,000	2 ans
0.6	\$6,000	2 ans
0.5	\$4,000	2 ans
0.4	\$3,200	2 ans

Païement

3. La prime de rétention sera versée en tranches mensuelles égales sur une période d'un (1) an à compter de la date d'éligibilité.

Engagement

4. L'employé qui reçoit la prime de rétention doit rester employé pendant une période de deux (2) ans à compter de la date du premier versement, comme indiqué au paragraphe 3 ci-dessus.

5. Tout employé qui doit prendre sa retraite en vertu de la lettre d'intention - Réduction permanente du temps plein au temps partiel pour les employés en préretraite ou du programme de retraite progressive du CES SRP, sera autorisé à s'inscrire au la prime de soins de santé du secteur public programme, nonobstant les dispositions du point 1.(a) ci-dessus, et restera employé jusqu'à la date prévue de sa retraite.

Évaluation

6. L'Employeur évaluera l'efficacité de cette prime de rétention en examinant le taux de roulement du personnel infirmier, le taux de vacance du personnel infirmier, le taux de rétention du personnel infirmier et le délai de recrutement.

Fait à Fredericton le 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

ANNEXE Q

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: La création d'un groupe de travail chargé d'élaborer le cadre et le champ de responsabilité pour la
dotation en personnel infirmier* et la combinaison de compétences**

Attendu que les parties ont pris l'engagement commun de répondre aux besoins à long terme du réseau de soins de santé
du Nouveau-Brunswick en matière de ressources humaines en ce qui concerne les infirmières.

Les parties conviennent donc que:

D'établir un groupe de travail composé d'un (1) représentant du ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick et d'un
nombre égal de représentants du syndicat et de l'Employeur, afin de créer :

1. Un groupe de travail sur la dotation en personnel infirmier et sur la combinaison de compétence, qui comprendra
l'élaboration de ratios d'employées par patients pour les infirmières de l'unité de négociation de la partie III ; et,
2. Le champ des responsabilités pour l'unité de négociation des infirmières gestionnaires et des infirmières
surveillantes.

Dans les douze (12) mois suivant la signature du présent convention, les Employeurs fourniront au groupe de travail une
base de référence sur les ratios infirmière ou infirmier-patient; les profils des patientes, patients et unités; et les horaires,
notamment le nombre d'infirmières et infirmiers placés à l'horaire par jour pour tous les secteurs de service 24/7, ainsi
que toutes les données pertinentes pour déterminer le champ de responsabilité et la charge de travail appropriés pour les
effectifs infirmiers gestionnaires et surveillants, et les ratios infirmière ou infirmier-patient appropriés.

Ces données serviront de base à l'élaboration d'un cadre et d'un champ de responsabilité pour la dotation en personnel
infirmier et la combinaison de compétences.

Le groupe de travail est également chargé d'élaborer un manuel de recommandations pour guider l'utilisation du cadre et
du champ de responsabilité pour la dotation en personnel infirmier et la combinaison de compétences, qui comprendra
des instructions sur le calcul des ratios infirmière ou infirmier-patient pour des domaines de soins particuliers et des
indicateurs de rendement clés sur les résultats pour les patients et les effectifs infirmiers ainsi que des conseils sur les
outils d'évaluation à utiliser. Ce manuel de recommandations sera soumis à l'examen de l'Employeur dans les dix-huit
(18) mois suivant la signature de la présente convention.

Fait à Fredericton le 16 septembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT
