

# 2024-2027

## AGREEMENT • CONVENTION

between • entre

THE NEW BRUNSWICK NURSES' UNION

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET  
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

and • et

TREASURY BOARD  
GROUP: NURSES, PART III

LE CONSEIL DE GESTION  
GROUPE : INFIRMIÈRES, PARTIE III

EXPIRES: December 31, 2027 • DATE D'EXPIRATION : le 31 décembre 2027



# 2024-2027

## AGREEMENT • CONVENTION

between • entre

THE NEW BRUNSWICK NURSES' UNION

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET  
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

and • et

TREASURY BOARD  
GROUP: NURSES, PART III

LE CONSEIL DE GESTION  
GROUPE : INFIRMIÈRES, PARTIE III

EXPIRES: December 31, 2027 • 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— UN MEMBRE DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL, TEMPORAIRES ET OCCASIONNELS .....	4
ARTICLE 5— PÉRIODE DE PROBATION .....	7
ARTICLE 6— RECONNAISSANCE .....	7
ARTICLE 7— DISCRIMINATION .....	7
ARTICLE 8— CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT .....	8
ARTICLE 9— DROITS DE LA DIRECTION .....	8
ARTICLE 10— SÉCURITÉ DU SYNDICAT .....	9
ARTICLE 11— SÉCURITÉ DE LA PROVINCE .....	9
ARTICLE 12— LOIS À VENIR .....	10
ARTICLE 13— PORTE-PAROLES DE LA SECTION LOCALE .....	10
ARTICLE 14— COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR- MEMBRES DU PERSONNEL .....	10
ARTICLE 15— COMITÉ D'EXERCICE DE LA PROFESSION .....	11
ARTICLE 16— PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS .....	12
ARTICLE 17— ARBITRAGE .....	15
ARTICLE 18— HEURES DE TRAVAIL .....	15
ARTICLE 19— SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE .....	18
ARTICLE 20— SURTEMPS .....	19
ARTICLE 21— CONGÉS ANNUELS .....	23
ARTICLE 22— JOURS FÉRIÉS .....	25
ARTICLE 23— CONGÉS DE MALADIE .....	28
ARTICLE 24— MALADIES RATTACHÉES À L'ALCOOL ET AUX DROGUES .....	30
ARTICLE 25— CONGÉS DIVERS .....	30
ARTICLE 26— AIDE AUX ÉTUDES .....	34
ARTICLE 27— CONGÉS DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION .....	35
ARTICLE 28— ADMINISTRATION SALARIALE .....	38
ARTICLE 29— PÉRIODE DE PAYE .....	41
ARTICLE 30— POSTES VACANTS, AFFICHAGES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS .....	41
ARTICLE 31— AFFECTATIONS PROVISOIRES .....	43
ARTICLE 32— SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS .....	45
ARTICLE 33— RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF .....	45
ARTICLE 34— MISE EN DISPONIBILITÉ ET DÉPLACEMENT/RAPPEL .....	46

ARTICLE 35—CESSATIONS D'EMPLOI .....	50
ARTICLE 36—RETRAITE .....	50
ARTICLE 37—ALLOCATION DE RETRAITE ET DE MISE EN DISPONIBILITÉ .....	50
ARTICLE 38—ANCIENNETÉ .....	52
ARTICLE 39—SÉCURITÉ ET HYGIÈNE .....	53
ARTICLE 40—BLESSURES AU TRAVAIL .....	54
ARTICLE 41—TABLEAUX D'AFFICHAGE .....	55
ARTICLE 42—RÉGIME DE PENSION .....	55
ARTICLE 43—TRANSFÉRABILITÉ .....	56
ARTICLE 44—IMPRESSION DE LA CONVENTION .....	56
ARTICLE 45—DESCRIPTIONS D'EMPLOIS, CLASSES D'EMPLOIS ET ORIENTATION .....	57
ARTICLE 46—SERVICE DURANT LE TRANSFERT PAR AMBULANCE .....	58
ARTICLE 47—FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION .....	59
ARTICLE 48—CONDITIONS DE TRAVAIL .....	60
ARTICLE 49—AVANTAGES EN MATIÈRE DE SANTÉ .....	60
ARTICLE 50—ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE .....	61
ARTICLE 51—ASSURANCE-VIE COLLECTIVE .....	61
ARTICLE 52—CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	61
ARTICLE 53—ÉVALUATION DU RENDEMENT DES MEMBRES DU PERSONNEL .....	62
ARTICLE 54—RÉTROACTIVITÉ .....	62
ARTICLE 55—DURÉE ET CESSATION .....	62
ARTICLE 56—INFIRMIÈRES PRACTICIENNES .....	63
ANNEXE A—Taux horaires .....	64
ANNEXE B—Taux horaires primes de reconnaissance et de maintien en poste à 25 ans .....	68
ANNEXE B-1—Taux horaires primes de reconnaissance et de maintien en poste à 15 ans .....	72
ANNEXE C—Objet : Semaine de travail réduite .....	76
ANNEXE D—Objet : Protocoles d'entente .....	81
ANNEXE E—Objet : Intégration de l'hôpital extra-mural à la régie régionale de la santé .....	82
ANNEXE F—Objet : Véhicules du programme extra-mural .....	83
ANNEXE G—Objet : Régime de congé avec salaire différé .....	84
ANNEXE H—Objet : La réduction temporaire d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel .....	85
ANNEXE I—Objet : Réduction 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 .....	87

ANNEXE J — Objet : Congé d'études .....	89
ANNEXE K — Objet : Relais innovateurs et heures de travail modifiées .....	90
ANNEXE L — Objet : Projet pilote relatif à la mise en œuvre d'un poste d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé durant la Fin de Semaine .....	91
ANNEXE M — Objet : La définition d'« Établissement » par rapport aux unités extra-murales, et aux programmes de santé publique et de santé mentale communautaires .....	92
ANNEXE N — Objet : Horaires variables .....	93
ANNEXE O — Objet : Déplacements requis dans une régie régionale de la santé .....	94
ANNEXE P — Objet : Infirmières et infirmiers employés par EM/ANB Inc. en tant qu'infirmières de vol .....	95
ANNEXE Q — Objet : Assiduité au travail, milieu de travail sain et sécuritaire et sain et mieux-être des Membres du Personnel .....	96
ANNEXE R — Objet : Collaboration à des soins de santé viables .....	98
ANNEXE S — Objet : Augmentations fondées sur les études .....	99
ANNEXE T — Objet : Lignes directrices pour la réaffectation du personnel infirmier .....	100
ANNEXE U — Objet : Modèles de soins .....	101
ANNEXE V — Objet : Réduction temporaire des heures de travail des dirigeantes de la Section Locale .....	102
ANNEXE W — Objet: Mobilité des Membres du Personnel entre la Régie Régionale de la Santé A, la Régie Régionale de la Santé B et EM/ANB Inc.....	104
ANNEXE X — Objet: Application de l'entente de mobilité aux postes d'infirmières provinciales et d'infirmiers provinciaux en prévention et contrôle des infections chez EM/ANB Inc.....	109
ANNEXE Y — Objet – Pension et ILD .....	112
ANNEXE Z — Objet : Processus conjoint visant l'amélioration du lieu de travail et l'accès du public pour des soins de santé viables .....	113
<u>ANNEXE AA — 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 .....</u>	114
<u>ANNEXE BB — Objet: Initiative de mentorat et de transfert de connaissances dans le domaine des soins infirmiers .....</u>	115
<u>ANNEXE CC — Objet: Initiative sur les primes de réaffectation .....</u>	117

## PARTIES

LA PRÉSENTE CONVENTION est conclue le 23 octobre 2025.

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 et EM/ANB Inc. énumérées 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 satisfaisantes tel qu'il est énoncé dans le présent document entre l'Employeur et les un Membre du Personnel de la présente unité de négociation.

Toutes les parties à la convention partagent le désir de fournir des soins de santé publics de qualité au Nouveau-Brunswick, de maintenir des normes professionnelles et de promouvoir le bien-être et l'efficacité accrue des Membres du Personnel de façon que la population du Nouveau-Brunswick reçoive des services efficaces et de qualité.

Les parties s'engagent à créer un système de santé sécuritaire sur le plan culturel 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 priviléges, 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 Membre du Personnel 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 employé 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 embauché pour une période indéterminée.

(b) « Membre du Personnel employé 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 embauché 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 qui est embauché à titre temporaire en vue de :

- (i) répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
- (ii) remplacer un Membre du Personnel absent; et

qui travaille plus du tiers d'un Relais, selon la définition de l'article 3.20.

3. L'Employeur ne doit pas mettre une personne en disponibilité ou mettre fin à son emploi dans le but de l'empêcher de devenir 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 visées par l'ordonnance d'accréditation modifiée numéro 007 HO 1c et comprend les Membres du Personnel de l'ancienne unité de négociation des infirmières de la Partie I visées par l'ordonnance d'accréditation 004 PS 1b modifiée le 23 février 2006.

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 » et l'annexe « B », ou l'annexe « B-1 », de la présente convention.

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

3.06 « Employeur » désigne le Conseil du Trésor, représenté par les régies régionales de la santé ou les entités des Hôpitaux énumérées 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 dirigé par une régie régionale de la santé, d'où ou à partir duquel les services de santé sont dispensés. Les unités extra-murales et du programme de santé publique et de santé mentale communautaire dans chaque régie régionale de la santé distincte constituent chacune une composante 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 et un (1) Établissement de santé publique ou de santé mentale communautaire 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 « Infirmière ou Infirmier Auxiliaire Diplômé » désigne les élèves immatriculés conformément au paragraphe 9(6) de la *Loi*, et le rôle et la fonction de ces membres sont définis par le *Conseil d'administration et prescrits dans les règlements administratifs; Loi sur les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés, 1977, ch. 60*, fusionnée avec la *Loi modifiant la Loi sur les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés, 2014, ch. 8*.

3.10 « Infirmière Diplômée ou Infirmier Diplômé » désigne une infirmière ou infirmier qui a reçu un diplôme d'une école approuvée d'infirmières et d'infirmiers et qui a le droit d'exercer la profession d'infirmière et d'infirmier conformément à la *Loi relative à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick*.

3.11 « Infirmière Praticienne Diplômée » désigne une Infirmière ou un Infirmier dont le nom est actuellement inscrit au registre temporaire des Infirmières Praticiennes et des Infirmiers Praticiens de l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, qui est autorisée à exercer en vertu de la *Loi relative à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick* et qui est un Membre du Personnel par l'Hôpital pour travailler à ce titre.

3.12 « Hôpital » désigne l'Hôpital ou l'Établissement dans lequel le Membre du Personnel est actuellement employé.

3.13 « Infirmière Auxiliaire Autorisée ou Infirmier Auxiliaire Autorisé » désigne une Infirmière Auxiliaire ou Infirmier Auxiliaire Autorisé qui est membre autorisée et en règle de l'Association des infirmier(ère)s auxiliaires autorisé(e)s du Nouveau-Brunswick (AIAANB) conformément aux paragraphes 9(1) et 9(2) de la Loi sur les infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés. Les infirmières auxiliaires autorisées doivent maintenir leur adhésion à l'AIAANB conformément à ladite loi.

3.14 « Section Locale » désigne une Section Locale du Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick.

3.15 « Porte-Parole de la Section Locale » désigne un Membre du Personnel visé par la présente convention collective qui a été nommée ou élue par la Section Locale pour représenter un Membre du Personnel lorsqu'il s'agit de présenter des plaintes ou des griefs à l'Hôpital.

3.16 « Infirmière Praticienne et Infirmier Praticien » désigne une infirmière ou infirmier dont le nom est actuellement inscrit dans le registre tenu en vertu de l'article 11 (1.1) de la *Loi relative à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick* et qui est employé par l'Hôpital pour travailler à ce titre. Les Infirmières Praticiennes et Infirmiers Praticiens doivent maintenir leur immatriculation conformément à cette Loi.

3.17 « Avancement » désigne la nomination d'un Membre du Personnel à une autre Classe comportant une augmentation de la rémunération versée à l'un Membre du Personnel.

3.18 « 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'article 11 (1) a) de la *Loi relative à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick*. Les infirmières et les infirmiers doivent maintenir leur immatriculation conformément à cette Loi.

3.19 « Ancienneté » est une mesure des heures accumulées rémunérées en tant que Membre du Personnel dans les Unités de Négociation des infirmières et infirmiers de la Partie III et des infirmières et infirmiers gestionnaires et infirmières et infirmiers surveillantes de l'Hôpital dont le Membre du Personnel fait partie, à compter de sa date d'embauche, sauf pour ce qui est prévu au paragraphe 4.07c), 25.01, 38.03 b) et c) et 40.03 b).

3.20 « 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.

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

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

3.23 « 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 Personnels ne sont normalement pas de service.

3.24 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 – UN MEMBRE DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL, TEMPORAIRES ET OCCASIONNELS**

4.01 Un Membre du Personnel employé à Temps Partiel doit être rémunéré au taux qui figure à l'annexe « A » ou l'annexe « B », ou à 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 rémunérées selon les taux qui figurent à l'annexe « A », l'annexe « B », ou « l'annexe « B-1 », et

(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 que prévu à l'annexe « A », l'annexe « B », ou l'annexe « B-1 », un Membre du Personnel employé 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 employé 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 un Membre du Personnel employés à Temps Partiel et Occasionnels rémunérées selon l'article 4.02 sur demande formulée de la même façon que celle indiquée pour un Membre du Personnel employés 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 à compter de la première date d'embauchage	Nombre de semaines civiles 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 employé 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 employés 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 accumulée lorsque 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'article 4.11(b), ou si l'absence est visée par les dispositions de l'article 4.07(b).

(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 employés 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 employés à Temps Partiel de l'Établissement. Si aucune Membre du Personnel employés 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 employés à Temps Partiel qui sont disponibles et les Membres du Personnel pour ce genre de travail. À défaut des Membres du Personnel employé à Temps Partiel disponibles pour accomplir le travail occasionnel, celui-ci sera offert aussi équitablement que possible aux Membres du Personnel Occasionnels qui sont un Membre du Personnel 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 entre les Membres du Personnel employés à Temps Partiel et les Membres du Personnel Occasionnels qui sont disponibles et qui sont employés pour ce genre de travail.

(iv) Un Membre du Personnel qui est affectée à un Relais occasionnel ou à qui on demande de travailler un Relais occasionnel et qui, en se présentant au travail, apprend que le Relais est annulé, doit être accordée un minimum de quatre (4) heures de travail.

(v) Sauf en Cas d'Urgence, un Membre du Personnel qui a accepté de travailler un Relais occasionnel doit aviser l'Hôpital soixante-douze (72) heures avant le début du Relais occasionnel prévu à l'horaire qu'elle est incapable de travailler ce Relais.

(vi) L'Employeur devra aviser le Membre du Personnel de l'annulation d'un Relais occasionnel prévu à l'horaire dès que possible.

- (b) (i) Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel sont embauchées pour un nombre déterminé de Relais répartis sur une période de quatre (4) semaines. Le nombre de Relais ne peut pas être augmenté ou réduit sans un commun accord entre l'Hôpital et le Syndicat.
- (ii) Un Membre du Personnel employé à Temps Partiel peut demander par écrit de travailler sur une base occasionnelle. Lorsqu'un Membre du Personnel employé 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. Lorsque le Membre du Personnel figure sur la liste des Membres du Personnels Occasionnels, un Membre du Personnel employé à Temps Partiel qui désire accomplir un travail occasionnel doit être disponible pour travailler, sauf si le Membre du Personnel est en congé approuvé.
- (iii) Un Membre du Personnel employé 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 doit s'absenter et qui le sait à l'avance pour aucun des Relais de travail occasionnel indiqués à son Employeur pendant une semaine particulière, doit aviser son Employeur. Si un Membre du Personnel employé à Temps Partiel omet d'aviser son Employeur de sa non-disponibilité, le Membre du Personnel ne peut refuser un travail occasionnel que pour les raisons énoncées à l'article 4.11 b).
- (iv) L'Employeur n'est pas tenu d'offrir un travail occasionnel à un Membre du Personnel employé à Temps Partiel si ce travail occasionnel empiète sur le travail régulier à temps partiel du Membre du Personnel.
- (c) Le travail occasionnel doit être offert aussi équitablement que possible, dans un (1) Établissement seulement, ou d'une autre façon d'un commun accord, entre les Membres du Personnel employés à Temps Partiel et les Membres du Personnel Occasionnels qui sont disponibles et qui sont employés pour ce genre de travail. Les offres équitables seront, sur demande, évaluées une fois durant 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'une Membre du Personnel occasionnelle ait travaillé quatre cent cinquante (450) heures, les offres et la distribution équitables des Relais occasionnels mentionnés dans le présent paragraphe 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'article 4.11 b), être tenue de se présenter au travail lorsqu'on le lui demande.
- (b) Un Membre du Personnel peut refuser d'être affectée à un travail occasionnel :
- (i) pour raison de maladie, à condition d'en fournir la preuve à l'Employeur;
  - (ii) pour raison d'un Cas d'Urgence, à condition d'en fournir la preuve à l'Employeur;
  - (iii) si le Membre du Personnel a déjà travaillé trois (3) Relais durant la période précédente de sept (7) jours civils.

## **ARTICLE 5 — PÉRIODE DE PROBATION**

5.01 Tous les Membres du Personnel employés 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 débute à la date à laquelle le Membre du Personnel commence à travailler au sein de l'Unité de Négociation.

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

## **ARTICLE 6 — RECONNAISSANCE**

6.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur ou agente négociatrice de toutes les Membres du Personnel embauchées par l'Employeur auxquelles s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick (modifiée) numéro 007 HO 1c.

## **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 occasionnelle, à un emploi conforme à son incapacité, à sa capacité ou à son âge. Dans le cas des Membre du Personnel à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire, 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 Divulgations faites dans l'intérêt public

Toutes les parties conviennent que la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public du gouvernement du Nouveau-Brunswick, tel qu'elle est modifiée de temps à autre, s'applique à la présente convention.  
La Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public prévoit ce qui suit :

(a) Conformément à l'article 11, si des motifs raisonnables lui donnent lieu de croire qu'elle 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) son fonctionnaire désigné;
- (3) l'ombud.

(b) Conformément à l'article 31, les Membres du personnel, agissant de bonne foi, ne doivent subir aucunes représailles pour avoir exercé leurs droits en vertu de la Loi.

(c) Conformément à l'article 4, indépendamment de toute autre sanction prévue par la Loi, un Membre du personnel qui commet un acte répréhensible s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

(c) Conformément à l'article 5, indépendamment de toute autre sanction prévue par la Loi, un Membre du personnel qui fait une divulgation frivole, vexatoire ou de mauvaise foi s'expose à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

En cas de modification de la Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public, les alinéas 7.04a), b), c) et d), seront modifiés 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 Personnels;
- (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; et

(d) l'administration et le fonctionnement de l'Hôpital sous tous les rapports et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, la détermination du nombre et de l'emplacement des installations, des services à dispenser, des méthodes, des procédés de travail, du genre et de l'emplacement des instruments et du matériel à utiliser; la sélection, le contrôle et la direction de l'utilisation de tout le matériel que nécessite le fonctionnement de l'Hôpital; l'exigence d'un vêtement convenable; l'Établissement de l'horaire des travaux à exécuter et des services à assurer; l'élaboration, la modification et l'application des règlements régissant l'utilisation du matériel, l'outillage et les services qui sont réputés nécessaires dans l'intérêt de la sécurité et du bien-être du public.

## **ARTICLE 10 — SÉCURITÉ DU SYNDICAT**

- 10.01 (a) Toutes les 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 au trésorier ou à la trésorière du Syndicat avant le 15e 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 du trésorier ou de la trésorière du Syndicat ainsi que du montant des cotisations mensuelles chaque année. Le versement mensuel des retenues effectuées doit être accompagné d'une liste complète des Membres du Personnel suivants, incluant les adresses :

- (1) Membres du Personnel employés à Temps Plein,
- (2) Membres du Personnel employés 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-PAROLES 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 un Membres du Personnel.

(b) Chaque Section Locale signalera par écrit à l'Hôpital le nom 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. La permission ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Quand le Porte-Parole reprend son travail régulier, chaque Porte-Parole de la Section Locale doit se présenter à sa surveillante immédiate et dans le cas d'un retard excessif, le Porte-Parole de la Section Locale lui donnera une explication raisonnable de son absence. Les Membres du Personnel ne doivent pas subir de perte de traitement réglementaire pendant que les Porte-Paroles 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 et de présenter tout nouveau Membre du Personnel au Porte-Parole de sa Section Locale. 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 accrédité du Syndicat doit avoir accès aux lieux appartenant à l'Employeur dans le but d'aider à signifier un grief, pourvu que le porte-parole 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

- 15.01 (a) L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir un Comité d'exercice de la profession. Les parties reconnaissent que la structure du Comité doit être établie selon chaque établissement, sauf entente à l'effet contraire.
- (b) Il doit y avoir un Comité d'exercice de la profession composé d'au plus quatre (4) porte-paroles du Syndicat et d'au plus quatre (4) porte-paroles de l'administration, dont un étant un cadre infirmier supérieur. D'autres porte-paroles de l'une ou l'autre des parties peuvent être ajoutés sur entente mutuelle. Le Syndicat et l'administration assument la présidence à tour de rôle.
- (c) 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.
- (d) Le comité sera chargé :
- (i) de définir les problèmes,
  - (ii) d'apporter des solutions viables relativement à ces problèmes,
  - (iii) de recommander les solutions proposées par écrit 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.
- (e) Ce comité doit être nommé dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention, doit se réunir dans un délai de dix (10) jours de sa nomination et par la suite, chaque mois. De plus, il doit tenir toute autre réunion supplémentaire demandée par l'une ou l'autre des parties.
- (f) Ce comité joue un rôle consultatif et ne doit pas servir à remplacer les réunions du personnel ou les réunions convoquées par l'infirmière ou l'infirmier gestionnaire, ni les moyens habituels de communication en vigueur dans l'Hôpital.
- (g) 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.
- (h) Si le comité d'exercice de la profession ne parvient pas à régler une question donnée qui a été portée à son attention, le Comité ou un membre quelconque du Comité peut présenter la question et ses observations au vice-président des services cliniques (ou à son remplaçant désigné ou à sa remplaçante désignée) ou au chef des opérations (ou à son remplaçant désigné ou à sa remplaçante désignée) de la régie régionale de la santé. Le vice-président ou la vice-présidente des services cliniques ou le chef des opérations étudiera la question et présentera sa décision au comité d'exercice de la profession dans les trente (30) Jours Ouvrables suivant la réception de la question. Le délai de trente (30) Jours Ouvrables peut être prolongé d'un commun accord des parties.
- (i) Les Membres du Personnel ne doivent pas subir une perte de salaire pour avoir assisté aux réunions ou avoir exercé 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 par l'Employeur.
- (j) Il faut tenir un procès-verbal de chaque réunion.

15.02 Les Membres du Personnel d'un Hôpital peuvent, individuellement ou en groupe, présenter des exposés au Comité 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 peuvent être invités à ces réunions à titre consultatif seulement. Toutes les parties obtiendront un préavis raisonnable avant la réunion si de tels représentants doivent assister.

## **ARTICLE 16 — PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS**

- 16.01 (a) Lorsqu'un Membre du Personnel a une plainte ou 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 Occasional 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 l'une quelconque des dispositions de la présente convention et lorsque le Membre du Personnel a 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 exigeant une 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 mentionné 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 exigeant une 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 Ouvrables mentionné 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 exigeant une 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 article, 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 désiré, 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 le Syndicat a présenté le 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

<b>PALIER</b>	<b>PRÉSENTATION DE GRIEF - DÉLAI DU MEMBRE DU PERSONNEL</b>	<b>DESTINATAIRE</b>	<b>RÉPONSE - DÉLAI DE L'EMPLOYEUR</b>
PREMIER	Dans les <b>20 Jours Ouvrables</b> suivant la date du prétendu dommage ou suivant la date où le dommage a été constaté	La personne désignée par l'employeur	Dans les <b>5 Jours Ouvrables</b> suivant la réception du grief par écrit
DEUXIÈME (le cas échéant)	Dans les <b>5 Jours Ouvrables</b> 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 <b>10 Jours Ouvrables</b> suivant la réception du grief par écrit
FINAL	Dans les <b>5 Jours Ouvrables</b> 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'article 16.01 c)	Le directeur général de l'hôpital ou la personne désignée	Dans les <b>10 Jours Ouvrables</b> suivant la réception du grief par écrit pour satisfaire le délai de <b>10 Jours Ouvrables</b> suivant la rencontre
SENTENCE ARBITRALE	Dans les <b>20 Jours Ouvrables</b> 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 ou l'agente négociatrice 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 (a) Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque Relais doivent être de sept heures et demie (7½). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) calculée sur une période de quatre (4) semaines. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être inférieur à trente (30) minutes par relais et ne doit pas être considéré comme des heures de travail.

(b) Lorsque les exigences du service le permettent, l'heure d'entrée et l'heure de sortie des Membres du Personnel qui travaillent par relais sont comme suit :

<b>ENTRÉE</b>	<b>SORTIE</b>
Jour – Entre 7 h et 8 h	Entre 15 h et 16 h
Soirée – Entre 15 h et 16 h	Entre 23 h et minuit
Nuit – Entre 23 h et minuit	Entre 7 h et 8 h

Huit (8) heures doivent s'écouler entre l'heure d'entrée et l'heure de sortie de chaque équipe de Relais. Ces heures d'entrée et de sortie doivent être établies au niveau local d'un commun accord entre l'Hôpital et le Syndicat. Voici quelques exemples des horaires de relais :

i) Jour – 7 h 30 à 15 h 30.	ii) 8 h à 16 h.
Soirée – 15 h 30 à 23 h 30	16 h à minuit.
Nuit – 23 h 30 à 7 h 30	Minuit à 8 h

(c) Si un Membre du Personnel a acheté un repas à la cafétéria de l'Hôpital et doit le laisser afin de retourner au travail, l'Employeur doit lui remplacer son repas.

(d) Périodes de repas (Programme extra-mural).

(i) Par une entente mutuelle entre l'Hôpital et les Membres du Personnel de chacune de ses unités de prestations de services du Programme extra-mural, les périodes de repas peuvent être prolongées jusqu'à soixante (60) minutes.

(ii) Les Membres du Personnel du Programme extra-mural du Nouveau-Brunswick qui sont obligées d'être de service pendant les heures de repas doivent être rémunérées au taux de service de réserve conformément à l'article 20.06 e) de la convention collective.

(iii) Un Membre du Personnel du Programme extra-mural du Nouveau-Brunswick qui doit répondre aux appels téléphoniques ou qui est rappelée au travail pendant sa période de repas, doit recevoir, en plus du taux de service de réserve conformément à l'article 20.06 e), le taux de surtemps pour le temps consacré au service, conformément au sous-article 20.03 a) ii) et l'Employeur doit lui remplacer son repas.

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 entre l'Hôpital et le Membre du Personnel.

18.03 (a) Les Membres du Personnel employés à Temps Plein et à Temps Partiel doivent recevoir une Fin de Semaine libre au moins toutes les deux (2) Fins de Semaine. Si les circonstances devaient empêcher le Membre du Personnel d'obtenir une Fin de Semaine libre à la deuxième (2e) 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. Cette disposition ne s'applique pas aux Membres du Personnel employés à Temps Partiel qui ont fait une demande pour travailler uniquement les Fins de Semaine.

(b) Les heures de surtemps effectuées sur une base volontaire ou les heures occasionnelles effectuées pendant une fin de semaine ne donnent pas au Membre du Personnel le droit à un taux de surtemps pour la fin de semaine subséquente prévue à l'horaire régulier.

18.04 Les Horaires de Travail doivent être affichés dans l'unité de soins infirmiers appropriée au moins quatre (4) semaines à l'avance et couvriront une période d'au moins six (6) semaines. L'Hôpital doit faire tous les efforts raisonnables pour ne pas changer les Horaires de Travail une fois qu'elles seront affichées. L'Hôpital doit aviser le Membre du Personnel de son intention de changer son Horaire de Travail dès que l'Hôpital est au courant et doit le faire au moins soixante-douze (72) heures à l'avance.

18.05 Les deux parties reconnaissent la nécessité d'une procédure visant à favoriser la flexibilité pour les Membres du Personnel et la nécessité pour l'Employeur de combler les Relais. Les parties reconnaissent qu'un échange de relais est un accord entre les deux Membres du Personnel.

#### Échange de Relais

(a) Les Membres du Personnel peuvent échanger un seul relais, avec le consentement de l'Employeur, dans les conditions suivantes :

1. Les Membres du Personnel sont qualifiés et familiers avec l'unité ou le département,
2. Les Membres du Personnel sont de la même Classe,
3. Les Relais échangés sont dans la même période de quatre-vingt-dix (90) jours civils,
4. L'échange n'a aucune incidence sur les soins ou la sécurité des patients, et
5. Il n'y a pas de coûts supplémentaires pour l'Employeur.

(b) Le Relais échangé fait partie de l'Horaire de Travail du Membre du Personnel. Toutefois, les dispositions relatives aux Horaires de Travail principaux et au surtemps ne s'appliquent pas au Relais échangé.

(c) L'Employeur ne doit pas refuser son consentement sans raison valable.

18.06 (a) Lorsque des Relais de soirée ou de nuit sont nécessaires dans une unité, ces Relais doivent être alternés de façon égale entre tous les Membres du Personnel de l'unité, 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 entre l'Hôpital et le Membre du Personnel,

(i) lorsqu'il est possible de le faire, 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 de douze (12) mois à compter du 1er janvier. La période de congés annuels du Membre du Personnel ne doit pas être incluse dans cette formule

(ii) 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.

18.07 (a) Nul un Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant plus de sept (7) jours consécutifs sans jour(s) libre(s).

(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 rester au travail, en vertu du présent article, l'Employeur doit 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 influer 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 une Section Locale indique que, dans un Établissement ou une unité de soins infirmiers, il est possible, avec les ressources actuelles, d'améliorer les Horaires de Travail existants, la Section Locale et l'Employeur doivent se rencontrer, le plus tôt possible pour tenter de trouver une solution mutuellement acceptable. S'il est impossible de trouver une solution mutuellement acceptable au niveau de la Section Locale, un porte-parole du Syndicat provincial et un porte-parole du Conseil du Trésor peuvent être invités à assister aux réunions suivantes à titre consultatif seulement.

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.

18.12 Les Membres du Personnel peuvent être autorisés à établir eux-mêmes leur horaire conformément à ce qui suit:

- i) Les Membres du Personnel participants doivent établir les règles d'une unité en particulier;
- ii) Ces règles doivent être conformes aux dispositions de la convention collective et doivent être approuvées par l'Employeur;
- iii) L'Employeur doit approuver l'Horaire de Travail final;
- iv) L'Établissement de l'horaire par les Membres du Personnel doit être mis à l'essai pendant une période de six (6) mois dans une unité en particulier;
- v) L'Employeur et les Membres du Personnel participants doivent accepter d'un commun accord de maintenir la possibilité que les Membres du Personnel établissent eux-mêmes l'horaire;
- vi) L'Employeur ou les Membres du Personnel participants peuvent mettre fin à la possibilité que les Membres du Personnel établissent eux-mêmes l'horaire sur préavis de quatre-vingt-dix (90) jours;
- vii) L'Employeur avisera le Syndicat lorsqu'une ou plusieurs unités dans un Établissement commencent à établir eux-mêmes l'horaire en vertu du présent article.

## **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 consente à adopter et à maintenir l'horaire des Relais;
- (b) l'Horaire de Travail soit maintenu conformément à la convention collective et à l'addenda à la convention collective.

19.02 Si, selon l'Hôpital, l'horaire de semaine de travail réduite doit être retiré dans une unité de soins infirmiers pour des raisons fonctionnelles, l'Hôpital, le personnel touché, et la Section Locale doivent se réunir le plus tôt possible pour tenter de trouver une solution mutuellement acceptable avant que l'Hôpital adopte un changement.

## ARTICLE 20 — SURTEMPS

- 20.01 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 paragraphe lorsque le Membre du Personnel justifie son surtemps dans un délai de quarante-huit (48) heures.
- 20.02 (a) Nulle un 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 l'un 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 une un Membre du Personnel employé à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les Membre du Personnels employés à Temps Partiel et les Membre du Personnel employé à Temps Partiel temporaires :
- (i) au cours d'une journée libre prévue (un Membre du Personnel employés à Temps Plein et Membre 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 (réparti 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 congé 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 qu'il 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 soixantequinze (75) heures de travail accumulées.

(b) Tout travail accompli par un Membre du Personnel employé à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les Membres du Personnel employé à Temps Partiel et les Membres du Personnel employés 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 qu'il 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.

(c) Tout travail effectué par une un Membre du Personnel Occasionnel, un Membre du Personnel employé à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle ou un Membre du Personnel employé 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 (11¼) dans toute période d'une journée, sauf lorsque les heures en plus des sept heures et demie (7½) 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 (7½);
- (ii) En plus de trente-sept heures et demie (37½) 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 employés à Temps Partiel n'affecteront pas sur le taux horaire de traitement du Membre du Personnel pour les heures travaillées à titre de Membres du Personnel employés 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 articles a) (iii) et (c)(ii), deux (2) séries consécutives de périodes de paye doivent être utilisées. Dès que le calcul initial a été fait dans une année civile donnée, toutes les périodes de paye doivent être comptées et aucune période ne doit être comptée deux (2) 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, et;
- (b) Lorsque l'Employeur demande au Membre du Personnel de travailler lors d'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 (a) Le surtemps doit être offert équitablement entre les Membres du Personnels qui sont disponibles et capables d'accomplir le travail.

(b) 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 3.05.

20.06 L'Employeur ne mettra pas de Membres du personnel en disponibilité pour éviter de payer du surtemps conformément au paragraphe 20.03

20.07 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 avec 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 à l'article 20.03 a), 20.04 ou à l'article 22 selon le cas, pour chaque rappel.

(c) Une liste et un Horaire de Travail de service de réserve peuvent être dressés dans certains Établissements lorsque, selon l'Employeur, les exigences de fonctionnement l'exigent.

(d) Un Membre du Personnel désigné pour le service de réserve doit être :

1) Être accessible durant sa période de service de réserve à un numéro de téléphone connu et être capable de se présenter au travail aussi vite que possible si le Membre du Personnel est appelé;

2) Aucune rémunération ne sera accordée pour la période complète passée en réserve si le Membre du Personnel est incapable de se présenter au travail quand on lui demande de le faire;

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 doit être rémunéré au taux de trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure.

Un Membre du Personnel désigné pour un service de réserve, sans préavis 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 affecté au 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 appelé au travail et qui s'y présente doit être rémunéré conformément aux articles 20.03a), 20.04 ou à l'article 22 selon le cas, et en plus le Membre du Personnel doit recevoir la rémunération applicable au service de réserve.

(ii) est consulté par téléphone par l'Employeur et est autorisé à traiter de questions administratives, de dotation en personnel, de ressources humaines, de patients, de résidents ou de clients sans retourner au travail, le Membre du Personnel sera rémunéré conformément aux articles 20.03a), 20.04 ou à l'article 22 selon le cas, pour le temps total accumulé consacré à la ou aux consultations téléphoniques et à la documentation requise correspondante pendant la période de travail sur appel. Si la consultation téléphonique a été fournie par 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 sera rémunéré au taux applicable 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-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) Les Membres du Personnel travaillant dans les Établissements extra-muraux qui doivent retourner le véhicule de l'Employeur à la fin du service de réserve doivent être remboursés pour les frais réels de taxi encourus pour le trajet de retour à leur domicile, mais ce montant ne doit pas dépasser treize dollars (13 \$) à compter de la date de signature.

(i) Un Membre du Personnel ne doit recevoir aucun paiement des frais de déplacement si :

(i) Le Membre du Personnel demeure dans un logement subventionné par l'Hôpital,  
(ii) le transport est assuré par l'Employeur.

(j) Lorsqu'un Membre du personnel travaille conformément à la présente disposition et qu'il ne dispose pas d'un minimum de huit (8) heures consécutives de repos dans les 12 heures précédant son prochain relais, il 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 devra informer à l'avance sa surveillante du fait qu'il 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.

## **ARTICLE 21 — CONGÉS ANNUELS**

21.01 Chaque un 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 ( $1\frac{1}{4}$ ) 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<sup>er</sup> 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 ou est célébré un jour réglementaire de travail qui se trouve être un jour de congé annuel d'un Membre du Personnel, celle-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 d'un douzième ( $\frac{1}{12}$ ) de la somme des congés annuels auxquels le Membre du Personnel a droit, multipliée 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 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 qu'il 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 ( $\frac{1}{2}$ ) du nombre de jours 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 fixés à n'importe quel temps de l'année au sein de chaque unité de soins infirmiers, pourvu que 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.

(b) L'Hôpital doit afficher, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, une liste sur laquelle les Membres du Personnel indiqueront leur choix de congés annuels. Les Membres du Personnel auront leur choix de congés annuels en fonction de leur Ancienneté, tel qu'établi dans la liste d'Ancienneté affichée conformément à l'article 38.01. Les Membres du Personnel auront jusqu'au 1<sup>er</sup> avril pour indiquer leur choix de congés annuels. Les listes de congés annuels approuvées doivent être affichées au plus tard le 1<sup>er</sup> mai. Une fois prévues, les congés annuels du Membre du Personnel ne doivent pas être modifiées à moins d'un accord mutuel entre le Membre du Personnel et l'Hôpital ou lorsque, à la suite de son transfert dans une autre unité de soins infirmiers, ses congés annuels précédemment prévues ne sont pas disponibles.

(c) Après le 1<sup>er</sup> mai, les demandes de congés annuels qui n'entraînent pas de coûts supplémentaires et/ou qui ne nuisent pas au fonctionnement du service seront approuvées sur la base du premier arrivé, premier servi. Le Membre du Personnel sera avisé dès que possible par écrit si sa demande est approuvée ou refusée.

21.08 Si un Membre du Personnel tombe malade pendant au moins trois (3) jours ou plus au cours de sa période de congés annuels et que le Membre du Personnel présente un certificat médical à l'appui, le Membre du Personnel a le droit d'utiliser des crédits de congés de maladie et de se faire créditer un nombre correspondant de jours de congés annuels. Il ne sera pas permis de substituer les crédits de congés de maladie à des congés annuels lorsque la période de congés annuels prévue à l'horaire d'un Membre du Personnel est inférieure à trois (3) jours.

Si un Membre du Personnel tombe malade avant le début de sa période de congés annuels, le Membre du Personnel a le droit de reporter à une date ultérieure un nombre de congés annuels correspondant à la durée de son congé de maladie lorsqu'un certificat médical est présenté à l'appui.

21.09 Deux (2) jours libres ordinaires l'horaire doivent être accordés immédiatement avant ou après les congés annuels, à moins d'entente mutuelle à l'effet contraire entre l'hôpital et le Membre du Personnel.

## **ARTICLE 22 — JOURS FÉRIÉS**

22.01 Toutes les Membres du Personnel employés 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 doit être conservé et observé le 1er 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.

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 ouvrable qui précède immédiatement le jour férié et le jour ouvrable 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) Chaque Membre du Personnel doit obtenir un congé soit à Noël, soit au Jour de l'an, à moins qu'il en ait été convenu autrement par entente mutuelle. Lorsqu'un Membre du Personnel 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 que le Membre du Personnel soit en congé sans perte de traitement pendant trois (3) jours consécutifs, lesquels doivent être, par rapport à Noël, les 24, 25 et 26 décembre, et par rapport au Jour de l'an, soit le 30 décembre, le 31 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, ou le 31 décembre, le 1<sup>er</sup> janvier et le 2 janvier.
- (b) À moins que l'Employeur et les Membres du Personnel concernés n'en conviennent autrement, ou à moins qu'il n'y ait une urgence imprévisible en matière de dotation en personnel, les Membres du Personnel doivent recevoir en alternance trois (3) jours de congé consécutifs pour Noël ou pour le Jour de l'an, conformément à l'article 22.05 a). Par exemple, si le Membre du Personnel reçoit un congé le jour de Noël une année, le Membre du Personnel recevra un congé le jour de l'An et l'année suivante. Si un Membre du Personnel transfert dans une autre unité, cette disposition peut ne pas s'appliquer l'année où le Membre du Personnel est transfert. L'article 18.03 a) ne s'appliquera pas si un Membre du Personnel est tenu de travailler deux (2) fins de semaine consécutives en raison de l'application du présent paragraphe.
- (c) Lorsqu'un Membre du Personnel obtient congé à Noël et au Jour de l'an et lorsque les besoins du service le permettent, le Membre du Personnel peut choisir d'utiliser du temps accumulé pour prendre congé le 24 ou le 27 décembre.
- 22.06 Rémunération des Membres du Personnel employés à Temps Plein et à Temps Partiel qui travaillent un des jours fériés officiels indiqués au paragraphe 22.01 est comme suit:
- (a) Tout travail effectué un jour férié, à l'exception du 25 décembre et du 1<sup>er</sup> janvier, doit être rémunéré, à la discrétion du Membre du Personnel, comme suit :
    - (i) une fois et demie (1½) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel et 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 la moitié (½) du nombre d'heures travaillées le jour férié devant être pris en congé à une date ultérieure, et le jour férié devant être reporté.
  - (b) Tout travail effectué le 25 décembre et/ou le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 (2½) 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.

22.07 La rémunération pour les Membres du Personnel employés à Temps Plein temporaires et les Membres du Personnel employés 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<sup>er</sup> janvier, doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel.
- (b) Tout travail effectué le 25 décembre et/ou le 1<sup>er</sup> 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 employés à Temps Partiel et les Membres du Personnel employés 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<sup>er</sup> janvier, doit être d'une fois et demie (1½) le taux de traitement horaire du Membre du Personnel.

- (b) La rémunération pour les Membres du Personnel employés à Temps Partiel et les Membres du Personnel employés à Temps Partiel temporaires qui travaillent sur une base occasionnelle, et les Membres du Personnel Occasionnels qui travaillent le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier, doit être de deux (2) fois le taux de traitement horaire du Membre du Personnel.

22.09 Un Membre du Personnel employé à Temps Plein ou un Membre du Personnel employé 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 prises 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 00:01 heure et 24:00 heures 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'une unité.

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 employés 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 (1½) 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 employés 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 congé de maladie accumulés sont en banque et qui est muté à un poste à temps partiel au prorata a droit à dix-huit (18) jours de ses crédits de congé de maladie, ou un montant de sa banque qui est directement proportionnel à son statut au prorata, selon le plus élevé, que le Membre du Personnel pourra utiliser à titre de Membre du Personnel employé à Temps Partiel conformément au paragraphe 23.06. La balance des crédits accumulés restera en banque tel que prévu à l'article 23.01b).

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 reçoit des indemnités pour accident du travail.

Les crédits de congé 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 nommée avant le seizième (16<sup>e</sup>) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie pour ce mois-là.

23.04 Un Membre du Personnel nommée après le quinzième (15<sup>e</sup>) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant.

23.05 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 32, à dépasser onze (11) jours ouvrables en un (1) mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais 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 elle est incapable d'exécuter ses fonctions à cause de maladie ou de blessure, à condition :

- (a) que ces absences soient signalées aussitôt que possible à la surveillante ou au chef du service;
- (b) 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, l'Employeur 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 le Membre du Personnel est en congé non payé ou frappée de suspension.

23.09 Quand une avance de congés de maladie est accordée à un Membre du Personnel conformément à l'article 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 congédierment.

23.11 Un congé de maladie doit être accordé pour des actes diagnostiques ou des interventions chirurgicales mineures effectuées au service de consultation externe.

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

23.14 Un congé de maladie doit être accordé pour des rendez-vous chez un médecin ou un dentiste qui ne peuvent être obtenus en dehors des heures normales de travail d'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. Si possible, un tel avis doit être donné soixante-douze (72) heures avant le rendez-vous.

23.15 (a) Un Membre du Personnel employé, 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. Ce privilège s'applique aux Membres du Personnel occupant un poste à Temps Partiel au prorata.

(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 Membre du Personnel.

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

23.16 Les 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 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 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 d'un syndicat auquel celui-ci est affilié. 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 assujetti 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 réintégré 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) 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 de 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 a été aboli, le Membre du Personnel doit être affecté à un poste équivalent. 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 ou sa conjointe 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 ou de sa conjointe, 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 Membre du Personnel employés à Temps Partiel qui ont accepté de travailler sur des Relais à titre d'occasionnelles.
- (g) Dans le cas du décès d'une personne énumérée au sous-article a) ou b) pendant les congés annuels d'un Membre du Personnel, celui-ci doit se voir accorder un congé de deuil selon le sous-article a) ou b) et ses congés annuels doivent être reportés à une date ultérieure.
- (h) Dans le cas du décès d'une personne énumérée au sous-article a) ou b), le Membre du Personnel peut se faire accorder à la discrétion de l'Employeur une (1) journée additionnelle de congé payée afin de se rendre aux funérailles, à un service commémoratif ou à toute autre réunion commémorative, ou à l'inhumation de cette personne.
- (i) Si les funérailles, à un service commémoratif ou à toute autre réunion commémorative, ou à l'inhumation n'ont pas lieu au cours du congé de deuil prévu à l'article 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/pour une Responsabilité Familiale

(a) Le Membre du Personnel a le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum de trois (3) jours par année en Cas d'Urgence au sens du paragraphe 3.05, ou pour une Responsabilité Familiale demandant l'attention immédiate du Membre du Personnel. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable. « Responsabilité Familiale » désigne les situations non urgentes qui sont suffisamment graves pour nécessiter l'attention personnelle du Membre du Personnel. Ce congé ne sera pas refusé 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 ( $\frac{1}{2}$ ) d'un Relais prévu à l'horaire ou moins doit correspondre à la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) d'un Relais plutôt qu'à un (1) Relais complet.

(c) L'Hôpital peut accorder des congés payés ou non payés et sans perte d'Ancienneté, en Cas d'Urgence, pour une Responsabilité Familiale ou pour tout motif valable et suffisant. Un tel congé ne sera ni demandé ni refusé sans motif valable.

25.08 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.

25.09 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.

25.10 (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 lorsqu'ils 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

- (i) un jour libre,
- (ii) ses congés annuels,
- (iii) 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 congés 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 au Membre du Personnel doit être remise à l'Hôpital.

c) Lorsqu'un Membre du personnel est cité à comparaître ou demandé par le Syndicat de témoigner à une audience d'arbitrage ou à une instance de l'AIINB ou de 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.

25.11 Aucun Membre du Personnel ne doit subir de réduction de salaire lorsque le Membre du Personnel s'absente du travail à cause d'une mise en quarantaine ordonnée par un médecin-hygieniste.

#### 25.12 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.

#### 25.13 Congé en cas de violence familiale

- (a) Un Membre du Personnel qui a été victime de violence familiale peut avoir besoin 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 matière confidentielle par l'Employeur
- (c) Tous les Membre 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.

### **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 autorisés 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 accord contraire intervenu 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 du présent article, 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 de l'administration des fonds d'aide aux études pour les Unités de Négociation des infirmières et des infirmiers de la Partie III et des infirmières et infirmiers gestionnaires et infirmières et infirmiers 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 constituera les allocations budgétaires devant être gérées par le comité mixte désigné à l'alinéa 26.03 c) pour les Unités de Négociation des infirmières et des infirmiers de la Partie III et des infirmières et infirmiers gestionnaires et infirmières et infirmiers 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 leur congé de maternité.

(b) Tous les Membres du Personnel employés 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 Au plus tard le 5<sup>e</sup> mois de grossesse, un Membre du Personnel doit transmettre à l'Hôpital une demande de congé de maternité par écrit. 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 conformément aux dispositions de l'article 23 doit être accordé avant le début du congé de maternité qu'a demandé le Membre du Personnel en vertu des dispositions du paragraphe 27.02.

27.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 7.03, l'Établissement 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 Membres 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 du Membre du Personnel (y compris une conjointe ou un conjoint de fait), un congé spécial payé jusqu'à concurrence de deux (2) jours. Ce congé doit être pris dans un délai raisonnable entourant la naissance de l'enfant. Ce congé sera 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'article 27.08a) doit retourner travailler en tant que Membre du Personnel employé 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 employé à Temps Plein ou à Temps Partiel et de rester au travail en tant que Membre du Personnel employé 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 supplémentaire de prestation d'assurance-emploi ne s'applique pas aux Membres du Personnel 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'article 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 infirmière et infirmier, le parent qui ne demande pas de congé en vertu de l'article 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 avise l'Employeur du nombre total de semaines pendant lesquelles le Membre du Personnel a l'intention de s'absenter du lieu de travail en vertu des dispositions du présent article.

## ARTICLE 28 — ADMINISTRATION SALARIALE

- 28.01 (a) Les traitements pour les Membre du Personnels visées par la présente convention figurent à l'annexe « A », l'annexe « B », et 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) Les parties, reconnaissant le désir de maintenir les Membres du Personnel expérimentés dans le système de soins de santé, conviennent des conditions suivantes concernant l'octroi d'une prime de maintien en poste.

L'Employeur doit verser, aux Membres du Personnel dans l'Unité de Négociation qui présentent une confirmation d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée ou infirmier immatriculé (II) ou d'infirmière auxiliaire autorisée ou infirmier auxiliaire autorisé (IAA) ou d'une combinaison des deux, 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 cette étape, comme il est 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, le Membre du Personnel doit fournir une confirmation provenant d'un Employeur précédent ou d'un organisme de réglementation professionnelle reconnu.

Les Membres du Personnel qui comptent :

- quinze (15) ans d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée ou infirmier immatriculé ou d'infirmière auxiliaire autorisée ou infirmier auxiliaire autorisé ou d'une combinaison des deux; ou
- vingt-cinq (25) ans d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée ou infirmier immatriculé ou d'infirmière auxiliaire autorisée ou infirmier auxiliaire autorisé ou d'une combinaison des deux;

recevront un rajustement correspondant au taux de traitement réglementaire du Membre du Personnel à la date à laquelle le Membre du Personnel a atteint cette étape.

- 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 infirmier immatriculé ou d'infirmière auxiliaire autorisée ou infirmière auxiliaire autorisé ou une combinaison des deux, peuvent demander un maximum de cinq (5) jours de congé non payés 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 de banques de jours fériés, d'heures supplémentaire et de congé annuels (disponibles et accumulés).

28.02 (a) Un Membre du Personnel employé à Temps Plein a droit à un ajustement à la hausse établi à l'annexe « A », l'annexe « B » et l'annexe « B-1 » au terme de chaque période de 1957,5 heures réglementaires payées ou d'un multiple de ce nombre.

(b) Aux fins du présent alinéa, 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 employé à Temps Partiel ou Occasionnel est muté à un poste à plein temps, toutes les heures accumulées comme Membre du Personnel employé 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 articles 25.01 a) et b).

Aux fins du présent article, les « heures réglementaires payées » excluent :

(i) le surtemps

(ii) le temps d'absence alors que l'un Membre du Personnel recevait des indemnités pour accident du travail.

28.03 (a) 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.

(b) Indemnité de prise en charge à la responsable désignée – Classe A d'Infirmière Immatriculée et d'Infirmier Immatriculé.

Un Infirmier Immatriculé ou une Infirmière Immatriculée (classe A) de n'importe quelle unité de l'Hôpital désigné(e) comme étant « responsable » doit recevoir une indemnité d'un dollar et vingt-cinq cents (1,25 \$) pour chaque heure travaillée en tant que responsable. Pour plus de clarté, aux fins de sécurité des patients et des clients, le Membre du Personnel « responsable » désignée par l'Employeur doit être une Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé.

(a) Le Membre du Personnel doit posséder au moins 1957,5 heures d'expérience en tant qu'Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé.

(b) Le Membre du Personnel doit être qualifié pour travailler dans l'unité.

Si un Infirmier Immatriculé ou une Infirmière Immatriculée n'est pas disponible pour être responsable ou n'acceptable pas d'être responsable, l'Employeur peut désigner un Infirmier Immatriculé ou une Infirmière Immatriculée qualifié(e) pour être responsable.

28.04 (a) Prime de Relais

La prime pour le Relais du soir doit être :

- trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, et
- quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024.

La prime pour le Relais de nuit doit être :

- trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, et
- quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> 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, et doit être :

- trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, et
- quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024.

(c) La rémunération de préceptrice ou du précepteur, ainsi que la prime de supervision de stage clinique et d'orientation sont d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure à compter de la date de signature.

28.05 Cession de traitements

Sauf dans les cas qui auront obtenu l'approbation préalable de l'Hôpital, 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 de Membres du Personnel employés à Temps Plein à celle de Membres du Personnel employés à Temps Partiel doivent demeurer au même échelon de l'échelle de traitement que lorsque les Membres du Personnel étaient employés à Temps Plein.

(b) Les Membres du Personnel qui passent de la catégorie de Membres du Personnel employés à Temps Partiel à celle de Membres du Personnel employés à Temps Plein doivent demeurer au même échelon de l'échelle de traitement que lorsque les Membre du Personnel étaient employés à Temps Partiel.

28.07 L'échelle de traitement applicable à une Infirmière Immatriculée ou à un Infirmier Immatriculé (II) doit être payée par l'Hôpital à partir de la date du premier embauchage ou à partir de la date qui figure sur le certificat d'immatriculation de l'Infirmière Diplômée ou l'Infirmier Diplômé, en prenant la dernière de ces dates.

28.08 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.

28.09 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 de ces Membres du Personnel dans l'échelle de traitement, comme suit :

<u>Années de service en tant qu'il</u>	<u>Infirmière Immatriculée et Infirmier Immatriculé Classe D (Annexe « A »)</u>	<u>Années de service en tant qu'IAA</u>	<u>Infirmière Immatriculée et Infirmier Immatriculé Classe A (Annexe « A »)</u>
0 - <3 ans	A	Infirmier(ières) Diplômé(e)	
3 - <5 ans	B	0 - <3 ans	A
5 - <10 ans	C	3 - <5 ans	B
10 - <15 ans	D	5 - <10 ans	C
15 - <20 ans	E	10 - <15 ans	D
20+ ans	F	15 - <20 ans	E
		20+ ans	F

28.10 Une Infirmière Diplômée ou un Infirmier Diplômé doit être affecté à l'échelon A de l'échelle salariale des Infirmières Diplômée ou Infirmier Diplômé et doit être affecté à l'échelon A de l'échelle salariale des Infirmières Immatriculées ou des Infirmiers Immatriculés dès que l'infirmière Diplômée ou l'Infirmier Diplômé devient une Infirmière Immatriculée ou un Infirmier Immatriculé, ou lorsque l'Article 28.09 s'applique, à l'échelon approprié de l'échelle salariale des Infirmières Immatriculées ou des Infirmiers Immatriculés en vertu de cet Article.

28.11 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.

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

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 trois cent dollars (300 \$) 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 1er 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 paye uniformisée doit être effectué dans un délai établi par l'Hôpital.

29.02 Quand le jour réglementaire de paye survient lors d'un jour férié, le jour de paye doit être le dernier jour d'opérations bancaires qui précède ce jour férié.

29.03 Virement automatique

L'Hôpital peut planter 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*.

29.04 L'Employeur consent à remettre les talons de chèque de paye aux Membres du Personnel affectés au Relais de nuit au moment où les Membres du Personnel quittent le service.

29.05 Les talons de chèque de paye seront disponibles au plus tard de 9 h à 16 h le jour de paye.

29.06 Si une erreur de plus de cent dollars (100 \$) figure sur la paye nette d'un Membre du Personnel, cette erreur sera corrigée par l'Hôpital dans un délai de deux (2) Jours Ouvrables suivant 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 et infirmiers de la Partie III ou des infirmières ou infirmiers gestionnaires et infirmières et infirmiers 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. Cet avis peut être envoyé par voie électronique.

(b) L'Employeur doit tout mettre en œuvre pour procéder à une nomination à un poste vacant ou nouvellement créé dans les trente (30) jours civils suivant tous les délais énoncés à l'article (a).

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

(d) L'Employeur mettra tout en œuvre pour déplacer un Membre du Personnel qui accepte un poste conformément à l'article 30 dans les six (6) semaines suivant l'affichage du nom de la candidate choisie ou du candidat choisi.

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

- (i) fonctions et lieu du poste;
- (ii) titres de compétence en soins infirmiers, habiletés infirmières, et autres habiletés pertinentes requises;
- (iii) heures de travail;
- (iv) traitement; et
- (v) date de l'entrée en fonctions prévue.

Les exigences du poste tel qu'établi 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 ou d'Infirmière Auxiliaire Autorisée ou d'Infirmier Auxiliaire Autorisé doivent être remplis en fonction de l'Ancienneté au sein des Unités de Négociation dans l'Hôpital intéressé, pourvu que la candidate ou le candidat 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 et D 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 égales entre deux (2) candidates ou candidats ou plus, le poste doit être comblé suivant l'Ancienneté dans les Unités de Négociation dans l'Hôpital visé, pourvu que la candidate choisie ou le candidat choisi 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 ou le candidat choisi doit faire une période d'essai:

- (a) de trois cent soixante-quinze (375) heures dans un nouveau poste; ou
- (b) nonobstant l'article 30.04a), pour une période de cinq cents (500) heures lors du passage d'un poste d'Infirmière Auxiliaire Autorisée ou d'Infirmier Auxiliaire Autorisé à un poste d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé ou d'un poste d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé à un poste d'Infirmière Praticienne ou d'Infirmier Praticien.

Sous réserve d'un accord mutuel entre l'Hôpital et la Section Locale, cette période d'essai peut être prolongée pour une période raisonnable.

30.05 (a) Si, de l'avis de l'Hôpital, le candidat choisi ou la candidate choisie démontre pendant la période d'essai susmentionnée 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 réintégré 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 du candidat choisi ou de la candidate choisie, l'Hôpital doit pourvoir le poste vacant à partir de la liste originale de candidats et 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 de l'Unité de Négociation des Infirmières et Infirmiers de la Partie III et de l'Unité de Négociation des infirmières et infirmiers gestionnaires et des infirmières et infirmiers surveillantes.

## **ARTICLE 31—AFFECTATIONS PROVISOIRES**

31.01 (a) Les affectations provisoires doivent se faire suivant l'Ancienneté, conformément aux articles 31.02a), b) et c), pourvu que le Membre du Personnel comptant le plus d'Ancienneté possède les titres de compétence en soins infirmiers, les 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 doit terminer cette affectation provisoire et être réintégré à son ancien poste pendant une période minimale de douze (12) mois avant de demander une autre affectation provisoire dans la même Classe, sauf si la demande signifie un changement de statut d'emploi dans son unité ou à moins d'entente mutuelle contraire.

(c) L'Employeur mettra tout en œuvre pour déplacer un Membre du Personnel qui accepte une affectation provisoire conformément à l'article 31 à sa nouvelle affectation dans un délai de six (6) semaines suivant l'affichage du nom du candidat choisi ou de la candidate choisie.

- 31.02 (a) En cas d'affectation provisoire au sein des Classes B, C et D d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé dans une unité de soins infirmiers, le Membre du Personnel le plus ancien possédant les habiletés, la capacité et l'expérience au sein de l'unité de soins infirmiers a le droit, au moment où le Membre du Personnel reçoit l'offre, d'accepter ou de refuser l'affectation provisoire. 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 et D 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 ou d'Infirmière Auxiliaire Autorisée ou d'Infirmier Auxiliaire Autorisé durera plus de six (6) mois, celle-ci sera remplie conformément aux paragraphes 30.01 et 30.03. Si l'affectation dure six (6) mois ou moins, l'Hôpital aura alors le droit de désigner quelqu'un.
- (d) En cas d'affectations provisoires d'une durée de moins d'un (1) an, l'affichage des postes libérés à la suite de l'affichage initial en vertu du présent article n'est pas exigé.
- 31.03 (a) Chaque Membre du Personnel qui est affecté à un poste d'une Classe plus élevée a droit à un supplément de traitement conformément à l'article 31.03 (b) et ce supplément doit s'appliquer à tous 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 travaillé consécutifs dans les postes de niveau plus élevé; cette rémunération doit être rétroactive au premier jour de l'affectation.
- (b) Un Membre du Personnel qui remplit provisoirement les fonctions d'une Classe supérieure doit être rémunérée conformément au paragraphe 28.03.
- 31.04 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.
- 31.05 Toutes les affectations provisoires doivent être 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.
- 31.06 Aux fins du présent article, « Membre du Personnel » s'entend des membres de l'Unité de Négociation des infirmières et infirmiers gestionnaires et des infirmières et infirmiers surveillantes et de l'Unité de Négociation des infirmières et infirmiers 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 la date 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 parties 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, Affichages, 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'article 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 du Syndicat.

## **ARTICLE 34 — MISE EN DISPOBILITÉ 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 employé 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 aux 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 employé à Temps Plein qui déplace un autre Membre du Personnel, à sa discrétion, soit le Membre du Personnel employé à Temps Plein ou le Membre du Personnel employé à Temps Partiel possédant le moins d'Ancienneté.

(iii) dans le cas d'un Membre du Personnel employé à Temps Partiel qui déplace, le Membre du Personnel employé à Temps Partiel possédant le moins d'Ancienneté.

34.04 Pour exercer son droit en vertu du présent article,

(i) un Membre du Personnel employé à Temps Plein peut déplacer un Membre du Personnel employé à Temps Plein ou à Temps Partiel.

(ii) un Membre du Personnel employé à Temps Partiel peut seulement déplacer un Membre du Personnel employé à Temps Partiel.

34.05 (a) Sous réserve du paragraphe 34.01, un Membre du Personnel de la Classe B, C ou D d'Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé 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) le Membre du Personnel possédant le moins d'Ancienneté qui est déplacée peut déplacer le Membre du Personnel possédant le moins d'Ancienneté de la même Classe au sein de la régie régionale de la santé, ou l'une ou l'autre Membre du Personnel peut,
- (iii) 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
- (iv) accepter une mise en disponibilité.

(b) Sous réserve du paragraphe 34.01, un Membre du Personnel de la classe B, C ou D d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé 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, ou
- (ii) déplacer le Membre du Personnel possédant le moins d'Ancienneté dans une Classe inférieure à l'Établissement de son choix, ou
- (iii) accepter une mise en disponibilité.

34.06 (a) Sous réserve du paragraphe 34.01, un Membre du Personnel de la classe A d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé ou d'Infirmière Auxiliaire Autorisée ou d'Infirmier Auxiliaire Autorisé 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 dans l'unité de son choix au sein de l'Établissement, ou
- (ii) accepter une mise en disponibilité.

(b) Sous réserve du paragraphe 34.01, un Membre du Personnel de la classe A d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé ou d'Infirmière Auxiliaire Autorisée ou d'Infirmier Auxiliaire Autorisé dont le poste n'est pas particulier à l'Établissement et qui est touché par un manque de travail dans la région a le droit de de:

- (i) déplacer le Membre du Personnel possédant le moins d'Ancienneté de la même Classe dans l'unité de son choix dans son Établissement d'attache, ou
- (ii) accepter une mise en disponibilité.

34.07 Le Membre du Personnel possédant le moins d'Ancienneté qui est déplacée dans l'Établissement, a le droit de :

- (i) déplacer le Membre du Personnel possédant le moins d'Ancienneté de la même Classe ou d'une Classe inférieure dans la régie régionale de la santé, ou
- (ii) accepter une mise en disponibilité.

34.08 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.

34.09 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.

34.10 Un Membre du Personnel qui est mise en disponibilité en application du présent article doit conserver ses droits à la transférabilité prévue à l'article 43 pendant une période de douze (12) mois dans l'Hôpital (les Hôpitaux) où le Membre du Personnel a postulé un emploi dans un délai de trente (30) jours de la mise en disponibilité.

34.11 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.

34.12 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 acquises dans un délai de cinq (5) jours du rappel n'empêchera pas une personne d'exercer son droit d'Ancienneté, conformément au présent article.

34.13 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.

34.14 (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 employé à Temps Plein, une perte de ses droits de rappel.

34.15 (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 de 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'article 34.16 (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.

34.16 (a) Un Membre du Personnel employé 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 rappelée à un poste à temps partiel ou dans l'Établissement qui l'a mise en disponibilité, mais ce droit ne doit pas dépasser la période de rappel initiale de dix-huit (18) mois.

(b) Un Membre du Personnel employé 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 rappelée à un poste à temps plein ou dans l'Établissement qui l'a mise en disponibilité, mais ce droit ne doit pas dépasser la période de rappel initiale de dix-huit (18) mois.

- (c) Le Membre du Personnel ne sera pas rappelé à une Classe supérieure.
- 34.17 (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 leur disponibilité 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 de l'un 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 semaine
- 34.18 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.
- 34.19 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.
- 34.20 Cet article s'applique seulement aux Membres du Personnel employés à Temps Plein et à Temps Partiel.
- 34.21 Aux fins du présent article, « Membre du Personnel » s'entend des membres de l'Unité de Négociation des infirmières et infirmiers de la Partie III et de l'Unité de Négociation des infirmières et infirmiers gestionnaires et des infirmières et infirmiers surveillantes.
- 34.22 Le présent article s'appliquera aussi aux Membres du Personnel en congé payé ou en congé non payé.
- 34.23 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 Tous les Membres du Personnel employés 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 quatre (4) 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 L'Hôpital doit donner par écrit aux Membres du Personnel un préavis de cessation d'emploi conformément aux délais fixés au paragraphe 35.01, sauf lorsque la cessation en est la cause.

35.03 Si l'Hôpital omet de donner le préavis exigé au paragraphe 35.02, l'un Membre du Personnel devra être rémunéré pour chaque jour où le Membre de Personnel n'était pas autorisé à travailler.

35.04 En cas d'urgence, les délais fixés au paragraphe 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 un Membre du Personnel désire, le 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 pensions des hôpitaux auquel le Membre du Personnel est inscrite.

## **ARTICLE 37 — ALLOCATION DE RETRAITE ET DE MISE EN DISPONIBILITÉ**

37.01 Allocation de retraite

(a) Quand un Membre du Personnel employé 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 employés à Temps Partiel. Le présent article ne s'applique pas aux Membres du Personnel Temporaires et Occasionnels.

(b) Les Membres du Personnel employés 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 articles 37.01 a) et b), ou la succession de l'un 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 son allocation de retraite de manière anticipée conformément à l'article 37.01 (e) ci-dessous est mis en disponibilité et n'est pas rappelé l'allocation de retraite est versée sous forme d'une somme forfaitaire, dix-huit (18) mois après la date de mise en disponibilité, conformément au présent article.

(e) Une 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 choisi, 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.
- (iv) Le Membre du Personnel doit être avisée, sans préjudice, dans un délai de quarante-cinq (45) jours du montant de l'allocation de retraite qui lui est dû et de la date à laquelle ce paiement peut être attendu.
- (v) Le présent article ne s'applique pas aux 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 anticipé 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 employés 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 ou la présidente. 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 chacun au sein de l'Unité de Négociation dans l'Hôpital, doit être affichée chaque année au plus tard le 1er 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 accordée après cet affichage. Une copie de la liste d'Ancienneté doit être remise au Syndicat au moment de l'affichage et après la période de trente (30) jours susmentionnés, 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 de Membre du Personnel.

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 (62) 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 lui-même le service de l'Hôpital;
- (b) le Membre du Personnel perd son statut de Membre du Personnel employé 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 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 à la sécurité et à 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'abus 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 un Membre du Personnels.

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 une représentation 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) assurer l'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, et
- (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'entendre à des lieux hors site, comme l'indiquent les politiques administratives du gouvernement du Nouveau-Brunswick intitulée *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 pour les Membre du Personnels tenues de travailler seules conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, lesquels seront réévaluées annuellement par le comité.
- (b) avoir en place un code de pratique en matière de harcèlement, conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, intégrant, au minimum, les dispositions de la politique administrative Milieu de travail respectueux du gouvernement du Nouveau-Brunswick, selon la version modifiée de temps à autre. Ce code de pratique doit être examiné chaque année et, sous réserve de la politique du gouvernement du Nouveau-Brunswick, révisé selon ce que le comité juge approprié;

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

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le rôle des comités mixtes d'hygiène et de sécurité au travail (CMHST) dans la promotion de milieux de travail psychologiquement sains et sécuritaires. Par conséquent, le CMHST peut participer à la détermination, au niveau local, des risques pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, y compris, mais sans s'y limiter, ceux énoncés dans la norme sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail de l'Association canadienne de normalisation (CSA) et dans les règlements de la Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du gouvernement 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 employé 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 ou/et 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 paye 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 — TABLEAUX D'AFFICHAGE**

- 41.01 Syndicat – Un ou des tableaux d'affichage doivent être réservés pour le Syndicat en vue de l'affichage de ses avis dans chaque Établissement.
- 41.02 Direction – L'Hôpital doit donner un avis convenable sur le site d'intranet de l'Employeur des réunions et conférences organisées par l'Hôpital à l'intention du personnel infirmier ainsi que des postes vacants.
- 41.03 Toutes les directives de l'Hôpital visant les Membres du Personnel doivent être écrites et communiquées aux Membres du Personnel. Tous les changements de directives de l'Hôpital doivent être écrits et affichés sur le site intranet de la direction. Le Syndicat doit obtenir une copie des directives de l'Hôpital et des copies des changements apportés au moment de leur affichage.
- 41.04 L'Employeur mettra tout en œuvre pour offrir des ordinateurs accessibles aux Membres du Personnel des régies régionales de la santé comprenant un lien 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 employé 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 suivant sa date de démission d'un emploi en tant que Membre du Personnel employé 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'article d).
- (b) Si cette un Membre du Personnel accepte une offre de retourner à son ancien Établissement Employeur dans un délai de quarante-cinq (45) jours après la date de sa démission dudit Établissement Employeur, elle doit conserver les avantages indiqués dans l'article d).
- (c) La pension de l'un Membre du Personnel doit être transférée lorsque celui-ci accepte un emploi en tant qu'un Membre 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 articles 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;
  - (v) les heures d'Ancienneté accumulées.

43.02 Si un Membre du Personnel accepte un emploi en tant que Membre du Personnel employé 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 employé 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 La traduction de la convention collective incombe à l'Employeur. L'impression de la convention bilingue doit être la responsabilité du Syndicat. 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 », à l'annexe « B »et l'annexe « B-1 » de la présente convention. L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les particularités du poste pour les Classes énumérées à l'annexe « A », à l'annexe « B » et l'annexe « B-1 » au fur et à mesure qu'elles sont révisées.
- (b) Lorsqu'un 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 qui tranchera. Une décision du Comité du processus conjoint de maintien du système de classification est finale et exécutoire.
- (c) 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.
- (d) Processus conjoint de maintien du système de classification
- (i) Un comité directeur conjoint, formé respectivement d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat, doit examiner la question dont il a été saisi par le Comité du processus conjoint de maintien du système de classification, et prendre une décision qui est finale et exécutoire.
- (ii) Un Comité du processus conjoint de maintien du système de classification formé de trois (3) 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 trancher les 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.

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

(f) 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 estampillée à laquelle la Direction des ressources humaines de la zone ou de la région d'emploi reçoit le questionnaire d'analyse d'emploi.

45.03 (a) Les nouveaux Membres du Personnel doivent obtenir une période d'orientation et les Membres du Personnel existants qui désirent suivre un programme d'orientation à un nouveau département ou une nouvelle unité de soins infirmiers doivent obtenir l'orientation requise. 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.

(b) Les parties reconnaissent la valeur de la souplesse et de la mobilité pour les Membres du Personnel en milieu de travail. L'Employeur tentera de répondre à la demande d'orientation ou d'affectation provisoire formulée par le Membre du Personnel lorsque les dispositions de la convention collective et les exigences fonctionnelles et financières le permettent

## **ARTICLE 46 — SERVICE DURANT LE TRANSFERT PAR AMBULANCE**

46.01 Une liste de Membres du personnel volontaires pour le service durant le transfert par ambulance doit être établie dans chaque Établissement et une copie doit être fournie à la Section Locale. Toutefois, lorsqu'aucun Membre du Personnel convenable n'est disponible dans l'Établissement pour le service durant le transfert par ambulance, l'Hôpital peut désigner un Membre du Personnel à partir des listes de Membres du Personnel volontaires pour le service durant le transfert par ambulance des autres Établissements avant de désigner un Membre du Personnel de service dans l' Établissement où le service est nécessaire.

46.02 (a) Lorsqu'un Membre du Personnel employé de service à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire est tenu d'accompagner un malade lors d'un voyage 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.

(b) Le service durant le transfert par ambulance rendu par un Membre du Personnel employé à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire durant le jour libre de ce Membre du Personnel, sauf le service durant le transfert par ambulance rendu sur une base occasionnelle par un Membre du Personnel employé à Temps Partiel ou Temporaire, doit être rémunéré au taux de surtemps.

(c) Le service durant le transfert par ambulance rendu par un Membre du Personnel Occasionnel ou un Membre du Personnel employé 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 au taux horaire réglementaire du Membre du Personnel, sauf si les conditions applicables au surtemps énoncées à l'article 20.03 (b) sont satisfaites.

46.03 Si le Membre du Personnel en service durant le transfert par ambulance commence le trajet de retour à l'Établissement 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 sept heures et demie (7½) de son Relais réglementaire

46.04 Si un Membre du Personnel est retenu après la fin du service durant le transfert par ambulance 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 sept heures et demie (7½) étant rétribué au taux de surtemps en une période de vingt-quatre (24) heures.

46.05 Nul Membre du Personnel qui revient d'un service durant le transfert par ambulance ne sera tenu d'entreprendre un autre Relais moins de douze (12) heures après son retour, à moins d'autre entente entre l'Employeur et le Membre du Personnel visé. Si le Membre du Personnel travaille, le Membre du Personnel sera rémunéré au taux du surtemps pour toute heure travaillée dans les douze (12) heures qui suivent son retour de son service durant le transfert par ambulance. Le reste du Relais doit être rémunéré au taux horaire réglementaire du Membre du Personnel

46.06 Pour garantir le retour sûr et efficace jusqu'à leur 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 Personnels 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 doit prendre les arrangements pour le transport de retour. Il mettra tout en œuvre pour les prendre avant le départ du Membre du Personnel.
- (c) Le Membre du Personnel affectée au transfert par ambulance doit obtenir un téléphone cellulaire sur demande.

46.07 Sur demande, un Membre du Personnel doit obtenir de l'Employeur une avance de voyage pour tous les frais de voyage prévus avant de commencer le service durant le transfert par ambulance. Une réclamation subséquente des frais de voyage sera soumise conformément aux procédures normales et aux directives sur les voyages.

46.08 Quand un Membre du Personnel employé 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.

46.09 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 un Membre du Personnels visés de l'Unité de Négociation. Toute Membre du Personnel visé par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, sous réserve du paragraphe 30.03, dans 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 considérée comme constituant une (1) seule liste. S'il n'y a pas d'emploi disponible pour certaines 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, nulle autre personne ne doit être embauchée tant que tous 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 actuelles 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 certaines Membres du Personnel, la mise en disponibilité doit se faire conformément aux dispositions de l'article 34.

## **ARTICLE 48 — CONDITIONS DE TRAVAIL**

48.01 Il faut fournir des vestiaires convenables munis d'armoires et des salons pour les Membres du Personnel si les installations le permettent.

48.02 Les Membres du Personnel ne doivent pas être tenues de pointer au début et à la fin de chaque Relais.

48.03 Les parties conviennent qu'un Membre du Personnel qui assume la fonction de précepteur ne peut être tenu responsable des actions, des négligences ou des omissions d'une étudiante en raison de sa participation à titre de précepteur ou préceptrice pourvu que le Membre du Personnel ait agi de façon raisonnable et prudente en donnant des directives à l'étudiante.

## **ARTICLE 49 — AVANTAGES EN MATIÈRE DE SANTÉ**

49.01 L'Hôpital consent à fournir aux Membres du Personnel employés à Temps Plein 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 additionnels. 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 priviléges offerts par l'Hôpital et ne comprennent pas :

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

49.02 L'Employeur payera soixantequinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime existant de soins de santé de la Croix Bleue du gouvernement du Nouveau-Brunswick et cinquante pour cent (50 %) du régime existant de soins dentaires de base, pour tous les Membres du Personnel employés à Temps Plein et les Membres du Personnel admissibles à Temps Partiel et leurs personnes à charge. La présente disposition s'appliquera aux Membres du Personnel qui acceptent de payer l'autre vingt-cinq pour cent (25 %) des primes de la Croix Bleue et l'autre 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 le Membre du Personnel occupait précédemment. Si le poste a été aboli, le Membre du Personnel doit être placé à un poste équivalent. 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 ou ses choix conformément à l'article 34, à moins d'un accord contraire intervenu entre les parties.

50.03 Lorsque les besoins du service le permettent, l'Employeur, en collaboration avec l'assureur du Régime d'assurance-invalidité de longue durée, tentera de faciliter la réinsertion au travail du Membre du Personnel.

## **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 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, et
  - (b) régime facultatif d'assurance pour décès ou pour perte d'un membre accidentel.

## **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 un Membre du Personnels 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 Le Membre du Personnel qui est mise à pied en raison de changements technologiques doit avoir la possibilité d'exercer ses droits en vertu de l'article 34 - Mise à pied et déplacement/rappel.

## **ARTICLE 53 — ÉVALUATION DU RENDEMENT DES UN MEMBRE DU PERSONNELS**

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 visé l'occasion de signer la formule en question, ce qui indique qu'il 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 du présent paragraphe 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 plein temps 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 », à l'annexe « B » ou à 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<sup>er</sup> 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.

54.02 Les Membres du Personnel qui travaillaient pour le compte de l'Employeur au 1<sup>er</sup> janvier 2024, et qui ont volontairement quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et la date de la signature de la présente convention ont droit à un traitement rétroactif pourvu 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 Membre du Personnels qui ne travaillaient pas à plein temps à la date de la signature ont droit au traitement rétroactif calculé au prorata.

54.05 Un effet rétroactif est appliqué aux sous-articles 25.01 (c) (ii) et (v).

## **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*.

## **ARTICLE 56 — INFIRMIERES PRACTICIENNES**

56.01 En reconnaissance de l'évolution accélérée du rôle de l'Infirmière Praticienne ou Infirmier Praticien au Nouveau-Brunswick, le présent article modifie la lettre d'intention concernant le congé d'études afin de prévoir deux (2) jours supplémentaires de congé d'études payé pour les Infirmières Praticiennes et Infirmiers Practiciens.

56.02 La charge de travail de l'Infirmière Praticienne et l'Infirmier Praticien doit être géré(e) en collaboration entre l'Infirmière Praticienne ou l'Infirmier Praticien et son Employeur. La détermination des activités qui ne sont pas liées au patient et qui ne sont pas en contact avec le patient sera déterminée en fonction du domaine de pratique, des responsabilités du rôle et des ressources disponibles. Ces activités comprennent, sans s'y limiter, l'accomplissement des procédures d'orientation, les examens de laboratoire, les diagnostics et autres investigations, les rencontres interprofessionnelles de collaboration et de consultation.

Toute question qui ne peut être résolue en collaboration entre l'Infirmière Praticienne ou l'Infirmier Praticien et l'Employeur est soumise au comité local de pratique professionnelle pour considération et recommandations.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la version originale anglaise du présent document le 23 octobre 2025.

**ANNEXE A**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE**  
**EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024**  
**AEG 4,00 %**

**RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 5,25 % IICA, IICB & IIICC; 7,00% IICD & 7,20 % IAA**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	39,46					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	41,11	42,76	44,43	46,25	48,06	49,99
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	42,10	43,82	45,58	47,40	49,29	51,27
IIICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	43,17	44,88	46,67	48,56	50,47	52,52
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	57,22	59,51	61,88	64,39	66,96	69,64
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	31,75	32,46	33,17	34,09	34,94	35,81

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE**  
**EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025**  
**AEG 2,00%**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	40,25					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	41,93	43,62	45,32	47,18	49,02	50,99
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	42,94	44,70	46,49	48,35	50,28	52,30
IIICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	44,03	45,78	47,60	49,53	51,48	53,57
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	58,36	60,70	63,12	65,68	68,30	71,03
IIA – *Infirmière auxiliaire autorisées	32,39	33,11	33,83	34,77	35,64	36,53

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2025  
AEG 2,00%**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	41,06					
IICA – Infirmier(ière) Immatriculé(e) Classe A	42,77	44,49	46,23	48,12	50,00	52,01
IICB – Infirmier(ière) Immatriculé(e) Classe B	43,80	45,59	47,42	49,32	51,29	53,35
IICC – Infirmier(ière) Immatriculé(e) Classe C	44,91	46,70	48,55	50,52	52,51	54,64
IICD – Infirmier(ière) Immatriculé(e) Classe D	59,53	61,91	64,38	66,99	69,67	72,45
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	33,04	33,77	34,51	35,47	36,35	37,26

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2025  
RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 4,00%**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	42,70					
IICA – Infirmier(ière) Immatriculé(e) Classe A	44,48	46,27	48,08	50,04	52,00	54,09
IICB – Infirmier(ière) Immatriculé(e) Classe B	45,55	47,41	49,32	51,29	53,34	55,48
IICC – Infirmier(ière) Immatriculé(e) Classe C	46,71	48,57	50,49	52,54	54,61	56,83
IICD – Infirmier(ière) Immatriculé(e) Classe D	61,91	64,39	66,96	69,67	72,46	75,35
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	34,36	35,12	35,89	36,89	37,80	38,75

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026  
AEG 1,125%**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	43,18					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	44,98	46,79	48,62	50,60	52,59	54,70
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	46,06	47,94	49,87	51,87	53,94	56,10
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	47,24	49,12	51,06	53,13	55,22	57,47
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	62,61	65,11	67,71	70,45	73,28	76,20
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	34,75	35,52	36,29	37,31	38,23	39,19

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2026  
AEG 1,125%**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	43,67					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	45,49	47,32	49,17	51,17	53,18	55,32
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	46,58	48,48	50,43	52,45	54,55	56,73
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	47,77	49,67	51,63	53,73	55,84	58,12
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	63,31	65,84	68,47	71,24	74,10	77,06
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	35,14	35,92	36,70	37,73	38,66	39,63

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2027  
AEG 1,125%**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	44,16					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	46,00	47,85	49,72	51,75	53,78	55,94
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	47,10	49,03	51,00	53,04	55,16	57,37
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	48,31	50,23	52,21	54,33	56,47	58,77
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	64,02	66,58	69,24	72,04	74,93	77,93
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	35,54	36,32	37,11	38,15	39,09	40,08

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2027  
AEG 1,125%**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	44,66					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	46,52	48,39	50,28	52,33	54,39	56,57
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	47,63	49,58	51,57	53,64	55,78	58,02
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	48,85	50,80	52,80	54,94	57,11	59,43
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	64,74	67,33	70,02	72,85	75,77	78,81
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	35,94	36,73	37,53	38,58	39,53	40,53

**ANNEXE B**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE MAINTIEN EN POSTE À 25 ANS 5 %**  
**EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024**  
**AEG 4,00 %**  
**RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 5,25% IICA, IICB & IICC; 7,00% IICD & 7,20% LPN**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	41,43					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	43,17	44,90	46,65	48,56	50,46	52,49
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	44,21	46,01	47,86	49,77	51,75	53,83
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	45,33	47,12	49,00	50,99	52,99	55,15
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	60,08	62,49	64,97	67,61	70,31	73,12
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	33,34	34,09	34,82	35,79	36,68	37,60

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE MAINTIEN EN POSTE À 25 ANS 5 %**  
**EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025**  
**AEG 2,00 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	42,26					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	44,03	45,80	47,59	49,54	51,47	53,54
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	45,09	46,94	48,81	50,77	52,79	54,92
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	46,23	48,07	49,98	52,01	54,05	56,25
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	61,28	63,74	66,28	68,96	71,72	74,58
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	34,01	34,77	35,52	36,51	37,42	38,36

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 25 ANS 5 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2025**  
**AEG 2,00 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	43,11					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	44,91	46,71	48,54	50,53	52,50	54,61
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	45,99	47,87	49,79	51,79	53,85	56,02
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	47,16	49,04	50,98	53,05	55,14	57,37
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	62,51	65,01	67,60	70,34	73,15	76,07
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	34,69	35,46	36,24	37,24	38,17	39,12

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 25 ANS 5 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2025**  
**RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 4,00 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	44,84					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	46,70	48,58	50,48	52,54	54,60	56,79
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	47,83	49,78	51,79	53,85	56,01	58,25
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	49,05	51,00	53,01	55,17	57,34	59,67
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	65,01	67,61	70,31	73,15	76,08	79,12
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	36,08	36,88	37,68	38,73	39,69	40,69

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 25 ANS 5 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026**

**AEG 1,125 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	45,34					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	47,23	49,13	51,05	53,13	55,22	57,44
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	48,36	50,34	52,36	54,46	56,64	58,91
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	49,60	51,58	53,61	55,79	57,98	60,34
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	65,74	68,37	71,10	73,97	76,94	80,01
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	36,49	37,30	38,10	39,18	40,14	41,15

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 25 ANS 5 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2026**

**AEG 1,125 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	45,85					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	47,76	49,69	51,63	53,73	55,84	58,09
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	48,91	50,90	52,95	55,07	57,28	59,57
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	50,16	52,15	54,21	56,42	58,63	61,03
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	66,48	69,13	71,89	74,80	77,81	80,91
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	36,90	37,72	38,54	39,62	40,59	41,61

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 25 ANS 5 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2027**

**AEG 1,125 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	46,37					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	48,30	50,24	52,21	54,34	56,47	58,74
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	49,46	51,48	53,55	55,69	57,92	60,24
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	50,73	52,74	54,82	57,05	59,29	61,71
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	67,22	69,91	72,70	75,64	78,68	81,83
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	37,32	38,14	38,97	40,06	41,04	42,08

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 25 ANS 5 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2027**

**AEG 1,125 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	46,89					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	48,85	50,81	52,79	54,95	57,11	59,40
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	50,01	52,06	54,15	56,32	58,57	60,92
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	51,29	53,34	55,44	57,69	59,97	62,40
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	67,98	70,70	73,52	76,49	79,56	82,75
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	37,74	38,57	39,41	40,51	41,51	42,56

**ANNEXE B-1**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 15 ANS 1 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024**

**AEG 4,00 %**

**RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 5,25% IICA, IICB & IICC; 7,00% IICD &  
7,20% LPN**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	39,85					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	41,52	43,19	44,87	46,71	48,54	50,49
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	42,52	44,26	46,04	47,87	49,78	51,78
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	43,60	45,33	47,14	49,05	50,97	53,05
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	57,79	60,11	62,50	65,03	67,63	70,34
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	32,07	32,79	33,50	34,43	35,29	36,17

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 15 ANS 1 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2025**

**AEG 2,00 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	40,65					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	42,35	44,06	45,77	47,65	49,51	51,50
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	43,37	45,15	46,95	48,83	50,78	52,82
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	44,47	46,24	48,08	50,03	51,99	54,11
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	58,94	61,31	63,75	66,34	68,98	71,74
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	32,71	33,44	34,17	35,12	36,00	36,90

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 15 ANS 1 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2025**  
**AEG 2,00 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	41,47					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	43,20	44,93	46,69	48,60	50,50	52,53
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	44,24	46,05	47,89	49,81	51,80	53,88
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	45,36	47,17	49,04	51,03	53,04	55,19
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	60,13	62,53	65,02	67,66	70,37	73,17
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	33,37	34,11	34,86	35,82	36,71	37,63

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 15 ANS 1 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2025**  
**RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 4,00%**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	43,13					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	44,92	46,73	48,56	50,54	52,52	54,63
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	46,01	47,88	49,81	51,80	53,87	56,03
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	47,18	49,06	50,99	53,07	55,16	57,40
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	62,53	65,03	67,63	70,37	73,18	76,10
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	34,70	35,47	36,25	37,26	38,18	39,14

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 15 ANS 1 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026**

**AEG 1,125 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	43,61					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	45,43	47,26	49,11	51,11	53,12	55,25
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	46,52	48,42	50,37	52,39	54,48	56,66
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	47,71	49,61	51,57	53,66	55,77	58,04
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	63,24	65,76	68,39	71,15	74,01	76,96
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	35,10	35,88	36,65	37,68	38,61	39,58

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 15 ANS 1 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2026**

**AEG 1,125 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	44,11					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	45,94	47,79	49,66	51,68	53,71	55,87
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	47,05	48,96	50,93	52,97	55,10	57,30
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	48,25	50,17	52,15	54,27	56,40	58,70
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	63,94	66,50	69,15	71,95	74,84	77,83
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	35,49	36,28	37,07	38,11	39,05	40,03

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 15 ANS 1 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JANVIER 2027**

**AEG 1,125 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	44,60					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	46,46	48,33	50,22	52,27	54,32	56,50
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	47,57	49,52	51,51	53,57	55,71	57,94
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	48,79	50,73	52,73	54,87	57,03	59,36
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	64,66	67,25	69,93	72,76	75,68	78,71
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	35,90	36,68	37,48	38,53	39,48	40,48

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE – PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE  
MAINTIEN EN POSTE À 15 ANS 1 %  
EN VIGEUR LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2027**

**AEG 1,125 %**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>
Infirmier(ière) diplômée	45,11					
IICA – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe A	46,99	48,87	50,78	52,85	54,93	57,14
IICB – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe B	48,11	50,08	52,09	54,18	56,34	58,60
IICC – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe C	49,34	51,31	53,33	55,49	57,68	60,02
IICD – Infirmier(ière)						
Immatriculé(e) Classe D	65,39	68,00	70,72	73,58	76,53	79,60
IIA – Infirmière auxiliaire autorisées	36,30	37,10	37,91	38,97	39,93	40,94

**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****Objet : Semaine de travail réduite**

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.

3.20 « 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 ( $11\frac{1}{4}$ ). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) 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 (b) 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. 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 un Membre du Personnels qui désirent travailler en permanence pendant le Relais de nuit.

18.07 Nulle Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant plus de quatre (4) jours consécutifs sans jour(s) libre(s).

18.09 Il doit y avoir trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes par relais.

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

(i) au cours d'une journée libre prévue (Membres du Personnel employés à Temps Plein et Membres du Personnel Temporaires qui travaillent à temps plein);

(ii) en plus des onze heures et quart ( $11\frac{1}{4}$ ) de travail d'une (1) journée quelconque;

(iii) en plus de la moyenne de trente-sept heures et demie ( $37\frac{1}{2}$ ) 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 doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire du Membre du Personnel ou remboursé en congé 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 employé à Temps Plein, à Temps Partiel ou Temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les Membres du Personnel employés à Temps Partiel et les Membres du Personnel employés 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 employé à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle ou un Membre du Personnel employé 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 (11¼) dans toute période d'une journée;
- (ii) En plus de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine (réparti sur une période de quatre (4) semaines);
- (iii) Pendant un (1) relais d'un double Relais,

20.07 (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 à l'article 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 congés 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 ( $11 \frac{1}{4}$ ) 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 ( $7 \frac{1}{3}$ ) ouvrables 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 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 heures par mois prises sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.

- 27.01 (a) Les Membres du Personnel employés à Temps Plein 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) Tous les Membres du Personnel employés à Temps Partiel rémunérés conformément à l'annexe « A » et l'annexe « B » ont le droit d'utiliser au prorata leurs crédits de congé de maladie accumulés comme il est prescrit ci-dessus.
- 27.08 Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi
- (a) Un Membre du Personnel ayant un an d'Ancienneté qui accepte de retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui présente à l'Employeur la preuve que le Membre du Personnel a demandé de recevoir des prestations d'assurance d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, et que le Membre du Personnel y est admissible, doit avoir le droit de recevoir une allocation de congé de maternité ou d'adoption conformément au régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues immédiatement après la période d'attente minimum pour avoir le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi.
- (b) En ce qui a trait à la période du congé de maternité ou d'adoption, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'auxquelles le Membre du Personnel est admissible et soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité ou d'adoption, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'auxquelles le Membre du Personnel aurait eu droit si le Membre du Personnel n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.
- (c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement du Membre du Personnel au début de son congé de maternité ou d'adoption mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paye de suppléance, la prime de Relais, le surtemps ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.
- (d) Un Membre du Personnel qui se prévaut des dispositions de l'article a) ci-dessus doit retourner à son travail en tant que Membre du Personnel employé à Temps Plein ou à Temps Partiel et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Un Membre du personnel qui ne retourne pas au travail en tant que Membre du Personnel employé à Temps Plein ou à Temps Partiel et qui ne reste pas au travail en tant que Membre du Personnel employé à Temps Plein ou à Temps Partiel pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des indemnités de congé de maternité reçues.

28.03 (b) Indemnité de prise en charge à la responsable désignée – Classe A d'infirmière immatriculée et d'infirmier immatriculé

Un Infirmier Immatriculé ou Infirmière Immatriculée (Classe A) désigné(e) comme étant « responsable » doit recevoir une indemnité d'un dollar vingt-cinq cents (1,25 \$) pour chaque heure travaillée en tant que responsable. Pour plus de clarté, en ce qui concerne la sécurité des infirmiers et infirmières et des patients/clients, le Membre du Personnel désigné « responsable » doit être un Infirmier Immatriculé ou une Infirmière Immatriculée.

(a) ayant au moins 1975,5 heures d'expérience en tant qu'Infirmier Immatriculé ou Infirmière Immatriculée; et

(b) qualifiée pour travailler dans cette unité.

Si un Infirmier Immatriculé ou une Infirmière Immatriculée n'est pas disponible pour être responsable ou n'acceptable pas d'être responsable, l'Employeur peut désigner un Infirmier Immatriculé ou une Infirmière Immatriculée qualifiée pour être responsable.

28.04 La prime pour le Relais de nuit doit être :

- trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter de 1<sup>er</sup> janvier 2024, et
- quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2024.

46.03 Si le Membre du Personnel en service durant le transfert par ambulance commence le trajet de retour à l'Établissement où le Membre du Personnel travaille immédiatement après avoir amené son patient ou sa patiente 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

46.04 Si un Membre du Personnel est retenu après la fin du service durant le transfert par ambulance 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 de surtemps en une période de vingt-quatre (24) heures.

Cet addenda à la convention collective est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2027, ou selon la période mutuellement convenue; et doit être renouvelé automatiquement par la suite et doit demeurer intégralement en vigueur jusqu'à la signature de l'entente relativement à une modification renouvelée ou à son remplacement; ou jusqu'au moment où une impasse est déclarée en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Originale signée par les parties

**ANNEXE D**  
**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 : Protocoles d'entente**

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

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

- 1) Protocole d'entente entre le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et le Conseil du Trésor, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* concernant les coordonnatrices de la planification des départs et les conseillères à la formation du personnel qui ont été transférées du groupe des non-syndiqués des hôpitaux au groupe des infirmières à la suite d'une ordonnance de la Commission du travail et de l'emploi. L'entente entre EN VIGUEUR : 12 avril 1991.
- 2) 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.
- 3) 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 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE E**  
**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 : Intégration de l'hôpital extra-mural à la régie régionale de la santé**

Les parties ont accepté l'application suivante des articles pertinents de la convention collective de l'unité de négociation susmentionnée, conclue par le Conseil du Trésor et le Syndicat :

L'application de l'article 34 comprend la composante extra-murale de chaque régie régionale de la santé et est limitée comme suit jusqu'à la date d'expiration de la présente convention collective :

- (i) le déplacement dans les unités extra-murales comptant dix (10) ou moins de dix (10) équivalents à temps plein (ETP) sera limité à un équivalent à temps plein par période civile de douze (12) mois.
- (ii) le déplacement dans les unités extra-murales comptant plus de dix (10) équivalents à temps plein sera limité à dix pour cent (10 %) du personnel infirmier ou à deux (2) équivalents à temps plein, selon le moindre, par période civile de douze (12) mois.

La période civile de douze (12) mois commencera à compter du premier déplacement dans l'unité.

Aux fins de la présente lettre d'entente, les seize (16) unités suivantes sont reconnues comme des unités extra-murales.

Régie régionale de la santé 1 Sud-Est	Unité Driscoll
Régie régionale de la santé 1 Beauséjour	Unité Blanche Bourgeois, Unité de Shédiac
Régie régionale de la santé 2	Unité de Saint John; Unité de St. Stephen, Unité de Sussex; Unité de Kennebecasis
Régie régionale de la santé 3	Unité de Woodstock; Unité de Fredericton; Unité d'Oromocto
Régie régionale de la santé 4	Unité de Grand-Sault; Unité d'Edmundston
Régie régionale de la santé 5	Unité de Restigouche
Régie régionale de la santé 6	Unité de Bathurst; Unité de la Péninsule acadienne
Régie régionale de la santé 7	Unité de Miramichi

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE F**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR REPRÉSENTÉ PAR**  
**LES RÉGIES RÉGIONALES DE LA SANTÉ ÉNUMÉRÉES À LA PARTIE III**  
**DE LA PREMIÈRE ANNEXE DE LA**  
***LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS,***  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Véhicules du programme extra-mural**

L'Employeur reconnaît que des déplacements importants pourraient être nécessaires afin que les Membres du Personnel du programme extra-mural dispensent des soins aux patients de ce programme. Par conséquent, il tentera d'assurer aux Membres du Personnel du programme extra-mural l'accès à des véhicules. Lorsqu'un véhicule n'est pas disponible afin de dispenser des soins aux patients, les Membres du Personnel peuvent louer un véhicule ou fournir leur propre transport conformément aux directives sur les déplacements du Nouveau-Brunswick.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE G**  
**LETTRE D'INFORMATION**

Le 31 août 1994

Monsieur Thomas Mann

Administrateur en chef Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

750, rue Brunswick

Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 1H9

**Objet : Régime de congé avec salaire différé**

Monsieur,

La présente lettre confirme que le Régime de congé avec salaire différé qui a été établi et offert, conformément à la décision 38,0548 du Conseil du Trésor, continuera de s'appliquer aux Membres du Personnel des hôpitaux pendant la durée de la nouvelle convention collective.

Cette lettre peut être imprimée avec la nouvelle convention collective à titre d'information seulement. Il est toutefois entendu que l'impression de cette lettre signifie que les parties conviennent que cette lettre et le régime ne font pas partie de la nouvelle convention collective et qu'ils ne sont pas assujettis au processus des plaintes ou d'arbitrage ou à d'autres négociations.

Je vous prie d'agrérer, Monsieur, mes salutations distinguées. Services des relations avec les employés, Parties II et III.

M. L. Smith

MLS:lc

**ANNEXE H**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR**  
**LES RÉGIES RÉGIONALES DE LA SANTÉ ÉNUMÉRÉES À LA PARTIE III**  
**DE LA PREMIÈRE ANNEXE DE LA**  
**LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS,**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : La réduction temporaire d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel**

Selon le désir des Membres du Personnel employés à Temps Plein de réduire leurs heures de travail, les parties acceptent l'initiative suivante à titre d'essai pour la durée de la convention collective :

- (1) Un Membre du Personnel employé à Temps Plein possédant cinq (5) ans ou plus d'Ancienneté et ayant le statut d'un Membre du Personnel employé à Temps Plein depuis trois (3) ans ou plus peut demander un congé d'absence non payé pour une partie de ses relais pour un minimum de six (6) mois et un maximum de dix-huit (18) mois.
- (2) Ce congé peut être accordé à la discrétion de l'Hôpital. Ces demandes de congé seront considérées lorsque :
  - la réduction vise des relais complets avec une réduction minimum de 0,4 ETP et un maximum de 0,6 ETP
  - le poste à temps partiel temporaire serait dans la même Classe et dans la même unité
- (3) Lorsque la demande est accordée, le Membre du Personnel employé à Temps Plein
  - (a) serait considéré comme étant en congé d'absence de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de pension,
  - (b) conserverait son admissibilité au Régime à risques partagés de certains employés syndiqués et pourrait accumuler un service ouvrant droit à pension sur une base au prorata ou de service complet, selon le mode de cotisation choisi. Le choix serait sous réserve des maximums applicables de l'achat de pension de Revenu Canada, Le mode de cotisation choisi par l'employé déterminera le niveau de cotisation de l'Employeur,
  - (c) pour toutes les autres dispositions de la convention collective, le Membre du Personnel serait considéré comme à temps partiel et accumulerait et utiliserait tous les avantages à temps plein sur une base au prorata.
- (4) Un Membre du Personnel est limité à un changement de statut temporaire pendant la durée de la convention collective, aucune prolongation ne doit être accordée. À la fin de la période de congé, le Membre du Personnel doit retourner à son ancien poste à temps plein. Le Membre du Personnel doit être considéré comme un Membre du Personnel employé à Temps Plein relativement à l'article 34, si son poste est affecté 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'appliqueraient pas aux Membres du Personnel qui sont absents du travail en raison d'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 les dispositions de la convention collective l'exigent, l'autre partie du poste des Membres du Personnel employé à Temps Plein sera affichée.

(7) Le Membre du Personnel peut retourner avant la fin de la période de congé sur entente mutuelle.

La présente lettre d'intention expire le dernier jour de la durée de la présente convention collective.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE I**  
**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 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 un Membre du Personnels employé à Temps Plein de réduire leurs heures de travail durant la période de cinq (5) ans précédent 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 3.01(3) et (4) de la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics* et être assujetties aux modalités du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux.
- (b) Un Membre du Personnel employé à Temps Plein, ayant accumulé cinq (5) années ou plus d'Ancienneté qui a le statut de Membre du Personnel employé 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 ETP et d'au plus 0,6 ETP. Un Membre du Personnel employé à Temps Plein, qui a transféré le 28 novembre 2005 de la Partie I à la Partie III, et qui continue de cotiser au Régime à risques partagés dans les services publics peut demander une réduction permanente d'au moins 0,2 ETP et d'au plus 0,6 ETP
- (c) Une telle réduction permanente peut être accordée à la discrétion de l'Hôpital, mais ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- (d) Lorsque 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'article 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'ETP 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 (2) postes à temps partiel doivent être combinés et être affichés comme un poste à temps plein.

(h) Les articles e), f) et g) de la présente lettre d'intention ne s'appliquent pas à un poste lorsqu'un Membre du Personnel, qui a transféré le 28 novembre 2005 de la Partie I à la Partie III et qui continue de cotiser au régime de pension régi par la Régime à risques partagés dans les services publics, demande une réduction permanente de moins de 0,4 ETP.

(i) Le Membre du Personnel durant sa période de pré-retraite doit être considérée comme étant en congé de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de retraite.

(j) Le Membre du Personnel durant sa période de pré-retraite doit maintenir son admissibilité au Régime à risques partagés de certains Membres du Personnel syndiqués (CES) des hôpitaux en vertu du RRPSP 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 à risques partagés de certains employés syndiqués (CES), ou du régime en vertu du RRPSP, au même taux que si le Membre du Personnel avait continué d'occuper un poste à temps plein.

(k) Pour toutes les autres dispositions de la convention collective, le Membre du Personnel durant sa période de pré-retraite doit être considérée comme étant un Membre du Personnel employé à Temps Partiel, et doit accumuler et utiliser au prorata tous les avantages accordés aux Membres du Personnel employé à Temps Plein.

(l) 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 de clarté, les Membres du Personnel en réduction permanente 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.

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

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE J**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES**  
**RÉGIES RÉGIONALES DE LA SANTÉ ÉNUMÉRÉES À LA PARTIE III**  
**DE LA PREMIÈRE ANNEXE DE LA**  
***LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS,***  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Congé d'études**

Attendu que les parties partagent un engagement commun à l'égard de l'éducation continue en soins infirmiers,

Attendu que l'article 26 de la convention collective confirme cet engagement commun,

Attendu que les régies régionales de la santé offrent actuellement diverses possibilités de formation qui équivalent à environ deux jours et demi (2½) d'études payés par Membre du Personnel par année civile,

L'Employeur, par conséquent, accepte de continuer d'offrir des possibilités de formation équivalentes.

Il encourage les un Membre du Personnels à participer à la détermination des besoins de formation et des méthodes de prestation.

Lorsqu'une un Membre du Personnel assiste à une séance de formation jugée obligatoire par l'Employeur, le Membre du Personnel doit se faire accorder du temps libre équivalent, sauf lorsque le Membre du Personnel participe durant ses heures de travail prévues à l'horaire.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE K**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES**  
**RÉGIES RÉGIONALES DE LA SANTÉ ÉNUMÉRÉES À LA PARTIE III**  
**DE LA PREMIÈRE ANNEXE DE LA**  
***LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS,***  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Relais innovateurs et heures de travail modifiées**

Attendu que les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer des heures de travail modifiées pour répondre à l'évolution des modèles de prestation des soins de santé et pour garantir des ressources de dotation adéquates afin d'assurer la prestation efficace des services,

Attendu que, au sens de la présente convention collective entre les parties, un relais comporte sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) ou onze heures et quart ( $11\frac{1}{4}$ ),

Les parties conviennent donc de mettre en œuvre des horaires de travail innovateurs sous les conditions suivantes :

- a) L'Hôpital doit aviser le Syndicat par écrit de son intention d'instaurer des relais de moins de sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) ou de moins de onze heures et quart ( $11\frac{1}{4}$ ), ou introduire des horaires en utilisant une combinaison de ceux-ci suivant le cas. Un tel avis doit indiquer la raison et l'emplacement de l'horaire de travail innovateur.
- b) L'Hôpital et le Syndicat doivent se rencontrer au moins trente (30) jours avant la mise en œuvre de l'horaire de travail innovateur. Les Relais qui seront mis en œuvre doivent faire l'objet d'un accord mutuel. Un tel accord ne doit pas être refusé sans motif raisonnable par le Syndicat.
- c) Il ne doit pas y avoir de Relais fractionnés ou de relais de moins de quatre (4) heures.
- d) Les relais innovateurs doivent être utilisés seulement dans les circonstances où la prestation des services ou les heures d'ouverture nécessitent un relais d'une durée plus courte que celles énoncées ci-dessus, ou une combinaison de ceux-ci.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE L**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR LES**  
**RÉGIES RÉGIONALES DE LA SANTÉ ÉNUMÉRÉES À LA PARTIE III**  
**DE LA PREMIÈRE ANNEXE DE LA**  
***LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS,***  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Projet pilote relatif à la mise en œuvre d'un poste d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé durant la Fin de Semaine**

Les parties conviennent de se rencontrer, dans les six (6) mois de la date de signature de la présente convention collective, pour discuter du concept d'un « poste d'Infirmière Immatriculée ou d'Infirmier Immatriculé durant la Fin de Semaine ». Les parties entendent élaborer des lignes directrices concernant la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet pilote dans une régie régionale de la santé.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE M**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : La définition d'« Établissement » par rapport aux unités extra-murales, et aux programmes de santé publique et de santé mentale communautaires**

Les parties conviennent qu'aux fins de la définition d'« Établissement » en vertu du paragraphe 3.07 et de son application aux unités extra-murales et aux programmes de santé publique et de santé mentale communautaires, pour les dispositions suivantes de la convention collective :

- Article 15 - Comité d'exercice de la profession
- Article 31.05 – Affectations provisoires
- Article 34 – Mise en disponibilité et déplacement/rappel
- Article 47 – Fusionnement et association

Le terme « Établissement » désigne une des huit (8) régions qui existaient avant 2008 et qui 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-Southeast (Zone 1SE)
- Fredericton (Zone 3)
- Saint John (Zone 2)
- Miramichi (Zone 7)

La présente lettre d'intention expirera le 31 décembre 2027.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE N**  
**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Horaires variables**

Des horaires variables peuvent être mis en œuvre dans les conditions suivantes :

- a) Le Membre du Personnel ou l'Employeur peut demander des horaires variables;
- b) Les horaires variables ne peuvent être offerts pour le samedi, le dimanche et les jours fériés;
- c) Un Horaire de Travail variable doit être établi pour appuyer la prestation des services ou des programmes communautaires qu'offrent les Membres du Personnel travaillant dans les centres de santé publique, de santé mentale communautaires et de santé, et les autres Membres du Personnel, s'il y a lieu;
- d) Nonobstant l'article 20.03 (a) de l'article portant sur le temps supplémentaire, l'Horaire de Travail variable est considéré comme correspondant aux heures de travail réglementaires prévues à l'horaire, conformément au paragraphe 18.01 de la convention collective;
- e) La moyenne des heures de travail réglementaires prévues à l'horaire sera calculée sur une période de quatre (4) semaines;
- f) L'horaire variable est assujetti à l'accord mutuel de l'Employeur et du Membre du Personnel.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE O**  
**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR, REPRÉSENTÉ PAR**  
**LES RÉGIES RÉGIONALES DE LA SANTÉ ÉNUMÉRÉES À LA PARTIE III**  
**DE LA PREMIÈRE ANNEXE DE LA**  
***LOI RELATIVE AUX RELATIONS DE TRAVAIL DANS LES SERVICES PUBLICS,***  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Déplacements requis dans une régie régionale de la santé**

Il est entendu par les parties que, lorsqu'un Membre du Personnel est tenu par l'Employeur de se présenter à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le Membre du Personnel doit être rémunéré au taux de traitement applicable pour le temps de déplacement supplémentaire à destination et en provenance de son lieu de travail normal ou de son lieu de résidence, le moins élevé des deux étant retenu.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE P**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Infirmières et infirmiers employés par EM/ANB Inc. en tant qu'infirmières de vol**

ATTENDU QUE tous les services d'ambulance publics et privés au Nouveau-Brunswick, y compris les services d'ambulance aérienne, ont été regroupés dans une entreprise, appelée EM/ANB Inc. (l'« entreprise ») et énumérée comme établissement dans la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*;

ATTENDU QUE la convention collective de l'unité de négociation visée par l'ordonnance d'accréditation no 007 HO 1c, signée le 27 octobre 2004 entre le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et le Conseil du Trésor définit « Hôpital » comme un Établissement énuméré à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*;

Les parties conviennent donc de considérer l'« entreprise » au sens d'« Hôpital » en vertu de la convention collective.

ATTENDU QUE les infirmières et infirmiers seront employés par l'« entreprise »;

Les parties conviennent donc que la convention collective et le présent protocole d'entente s'appliquent aux parties et les lient, mais que l'article suivant ne s'applique pas :

**ARTICLE 46 – SERVICE DURANT LE TRANSFERT PAR AMBULANCE DIVERS**

**1. Classification**

Tous les postes soumis au présent protocole d'entente sont classés comme des postes Infirmier Immatriculé et Infirmière Immatriculée Classe A. Le travail à temps plein, à temps partiel, temporaire ou occasionnel dans les Classes établies par la convention collective des infirmières et infirmiers, Partie III, doit être rémunéré aux taux de traitement fixés à l'annexe « A » et « B » de la convention collective.

**2. Semaine de travail réduite**

Les infirmières et infirmiers de vol employés par EM/ANB Inc. travailleront une semaine de travail réduite selon l'addenda à la convention collective conformément à l'article 19 conclue entre le Conseil de trésor, le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick concernant la semaine de travail réduite.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE Q**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Assiduité au travail, milieu de travail sain et 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 lorsque 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, le Syndicat et l'Employeur conviennent, par les présentes, de collaborer pour garantir un milieu de travail sain et sécuritaire et de veiller à ce que les prestations pour congés de maladie sont disponibles, abordables et viables en formant un comité mixte sur l'assiduité au travail, un milieu de travail sain et sécuritaire et le mieux-être des Membres du Personnel, « le comité », 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 constitués en vertu de l'article 39 et sera formé des représentants de chacune des parties suivantes :

- Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (4 au total – composé 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 objectifs d'assurer un milieu de travail sain et sécuritaire 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 garantir un milieu de travail sain et sécuritaire et réduire le recours aux congés de maladie.

(a) examiner les données globales sur les congés de maladie, tous les incidents de violence au travail, les congés d'ILD et de Travail sécuritaire NB pour les deux l'unités de négociation, sur une base trimestrielle. La communication 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) passer en revue les pratiques exemplaires 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 définir un cadre pour la mise en œuvre d'un plan de santé, de sécurité et de mieux-être des Membres du Personnel dans chaque Établissement.

(d) faire une recherche et évaluer la littérature portant, entre autres, sur les sujets suivants :

(i) les pratiques sûres visant à réduire l'utilisation des congés de maladie et les absences liées à des blessures; et

(ii) les pratiques exemplaires concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail, y compris 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 ainsi que la santé et la sécurité au travail.

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.

Le Syndicat et l'Employeur évalueront le travail du comité chaque année.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE R**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Collaboration à des soins de santé viables**

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les défis et les pressions financières au sein de notre système de soins de santé.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent également leurs engagements respectifs à l'égard de soins de santé de qualité et de la sécurité des patients et conviennent que les Infirmières Immatriculées et Infirmiers Immatriculés, Infirmières Praticiennes et Infirmiers Praticiens et Infirmières Auxiliaires Autorisées et Infirmiers Auxiliaires Autorisés jouent un rôle essentiel dans la prestation des soins de santé.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les avantages d'une approche concertée pour réaliser et maintenir un système de soins de santé viable pour le Nouveau-Brunswick.

Par conséquent, le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, le ministère de la Santé, le Réseau de santé Horizon, le Réseau de santé Vitalité et EM/ANB Inc. conviennent, par les présentes, de se rencontrer tous les six mois à compter de la signature de la présente convention collective pour examiner :

- a) le nombre d'Infirmières Immatriculées et Infirmiers Immatriculés, Infirmières Praticiennes et Infirmiers Praticiens et Infirmières Auxiliaires Autorisées et Infirmiers Auxiliaires Autorisés dans les régies régionales de la santé;
- b) les postes vacants au sein de l'unité de négociation;
- c) la distribution des âges des Infirmières Immatriculées et Infirmiers Immatriculés, Infirmières Praticiennes et Infirmiers Praticiens et Infirmières Auxiliaires Autorisées et Infirmiers Auxiliaires Autorisés dans les régies régionales de la santé;
- d) les changements à la prestation des programmes,

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXES**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Augmentations fondées sur les études**

À compter du 1er janvier 2015, tous les Membre du Personnel qui, en date du 31 décembre 2014, conformément à la lettre d'intention concernant la mise en œuvre de l'étude d'évaluation conjointe des emplois – articles 28.04 (e) et 28.04 (f) dans la convention collective précédente ayant expiré le 31 décembre 2014, recevaient un montant égal à l'augmentation fondée sur les études de baccalauréat ou de maîtrise en soins infirmiers continueront à toucher ce montant tant que les Membres du Personnel occuperont le poste que les Membres du Personnel détenaient le 31 décembre 2014 (titulaire actuel seulement).

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE T**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Lignes directrices pour la réaffectation du personnel infirmier**

Attendu que les parties reconnaissent que des situations peuvent se présenter qui entraîneront la réaffectation d'un Membre du Personnel à partir de son poste régulier à une autre unité;

Et attendu que les parties reconnaissent que l'Employeur a le droit de réaffecter les Membres du Personnel au besoin;

Et attendu que les parties reconnaissent l'importance d'établir et de promouvoir des principes directeurs pour garantir que de telles réaffectations sont effectuées d'une manière juste, équitable et sécuritaire;

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. Poursuivre la mise en œuvre des lignes directrices existantes concernant la réaffectation du personnel infirmier de l'établissement applicable afin de s'assurer que celles-ci tiennent compte de ce qui suit :
  - a) la sécurité des patients;
  - b) la sécurité des Membres du Personnel;
  - c) la compétence des Membres du Personnel;
  - d) la familiarité avec l'unité d'accueil;
  - e) l'équité et la responsabilité commune du personnel infirmier.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE U**  
**LETTRE D'INTENTION**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**Objet : Modèles de soins**

Attendu que le Syndicat a indiqué son désir d'être consulté au sujet d'un examen du modèle de soins mené par l'Employeur;

Et attendu que les parties conviennent que, pour les fins de la présente lettre, un examen du modèle de soins désigne une analyse complète dans les établissements et la modification des rôles et des responsabilités du personnel infirmier;

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

1. Avant de prendre des décisions finales qui auront des répercussions sur les rôles et les responsabilités du personnel infirmier, l'Employeur rencontrera le Syndicat pour discuter des recommandations.
2. L'Employeur donnera un préavis au Syndicat de la mise en œuvre de toute recommandation.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE V**  
**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**  
**(SIINB)**

**Objet : Réduction temporaire des heures de travail des dirigeantes de la Section Locale**

ATTENDU QUE les paragraphes 25.01 et 25.02 traitent des congés de courte et de longue durées pour affaires du Syndicat;

ATTENDU QUE le Syndicat reconnaît que certaines dirigeantes de la Section Locale doivent participer à des affaires du Syndicat;

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur (ci-après appelés collectivement « les Parties ») reconnaissent que faire preuve de constance dans l'établissement de l'Horaire de Travail de toutes les Membres du Personnel est avantageux pour les soins aux patients et le moral du personnel ainsi que pour le bon fonctionnement de l'Hôpital;

À CES CAUSES, les Parties s'entendent et consentent comme suit :

- (1) Un Membre du Personnel employé à Temps Plein qui est dirigeante de la Section Locale peut, avec l'approbation du Syndicat, demander une réduction temporaire de ses heures de travail dans son service ou unité afin de faciliter sa participation aux affaires du Syndicat.
- (2) La décision d'accorder ou non cette réduction temporaire sera à la discrétion de l'Hôpital, mais elle ne peut être refusée sans motif raisonnable. Les demandes de congé seront considérées lorsque la réduction vise des Relais complets avec une réduction minimum de 0,4 ETP et maximum de 0,6 ETP.
- (3) Si le Membre du Personnel a besoin de temps supplémentaire, en sus de ce qui est offert par une réduction temporaire, pour participer à des affaires du Syndicat, le Membre du Personnel peut faire une demande conformément au paragraphe 25.01.
- (4) Une telle réduction temporaire doit être accordée pendant au moins six (6) mois et pendant au plus un (1) an. La réduction temporaire peut être prolongée ou écourtée si l'Hôpital, le Syndicat et le Membre du Personnel s'entendent d'un commun accord.
- (5) Cette réduction temporaire ne doit pas avoir d'incidence sur le statut à temps plein du Membre du Personnel. L'article 4 de la convention collective portant sur les Membres du Personnel employés à Temps Partiel, Temporaires et Occasionnels ne s'applique pas.

- (6) Cette réduction temporaire ne doit pas avoir d'incidence sur l'Ancienneté du Membre du Personnel.
- (7) Pendant cette réduction temporaire, l'Hôpital doit maintenir le plein salaire et les avantages du Membre du Personnel. Le Syndicat doit rembourser l'Hôpital sur réception de la facture.
- (8) L'autre partie du poste à temps plein libéré par le Membre du Personnel doit être affichée temporairement pendant une durée ne dépassant pas celle de la période accordée plus haut.

La présente lettre d'intention doit prendre fin le dernier jour de la présente convention collective qui est le 31 décembre 2027.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE W**  
**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**  
**(SIINB)**

**Objet: Mobilité des Membres du Personnel entre la Régie Régionale de la Santé A, la Régie Régionale de la Santé B et EM/ANB Inc.**

**Contexte**

EM/ANB Inc. est un " Établissement " figurant à la partie III de la première annexe de la *Loi sur les relations de travail dans les services publics* et répond à la définition « d'Hôpital » de la convention collective entre le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et le Conseil du Trésor : Infirmières, Partie III ; date d'expiration : 31 décembre 2018 (« Convention collective ») ;

À la suite du regroupement des Programmes extra-muraux (PEM) et d'Ambulance Nouveau-Brunswick au sein de EM/ANB Inc. les Membres du Personnel travaillant dans les PEM qui, avant le regroupement, étaient fournis par la Régie régionale de la santé A (« Vitalité ») et la Régie régionale de la santé B (« Horizon ») deviendront des Membres du Personnel de EM/ANB Inc. conformément à l'article 47 « Fusion et regroupement » de la convention collective ;

Les parties reconnaissent que le maintien des droits et des avantages actuels des Infirmières Immatriculées et Infirmiers Immatriculé autorisés du PEM, y compris, mais sans s'y limiter, l'Ancienneté, les avantages, les accommodations, la mise en disponibilité et le rappel, l'accès aux postes, la langue de travail, etc. est un élément essentiel pour le recrutement et le maintien en poste futurs des Infirmières Immatriculée et Infirmiers Immatriculés autorisés dans la province.

Les parties ont convenu de ce qui suit :

**1. Généralités**

Les parties sont liées par les termes de la Convention collective ainsi que par les dispositions énoncées dans la présente lettre d'accord.

**2. Avantages sociaux**

L'EM/ANB Inc. honoraera tous les avantages accumulés par les Membres du Personnel du PEM. De plus, le transfert des Membres du Personnel du PEM sous l'autorité de l'EM/ANB Inc. n'entraîne aucune interruption, discontinuité ou modification des avantages sociaux prévus dans la convention collective, y compris, mais sans s'y limiter, l'Ancienneté accumulée, les années de service aux fins de la retraite et de l'indemnité de mise à pied, les crédits de temps dû, les crédits de vacances, les crédits de congés fériés et les crédits de congés de maladie, ainsi que le régime de soins de santé, le régime de soins dentaires, le ou les régimes de retraite, le régime d'invalidité de longue durée et le programme d'assurance-vie collective.

### **3. Lettre d'intention concernant la définition du terme « Établissement » pour les unités extra-murales et les programmes publics et communautaires de santé mentale.**

Aux fins de la définition du terme « installation » dans le cadre de la convention collective, EM/ANB Inc. continuera d'utiliser les huit (8) zones définies dans la lettre d'intention concernant la définition du terme « installation » pour les unités extra-murales et les programmes de santé mentale publics et communautaires : La définition du terme « Établissement » pour les unités extra-murales et les programmes de santé mentale publics et communautaires.

Par conséquent, tous les Membres du Personnel actuels et futurs du PEM, tel qu'il est actuellement en place à la signature du présent accord, dans les zones 1B, 4, 5 ou 6 seront considérés, aux fins de la présente entente, comme des employés d'EM/ANB Inc. travaillant « dans Vitalité » et ceux qui travaillent dans les zones 1SE, 2, 3 ou 7 seront considérés, aux fins du présent accord, comme des employés d'EM/ANB Inc. travaillant « dans Horizon ».

Exemple(s):

- Un Membre du Personnel du PEM qui travaille actuellement à Saint John et qui devient un Membre du Personnel de EM/ANB Inc. continuera d'avoir son Établissement défini comme étant Saint John (zone 2), avec tous les droits et avantages en vigueur comme si le Membre du Personnel était toujours un Membre du Personnel, dans cet Établissement, au sein d'Horizon ; et
- Une Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé (" Il ") qui devient initialement un Membre du Personnel par EM/ANB Inc. verra son Établissement déterminé par l'emplacement géographique de son unité EMP (c.-à-d. la zone), avec tous les droits et avantages qui en découlent comme si une Infirmière Immatriculé ou un Infirmier Immatriculé était aussi un Membre du Personnel, dans cet Établissement, au sein d'Horizon ou de Vitalité, selon le cas.

### **4. Article 4 – Membre du Personnel employé à Temps Partiel, Temporaire et Occasionnel**

Les Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. peuvent demander que leur nom soit inscrit sur une liste d'emplois occasionnels dans un (1) ou plusieurs Établissements d'Horizon ou de Vitalité, selon le cas, et vice versa.

### **5. Article 5 – Période de probation**

Les Membres du Personnel d'Horizon ou de Vitalité qui ont terminé avec succès leur période de probation ne sont pas tenus d'effectuer une période de probation chez EM/ANB Inc. et vice versa.

### **6. Article 7 – Discrimination et Article 50 – Assurance invalidité de longue durée**

Si EM/ANB Inc. détermine qu'un Membre du Personnel ayant besoin de mesures d'adaptation ne peut être accommodé dans son lieu de travail actuel, le Membre du Personnel aura la possibilité d'être considéré pour des mesures d'adaptation au sein d'Horizon ou de Vitalité, et vice versa.

### **7. Article 9 – Droits de la direction**

Reconnaissant que la langue de travail et des opérations est fondamentale dans une province officiellement bilingue, EM/ANB Inc. continuera de fonctionner en français dans les zones 1B, 4, 5 et 6 et continuera de fonctionner en anglais dans les zones 1SE, 2, 3 et 7. Sans limiter la généralité de ce qui précède, EM/ANB Inc. continuera de respecter la langue des opérations quotidiennes des installations sous sa responsabilité et veillera à ce que des politiques de gestion soient en place afin de respecter les préférences linguistiques historiques.

La province du Nouveau-Brunswick prend les dispositions nécessaires pour que l'EM/ANB Inc. puisse continuer à respecter la même langue de travail et de fonctionnement que celle exigée de Vitalité et d'Horizon en vertu de l'article 19 de la *Loi sur les régies régionales de la santé*, RSNB 2011, c 217.

## **8. Article 20 – Surtemps**

Aux fins des heures supplémentaires, Horizon, Vitalité et EM/ANB Inc. utiliseront les heures cumulées travaillées, pour les Membres du Personnel travaillant à la fois chez Horizon et EM/ANB Inc. ou Vitalité et EM/ANB Inc. selon le cas, pour déterminer si les heures travaillées chez Horizon, Vitalité ou EM/ANB Inc. sont admissibles aux heures supplémentaires.

Nonobstant le fait qu'Horizon, Vitalité et EM/ANB Inc. sont énumérés dans la partie III de la LRTFP comme des Établissements, Hôpitaux ou organismes distincts, aux fins des articles 4.09, 4.10, 4.11 et 20, les installations d'Horizon et d'EM/ANB Inc. « dans Horizon » seront considérées comme un (1) Établissement, Hôpital ou organisme ; et les installations de Vitalité et d'EM/ANB Inc. « dans Vitalité » seront considérées comme un (1) Établissement, Hôpital ou organisme.

## **9. Article 30 – Postes vacants, affichages, avancements et mutations et Article 31 – Affectations provisoires**

Horizon et Vitalité veillent à ce que les Membres du Personnel admissibles d'EM/ANB Inc. reçoivent un avis des postes vacants ou des nouveaux postes du SIINB qui sont affichés sur leurs sites intranet respectifs, et vice versa.

Il est entendu que, en ce qui concerne l'article 30.03 :

Lorsqu'un poste vacant permanent à temps plein, permanent à temps partiel ou une affectation temporaire est affiché dans	Un Membre du Personnel de:	Peut poser sa candidature et être pris en compte dans le concours en utilisant toute l'ancienneté accumulée en tant que Membre du Personnel de:
EM/ANB Inc. “dans Horizon”	EM/ANB Inc. qui travaille “dans Horizon” ou Horizon;	EM/ANB Inc. et Horizon;
EM/ANB Inc. “dans Vitalité”	EM/ANB Inc. qui travaille “dans Vitalité” ou Vitalité	EM/ANB Inc. et Vitalité
Horizon	EM/ANB Inc. qui travaille “dans Horizon”	EM/ANB Inc. et Horizon
Vitalité	EM/ANB Inc. qui travaille “dans Vitalité”	EM/ANB Inc. et Vitalité

\* Pour plus de clarté, l'article 30.04 et l'article 30.05 restent applicables.

\*\* Pour plus de clarté, les affectations temporaires qui doivent être affichées continueront de l'être par Établissement, conformément à l'article 31.05. Tout affichage régional des affectations temporaires doit être fait à la fois à l'EM/ANB Inc. et à Horizon ou à l'EM/ANB Inc. et à Vitalité, selon le cas.

\*\*\* Nonobstant le regroupement des PEM d'Horizon et de Vitalité sous la direction de Medavie dans EM/ANB Inc. les Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. qui travaillent « à Horizon » seront traités comme des Membres du Personnel d'Horizon aux fins de postuler à des postes « à Vitalité » et les Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. qui travaillent « à Vitalité » seront traités comme des Membres du Personnel de Vitalité aux fins de postuler à des postes « à Horizon ».

## **10. Article 34 – Mise en disponibilité et déplacement/Rappel**

<b>Un Membre du Personnel touché par une pénurie de travail en vertu de l'article 34.05(a)(ii) ; l'article 34.05(b)(i)(ii) ; ou 34.06 ; ou de l'article 34.07, qui travaille à :</b>	<b>Peut déplacer un Membre du Personnel de :</b>	<b>En utilisant toute l'Ancienneté accumulée en tant que Membre du Personnel de :</b>
EM/ANB Inc. "dans Horizon"	EM/ANB Inc. ou Horizon;	EM/ANB Inc. et Horizon;
EM/ANB Inc. "dans Vitalité"	EM/ANB Inc. ou Vitalité	EM/ANB Inc. et Vitalité
Horizon	EM/ANB Inc. qui travaille "à Horizon"	EM/ANB Inc. et Horizon
Vitalité	EM/ANB Inc. qui travaille "à Vitalité"	EM/ANB Inc. et Vitalité

\* Nonobstant le regroupement des PEM d'Horizon et de Vitalité sous la direction de Medavie dans l'EM/ANB Inc. un Membre du Personnel de l'EM/ANB Inc. qui travaille « dans Horizon » ne peut pas déplacer un Membre du Personnel de l'EM/ANB Inc. qui travaille « dans Vitalité », et vice versa.

## **11. Article 38 – Ancienneté**

L'Ancienneté des Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. travaillant "dans Horizon" et des Membres du Personnel d'Horizon travaillant dans EM/ANB Inc. sera une mesure des heures accumulées et payées en tant que Membre du Personnel d'Horizon et d'EM/ANB Inc. et,

L'Ancienneté des Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. travaillant « dans Vitalité » et des Membres du Personnel de Vitalité travaillant dans EM/ANB Inc. est une mesure des heures accumulées et payées en tant que Membre du Personnel de Vitalité et d'EM/ANB Inc.

Par exemple:

1. Une Infirmière Diplômée ou un Infirmier Diplômé de l'EMP à temps plein chez Horizon devient un Membre du Personnel de l'EM/ANB Inc. avec 10 000 heures d'Ancienneté et travaille à temps plein chez l'EM/ANB Inc. pendant un (1) an, son Ancienneté à la fin de cette année est égale à 11 957,5 pour tous les droits et avantages fondés sur l'Ancienneté, que ce soit chez Horizon ou chez l'EM/ANB Inc. ;
2. L'infirmière Immatriculée ou l'Infirmier Immatriculé à Temps Partiel (0,5 ETP) de l'EMP à Vitalité devient un Membre du Personnel de l'EM/ANB Inc. avec 20 000 heures d'Ancienneté et travaille à temps partiel à l'EM/ANB Inc. (0,5 ETP) et à temps partiel chez Vitalité (0,5 ETP) pendant un (1) an ; son Ancienneté à la fin de cette année est égale à 21 957,5 pour tous les droits et avantages fondés sur l'Ancienneté, que ce soit chez Vitalité ou chez EM/ANB Inc.
3. Une Infirmière Immatriculée ou un Infirmier Immatriculé du PEM à Temps Partiel (0,5 ETP) est embauché par EM/ANB Inc. (dans la zone 1SE) et travaille des heures occasionnelles équivalant à 0,5 ETP à l'Hôpital de Moncton pendant un (1) an, son Ancienneté à la fin de l'année serait de 1957,5, pour tous les droits et avantages fondés sur l'Ancienneté chez Horizon ou EM/ANB Inc.

## **12. Article 43 – Transférabilité**

Aux fins de la présente entente, nonobstant le sous-article 43.01(a) et le fait que Horizon, Vitalité et EM/ANB Inc. sont énumérés dans la partie III de la LRTFP comme des Établissements, Hôpitaux ou organismes distincts, aux fins du présent article, les installations d'Horizon et d'EM/ANB Inc. « dans Horizon » seront considérées comme un (1) Établissement, Hôpital ou organisme; et les installations de Vitalité et d'EM/ANB Inc. « dans Vitalité » seront considérées comme un (1) Établissement, Hôpital ou organisme.

Pour plus de clarté, tout mouvement futur d'un Membre du Personnel entre Horizon et les installations d'EM/ANB Inc. « à Horizon » ou entre Vitalité et les installations d'EM/ANB Inc. « à Vitalité » sera considéré comme un transfert en vertu de la présente convention. Tous les avantages, y compris, mais sans s'y limiter, les vacances accumulées, les heures en banque et les avantages énumérés à l'article 43.01(d), seront conservés et transférés avec le Membre du Personnel.

## **13. Infirmières de vol**

La présente entente ne s'applique pas aux infirmières et infirmiers de vol.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE X**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET**  
**INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (SIINB)**

**Objet: Application de l'entente de mobilité aux postes d'infirmières provinciales et d'infirmiers provinciaux en prévention et contrôle des infections chez EM/ANB Inc.**

Les parties ont conclu une entente relative à la mobilité des Membres du Personnel entre la régie régionale de la santé A, la régie régionale de la santé B et EM/ANB Inc. le 3 novembre 2019 (l'entente sur la mobilité), qui est en vigueur, applicable et contraignant pour les parties.

L'entente de mobilité définit l'installation dans la section 3 comme suit :

Aux fins de la définition du terme « Établissements » aux termes de la convention collective, EM/ANB Inc. continuera d'utiliser les huit (8) zones définies dans la lettre d'intention relative à la définition du terme « Établissements » pour les unités extra-murales et les programmes de santé mentale publics et communautaires : La définition du terme « Établissements » pour les unités extra-murales et les programmes de santé mentale publics et communautaires.

Par conséquent, tous les Membres du Personnel actuels et futurs du PEM, tel qu'il est actuellement en place à la signature de la présente entente, dans les zones 1B, 4, 5 ou 6 seront considérés, aux fins de la présente entente, comme des Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. travaillant « dans Vitalité » et les Membres du Personnel qui travaillent dans les zones 1SE, 2, 3 ou 7 seront considérés, aux fins de la présente entente, comme des Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. travaillant « dans Horizon ».

L'entente de mobilité prévoit des paramètres pour combler les postes vacants, les affectations, les promotions, les transferts et les affectations temporaires en vertu de l'article 9, comme suit :

Horizon et Vitalité veillent à ce que les Membres du Personnel admissibles d'EM/ANB Inc. reçoivent un avis des postes vacants ou des nouveaux postes du SIINB qui sont affichés sur leurs sites intranet respectifs, et vice versa.

Il est entendu que, en ce qui concerne l'article 30.03 :

<b>Lorsqu'un poste vacant permanent à temps plein, permanent à temps partiel ou une affectation temporaire est affiché à :</b>	<b>Un Membre du Personnel de:</b>	<b>Peut poser sa candidature et être pris en compte dans le concours en utilisant toute l'Ancienneté accumulée en tant que Membre du Personnel de:</b>
EM/ANB Inc. "dans Horizon"	EM/ANB Inc. qui travaille "dans Horizon" ou Horizon;	EM/ANB Inc. et Horizon;
EM/ANB Inc. "dans Vitalité"	EM/ANB Inc. qui travaille "dans Vitalité" ou Vitalité	EM/ANB Inc. et Vitalité
Horizon	EM/ANB Inc. qui travaille "dans Horizon"	EM/ANB Inc. et Horizon
Vitalité	EM/ANB Inc. qui travaille "dans Vitalité"	EM/ANB Inc. et Vitalité

\* Pour plus de clarté, l'article 30.04 et l'article 30.05 restent applicables.

\*\* Pour plus de clarté, les affectations temporaires qui doivent être affichées continueront de l'être par Établissement, conformément à l'article 31.05. Tout affichage régional des affectations temporaires doit être fait à la fois à l'EM/ANB Inc. et à Horizon ou à l'EM/ANB Inc. et à Vitalité, selon le cas.

\*\*\* Nonobstant le regroupement des PEM d'Horizon et de Vitalité sous la direction de Medavie dans EM/ANB Inc. les Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. qui travaillent « à Horizon » seront traités comme des Membres du Personnel d'Horizon aux fins de postuler à des postes « à Vitalité » et les Membres du Personnel d'EM/ANB Inc. qui travaillent « à Vitalité » seront traités comme des Membres du Personnel de Vitalité aux fins de postuler à des postes « à Horizon ».

EM/ANB Inc. dispose d'un poste permanent à temps plein d'infirmière ou d'infirmier en prévention et contrôle des infections (IPAC), qui ne sera pas limité ou associé à EM/ANB Inc. « dans Horizon » ou EM/ANB Inc. « dans Vitalité ».

Par conséquent, suite à l'entente sur la mobilité, les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le poste vacant d'infirmière ou d'infirmier de l'IAPC sera affiché à l'échelle de la province, c'est-à-dire dans toutes les unités de l'EM/ANB Inc. ainsi qu'à Horizon et à Vitalité.
2. Membres du Personnel de
  - a. EM/ANB Inc. qui travaille "dans Horizon",
  - b. EM/ANB Inc. qui travaille "dans Vitalité",
  - c. Horizon, et
  - d. Vitalité

peuvent se porter candidats ou candidates à l'affectation et être pris en considération dans le concours en utilisant toute l'Ancienneté accumulée conformément au tableau figurant à l'article 9 de l'entente sur la mobilité.

3. L'Établissement où la candidate ou le candidat retenue travaille habituellement sera utilisé pour déterminer l'Établissement où le poste d'infirmière ou d'infirmier de l'IAPC sera situé pour la titulaire actuelle. Cet Établissement sera alors son Établissement à toutes fins utiles, conformément à la présente convention et à l'entente de mobilité. Pour plus de clarté, le déplacement du candidat ou de la candidate retenu sera considéré comme un transfert conformément à l'article 12 de l'entente sur la mobilité et l'Ancienneté du Membre du Personnel sera maintenue conformément à l'article 11 de l'entente sur la mobilité.

S'il est vacant, le poste d'infirmière ou d'infirmier de l'IAPC sera affiché conformément à la présente convention.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE Y**  
**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 – 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 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE Z**  
**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 : 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 ou le Président 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 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE AA**  
**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 et infirmiers.

Les parties conviennent donc que:

D'établir un groupe de travail composé d'un (1) porte-parole du ministère de la Santé du Nouveau-Brunswick et d'un nombre égal des porte-paroles 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 et infirmiers de l'Unité de Négociation de la partie III ; et,
2. Le champ des responsabilités pour l'Unité de Négociation des infirmières et infirmières gestionnaires et des infirmières et infirmiers 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 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE BB**  
**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: Initiative de mentorat et de transfert de connaissances dans le domaine des soins infirmiers**

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'une pratique des soins infirmier de qualité est essentielle à la fourniture de soins sécuritaires aux patients. Les compétences pratiques en matière de soins infirmiers sont en grande partie acquises dans l'unité, que ce soit par la consolidation des compétences en tant que nouvelles infirmières nouveaux infirmiers ou par l'apprentissage continu au fur et à mesure que les infirmières et les infirmiers progressent dans leur carrière ;

ET ATTENDU QUE les parties conviennent que les infirmières et infirmiers bénéficient d'un mentorat et d'un soutien uniforme et expérimenté au niveau de l'unité. Le renforcement du mentorat clinique contribue également au développement des compétences, à la rétention et au recrutement, ainsi qu'à la promotion de soins sécuritaires aux patients ;

ET ATTENDU QUE les parties conviennent d'introduire un nouveau rôle appelé « mentor clinique » dans le cadre d'une initiative de mentorat infirmier et de transfert de connaissances ;

ET ATTENDU QUE les parties conviennent que l'Employeur conserve le droit d'utiliser des retraitées dans le but de fournir un mentorat clinique aux employées ;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent donc que:

1. La fonction principale du mentor clinique consiste à agir comme un guide, un modèle et une conseillère ou un conseiller qui facilite les comptes rendus et la communication des connaissances pratiques, quotidiennes et appliquées aux autres employées, employés et Membres du Personnel clinique. Les mentors cliniques seront principalement responsables du mentorat clinique au sein de l'unité, du service ou du programme.

2. L'Employeur se réserve le droit de s'assurer que les compétences, la formation et les connaissances appropriées correspondent aux attentes du poste.

3. Nonobstant l'article 31, lorsque l'Employeur détermine qu'un rôle de mentor clinique est nécessaire dans un Établissement, l'Employeur crée une affectation temporaire selon les lignes directrices suivantes:

(i) L'Employeur doit afficher une demande d'expression d'intérêt pour cette affectation temporaire en précisant clairement le ou les domaines de l'affectation de mentorat clinique. L'affectation est ouverte à toutes les infirmières et infirmiers ayant au moins dix (10) ans d'expérience clinique et pertinente.

(ii) Pour les Membres du Personnel permanents, les Membres du Personnel ne feront pas plus de cinquante pour cent (50 %) de leur Relais comme mentors cliniques. Ces derniers seront inclus dans la rotation principale et seront intégrés dans l'horaire pour travailler lors des Relais de jour, de soir, de nuit et de Fin de Semaine en fonction des besoins de l'unité, du programme ou du service. Au cours de ces Relais, le mentor clinique n'est pas le professionnel responsable, n'a pas de charge de travail et ne remplace pas d'autres Membres du Personnel sur le terrain.

Le Membre du Personnel qui participe au programme continue de percevoir un salaire correspondant à sa classification actuelle. L'horaire du Membre du Personnel peut être modifié pour s'adapter aux besoins ou à l'horaire des Membres du Personnel mentorés.

(iii) Lors de l'Établissement d'une affectation temporaire de mentorat clinique, les compétences établies par l'Employeur comprennent :

- a) au moins dix (10) ans d'expérience récente en soins infirmiers, et
- b) une expérience récente et pertinente liée au domaine d'exercice respectif dans lequel les mentors feront un mentorat.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

**ANNEXE CC**  
**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: Initiative sur les primes de réaffectation**

ATTENDU QUE les parties reconnaissent la nécessité de répondre à l'évolution des besoins en matière de soins de santé et d'assurer des ressources en personnel suffisantes pour une prestation efficace des services;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de mettre en place l'initiative de réaffectation suivante :

**Affectation**

1) La participation à cette initiative de réaffectation (« l'initiative ») est strictement volontaire, à la seule et unique discrétion du Membre du Personnel.

2) Les Membres du Personnel qui participent volontairement à l'initiative peuvent être affectés, à la seule et unique discrétion de l'Employeur, comme suit :

- Niveau 2 : dans une zone,
- Niveau 3 : au sein des RRS ou d'EM/ANB, et/ou
- Niveau 4 : entre les RRS (Horizon, Vitalité) ou l'EM/ANB.

3) Les Membres du Personnel peuvent participer à un ou plusieurs des niveaux ci-dessus.

4) Lors des affectations, l'Employeur tiendra compte des éléments suivants :

- a) sécurité des patients;
- b) sécurité des Membres du personnel;
- c) compétence des Membres du personnel;
- d) familiarité avec l'unité d'accueil.

## **Rémunération**

5) Lors d'une affectation sous cette initiative, les éléments suivants s'appliquent :

- a) Une prime sera versée au Membre du Personnel, et cette prime sera versée pour toutes les heures travaillées pendant l'affectation et sera versée en plus du taux de rémunération de base du Membre du Personnel. La prime est versée en tant que revenu et ne donne lieu à aucune accumulation ni à aucun avantage, comme le prévoit la convention collective.
- b) La prime est versée comme suit :
  - Niveau 2 : affectation dans une zone – prime de 20 %
  - Niveau 3 : affectation au sein d'une RRS ou d'EM/ANB – prime de 30 %, et/ou
  - Niveau 4 : affectation entre les RRS (Horizon, Vitalité) ou l'EM/ANB – prime de 30 %
- c) Les frais d'hébergement, de repas, les frais accessoires et les autres frais de déplacement, le cas échéant, seront payés conformément à la Directive sur les frais de déplacement du Nouveau-Brunswick (AD-2801 – Frais de déplacement, allocations et autres dépenses), telle que modifiée de temps à autre.
- d) Au besoin, le temps de déplacement précisé pour se rendre au lieu de l'affectation et en revenir, sera rémunéré au taux de rémunération normal du Membre du personnel, mais ne comprendra pas la prime mentionnée au point b).
- e) Les primes mentionnées ci-dessus ne sont pas cumulatives (c'est-à-dire qu'un Membre du Personnel d'Horizon redéployé dans une autre zone pour travailler chez Vitalité recevrait 30 %, et non 20 % + 30 %).

## **Mise en œuvre**

6) Lors de la signature de la présente convention, les lignes directrices suivantes s'appliqueront :

- a) Demander aux Membres du Personnel qui souhaitent se porter volontaires pour l'un ou l'autre des niveaux de manifester leur intérêt.
- b) Les Membres du Personnel qui manifestent leur intérêt sont inscrits sur une liste de disponibilité pour chaque niveau.
- c) La répartition du travail à tous les niveaux est déterminée par les RRS et fondée sur ce qui suit :
  - i. Besoins opérationnels de l'unité d'externalisation;
  - ii. Besoins opérationnels de l'unité d'accueil;
  - iii. Hiérarchisation des niveaux dans un ordre séquentiel (p. ex. niveau 2, 3 puis 4);
  - iv. Proximité des Membres du Personnel figurant sur la liste de disponibilité par rapport à l'affectation; et
  - v. Autres besoins opérationnels qui peuvent devenir apparents de temps à autre.
- d) Les Membres du Personnel qui acceptent une affectation sont rémunérés en fonction du niveau de l'affectation.
- e) Les Membres du Personnel peuvent refuser toute affectation demandée dans les 72 heures suivant la demande.

- f) Les Membres du Personnel peuvent se retirer de la liste de disponibilité à tout moment, moyennant un préavis d'au moins 72 heures.
- g) L'Employeur utilisera les principes des lignes directrices pour la réaffectation du personnel infirmier, tels que définis dans la convention collective, au moment d'attribuer des tâches.

#### **Autres conditions générales**

7) À moins que le Syndicat ou l'Employeur acceptent d'apporter des modifications ou conformément à la présente lettre d'entente, les autres conditions d'emploi sont déterminées par la convention collective.

8) Les parties reconnaissent et conviennent que la politique de l'Employeur en matière de réaffectation du personnel infirmer continue de s'appliquer et que l'initiative de réaffectation du personnel infirmier n'a aucune incidence sur cette politique et ne la modifie en aucune façon.

Fait à Fredericton le 23 octobre 2025

Version originale en anglais signée par les parties

