

CONVENTION

entre

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
et

L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC.

DATE D'EXPIRATION : le 31 décembre 2027

CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LE SYNDICAT LOCAL BRIDGEVIEW HALL
LE SYNDICAT LOCAL YORK MANOR
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA DU REPOS
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA RENAISSANCE HOME
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA SORMANY
LE SYNDICAT LOCAL DES RESIDENCES LUCIEN SAINDON
LE SYNDICAT LOCAL LOSIER HALL
LE SYNDICAT LOCAL MILL COVE LOCAL NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL DU FOYER NOTRE DAME DE LOURDES
LE SYNDICAT LOCAL CHURCH OF ST. JOHN AND ST. STEPHEN NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL DU FOYER STE-ELIZABETH
LE SYNDICAT LOCAL CAMPBELLTON NURISNG HOME
LE SYNDICAT LOCAL ROCMAURA
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA PROVIDENCE
LE SYNDICAT LOCAL DES RÉSIDENCES MGR. CHIASSON
LE SYNDICAT LOCAL CAMPOBELLO LODGE
LE SYNDICAT LOCAL LINCOURT MANOR
LE SYNDICAT LOCAL GRAND MANAN NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA DES CHUTES
LE SYNDICAT LOCAL DU KENNETH E. SPENCER MEMORIAL HOME
LE SYNDICAT LOCAL DES RÉSIDENCES INKERMANN
LE SYNDICAT LOCAL DU PASSAMAQUODDY LODGE
LE SYNDICAT LOCAL DU FOREST DALE HOME
LE SYNDICAT LOCAL KENNEBEC MANOR
LE SYNDICAT LOCAL DU FOYER NOTRE-DAME DE SAINT-LÉONARD
LE SYNDICAT LOCAL WESTFORD NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL LOCH LOMOND VILLA
LE SYNDICAT LOCAL CENTRAL NEW BRUNSWICK NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL JORDAN LIFECARE CENTRE
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA ST-JOSEPH
LE SYNDICAT LOCAL KIWANIS NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA BEAUSÉJOUR
LE SYNDICAT LOCAL PINE GROVE NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA MARIA
LE SYNDICAT LOCAL KINGS WAY CARE CENTER
LE SYNDICAT LOCAL TOBIQUE VALLEY MANOR
LE SYNDICAT LOCAL DE LA VILLA CHALEUR
LE SYNDICAT LOCAL TABUSINTAC NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL DES RÉSIDENCES JODIN
LE SYNDICAT LOCAL DU COMPLEXE RENDEZ-VOUS
LE SYNDICAT LOCAL FUNDY NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL WAUKLEHEGAN MANOR
LE SYNDICAT LOCAL W. G. BISHOP NURSING HOME
LE SYNDICAT LOCAL WHITE RAPIDS MANOR
LE SYNDICAT LOCAL NASHWAAK VILLA
LE SYNDICAT LOCAL VILLA ST-ISIDORE
LE SYNDICAT LOCAL V.A. SNOW CENTRE

ET

BRIDGEVIEW HALL, CHATHAM, NB
YORK CARE CENTRE., FREDERICTON, NB
VILLA DU REPOS INC., MONCTON, N.B.
DALHOUSIE NURSING HOME INC. (VILLA RENAISSANCE), DALHOUSIE, NB
VILLA SORMANY INC., ROBERTVILLE, NB
RÉSIDENCES LUCIEN SAINDON INC., LAMÈQUE, NB
SHANNEX RLC LTD. – LOSIER HALL, MIRAMICHI, NB
MILL COVE NURSING HOME INC., MILL COVE, NB
FOYER NOTRE-DAME DE LOURDES INC., BATHURST, NB
CHURCH OF ST. JOHN AND ST. STEPHEN HOME INC., SAINT JOHN, NB
FOYER STE-ELIZABETH INC., BAKER BROOK, NB
CAMPBELLTON NURSING HOME INC., CAMPBELLTON, NB
ROCMAURA INC., SAINT JOHN, NB
VILLA PROVIDENCE SHÉDIAC INC, SHÉDIAC, NB
RÉSIDENCES MGR. CHIASSON INC., SHIPPAGAN, NB
CAMPOBELLO LODGE INC., WELSHPOOL, NB
LINCOURT MANOR INC., ST. STEPHEN, NB
GRAND MANAN NURSING HOME INC., GRAND MANAN, NB
MANOIR DE GRAND SAULT INC. - LA VILLA DES CHUTES, GRAND SAULT, NB
THE KENNETH E. SPENCER NURSING HOME INC., MONCTON, NB
RÉSIDENCES INKERMANN, INKERMANN, NB
PASSAMAQUODDY LODGE INC., ST. ANDREWS, NB
FOREST DALE HOME INC., ALBERT, NB
KENNEBEC MANOR, SAINT JOHN, NB
FOYER NOTRE-DAME DE SAINT-LÉONARD INC., SAINT-LÉONARD, NB
WESTFORD NURSING HOME, PORT ELGIN, NB
LOCH LOMOND VILLA INC., SAINT JOHN, NB
CENTRAL NEW BRUNSWICK NURSING HOME INC., BOIESTOWN, NB
JORDAN LIFE CARECENTRE INC., THE GLADES, NB
VILLA ST-JOSEPH INC., TRACADIE-SHEILA, NB
KIWANIS NURSING HOME INC., SUSSEX, NB
VILLA BEAUSÉJOUR INC., CARAQUET, NB
PINE GROVE, FREDERICTON, NB
VILLA MARIA INC., ST-LOUIS-DE-KENT, NB
KINGS WAY CARE CENTRE INC., QUISPAMIS, NB
TOBIQUE VALLEY MANOR INC., PLASTER ROCK, NB
VILLA CHALEUR INC., BATHURST, NB
TABUSINTAC NURSING HOME, TABUSINTAC, NB
LES RÉSIDENCES JODIN INC., EDMUNDSTON, NB
COMPLEXE RENDEZ-VOUS, NÉGUAC, NB
FUNDY NURSING HOME, BLACK'S HARBOUR, NB
WAUKLEHEGAN MANOR INC., MCADAM, NB
W.G. BISHOP NURSING HOME, MINTO, NB
WHITE RAPIDS MANOR INC., FREDERICTON JUNCTION, NB
NASHWAAK VILLA INC., STANLEY, NB
VILLA ST-ISIDORE, ST-ISIDORE, NB
V.A. SNOW CENTRE, HAMPTON, NB

TABLE DES MATIÈRES

| Article | Page |
|--|------|
| ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION | 1 |
| ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION | 1 |
| ARTICLE 3 – DÉFINITIONS | 1 |
| ARTICLE 4 – MEMBRES DU PERSONNEL EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET OCCASIONELS | 2 |
| ARTICLE 5 – PÉRIODE DE PROBATION | 4 |
| ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE..... | 4 |
| ARTICLE 7 – DISCRIMINATION | 5 |
| ARTICLE 8 - CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT | 6 |
| ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION | 6 |
| ARTICLE 10 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT | 6 |
| ARTICLE 11 – REPRÉSENTATION SYNDICALE | 6 |
| ARTICLE 12 - COMITÉ DES RELATIONS DU FOYER – MEMBRES DU PERSONNEL..... | 7 |
| ARTICLE 13 - COMITÉ D'EXERCICE DE LA PROFESSION | 7 |
| ARTICLE 14 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS | 8 |
| ARTICLE 15 – ARBITRAGE | 9 |
| ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL..... | 10 |
| ARTICLE 17 – SURTEMPS | 12 |
| ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS..... | 13 |
| ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS | 15 |
| ARTICLE 20 - CONGÉ DE MALADIE..... | 16 |
| ARTICLE 21 - RÉHABILITATION SUR L'EMPLOI DE L'ALCOOL ET DE DROGUES..... | 18 |
| ARTICLE 22 - CONGÉS DIVERS | 18 |
| ARTICLE 23 - CONGÉ D'ÉTUDES..... | 21 |
| ARTICLE 24 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION..... | 21 |
| ARTICLE 25 – TRAITEMENTS | 23 |
| ARTICLE 26 - PÉRIODE DE PAYE..... | 25 |
| ARTICLE 27 – POSTES VACANTS, AFFICHAGES ET AVANCEMENTS | 25 |
| ARTICLE 28 - AFFECTATIONS PROVISOIRES..... | 26 |
| ARTICLE 29 - EVALUATION, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT..... | 26 |
| ARTICLE 30 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL | 27 |
| ARTICLE 31 - CESSATION D'EMPLOI | 29 |
| ARTICLE 32 – RETRAITE | 30 |
| ARTICLE 33 - ALLOCATION DE RETRAITE..... | 30 |
| ARTICLE 34 – ANCIENNETÉ | 31 |
| ARTICLE 35 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE..... | 32 |
| ARTICLE 36 – BLESSURES AU TRAVAIL..... | 33 |
| ARTICLE 37 – TABLEAUX D’AFFICHAGE..... | 34 |
| ARTICLE 38 - RÉGIME DE RETRAITE | 34 |
| ARTICLE 39 - IMPRESSION DE LA CONVENTION | 34 |
| ARTICLE 40 - DESCRIPTIONS D'EMPLOI ET ORIENTATION..... | 34 |
| ARTICLE 41 - SERVICE DE TRANSFERT PAR AMBULANCE | 35 |
| ARTICLE 42 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION | 35 |
| ARTICLE 43 - CONDITIONS DE TRAVAIL | 36 |
| ARTICLE 44 - RÉGIME D'ASSURANCE-SANTÉ COLLECTIVE | 36 |
| ARTICLE 45 - ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE | 36 |
| ARTICLE 46 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE COLLECTIF | 36 |
| ARTICLE 47 – RÉTROACTIVITÉ | 37 |

| | |
|---|----|
| ARTICLE 48 - SÉCURITÉ D'EMPLOI | 38 |
| ARTICLE 49 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES | 38 |
| ARTICLE 50 - DURÉE ET CESSATION | 38 |
| ARTICLE 51 – LOIS À VENIR..... | 38 |
| ANNEXE « A » - CLASSES..... | 40 |
| ANNEXE « B » - TAUX HORAIRES | 41 |
| ANNEXE « B-1 » - TAUX RÉGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT | 43 |
| ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE - SEMAINE DE TRAVAIL REDUITE..... | 52 |
| LETTRÉ D'ENTENTE - QUALITÉ DES SOINS AUX RÉSIDENTS..... | 55 |
| LETTRÉ D'INTENTION - LA RÉDUCTION TEMPORAIRE D'UN POSTE À TEMPS PLEIN À UN POSTE À TEMPS PARTIEL..... | 56 |
| LETTRÉ D'INTENTION - RÉGIME DE CONGÉ AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ | 58 |
| LETTRÉ D'INTENTION - ENDROITS DÉSIGNÉS POUR LE PERSONNEL INFIRMIER | 59 |
| LETTRÉ D'INTENTION - ACCÈS À LA BANQUE DE CONGÉ DE MALADIE | 60 |
| LETTRÉ D'INTENTION - RÉDUCTION PERMANENTE D'UN POSTE À TEMPS PLEIN À UN POSTE À TEMPS PARTIEL À L'INTENTION DES MEMBRES DU PERSONNEL DURANT LEUR PÉRIODE DE PRÉ-RETRAITE..... | 61 |
| LETTRÉ D'INTENTION - DÉPART EN RETRAITE GRADUEL | 62 |
| LETTRÉ D'ENTENTE - PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE MAINTIEN EN POSTE | 63 |
| LETTRÉ D'INTENTION - FUSION DES HORAIRES DE LA SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE | 64 |
| LETTRÉ D'INTENTION - COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL..... | 65 |
| LETTRÉ D'INTENTION - POSTES DE COORDONNATRICE OU COORDINATEUR DE L'ESLD RESPONSABLE DE L'IER..... | 67 |
| LETTRÉ D'INTENTION - AUCUNE MISE À PIED DÉCOULANT D'UN CHANGEMENT AU RATIO DES II/IAA/PR | 68 |
| LETTRÉ D'INTENTION - DIRECTIVE SUR LE PORT DE L'UNIFORME | 69 |
| LETTRÉ D'INTENTION - ARTICLE 38 – RÉGIME DE RETRAITE..... | 70 |
| LETTRÉ D'INTENTION - COMITÉ MIXTE SUR LES BESOINS DES RÉSIDENTS EN MATIÈRE DE SOINS..... | 71 |
| LETTRÉ D'INTENTION - DROITS ACQUIS DES MEMBRES DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL DE MOINS DE 0,4 ETP | 72 |
| LETTRÉ D'ENTENTE - RÉDUCTION TEMPORAIRE DES HEURES DE TRAVAIL DES DIRIGEANTES DE LA SECTION LOCALE..... | 73 |
| LETTRÉ D'ENTENTE - RÉGIME DE RETRAITE ET AVANTAGES EN MATIÈRE DE SANTÉ..... | 74 |
| LETTRÉ D'ENTENTE - PROJET DE RECHERCHE SUR LES RATIOS INFIRMIÈRES-RÉSIDENTS OBLIGATOIRES | 75 |
| LETTRÉ D'INTENTION - LISTE DE SERVICE DE RÉSERVE VOLONTAIRE EN CAS D'URGENCE DE DOTATION EN PERSONNEL | 76 |
| LETTRÉ D'INFORMATION - L'ILD..... | 78 |
| LETTRÉ D'ENTENTE - LE GROUPE DE TRAVAIL CHARGÉ D'ÉLABORER LES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX HEURES DE SOINS ET LE PLAN DE MISE EN ŒUVRE..... | 79 |
| LETTRES DE CONDITION DES SECTIONS LOCALES | |
| LA SECTION LOCALE DE KENNETH E. SPENCER MEMORIAL HOME..... | 80 |
| LA SECTION LOCALE DU FOYER NOTRE-DAME-DE-LOURDES | 81 |
| LA SECTION LOCALE DE MILL COVE | 82 |
| LA SECTION LOCALE DU FOYER STE-ELIZABETH | 85 |
| LA SECTION LOCAL DE KENNEBEC MANOR..... | 86 |
| LA SECTION LOCAL FOREST DALE NURSING HOME | 87 |
| LA SECTION LOCALE DU FOYER-DAME DE SAINT-LÉONARD | 88 |
| LA SECTION LOCALE DES RÉSIDENCES LUCIEN SAINDON..... | 89 |

| | |
|---|----|
| LA SECTION LOCAL DE FOYER DE SOINS WESTFORD | 90 |
| LA SECTION LOCAL DU LOCH LOMOND VILLA..... | 91 |
| LA SECTION LOCALE DE CENTRAL NEW BRUNSWICK HOME | 92 |
| LA SECTION LOCALE DE LA VILLA SAINT-JOSEPH..... | 97 |
| LA SECTION LOCAL DE LA VILLA MARIA..... | 98 |
| LA SECTION LOCAL DE KINGS WAY CARE CENTRE | 99 |

ENTENTES DE TRANSFERT

| | |
|-------------------------------|-----|
| WAUKLEHEGAN MANOR INC..... | 101 |
| W.G. BISHOP NURSING HOME..... | 105 |
| NASHWAAK VILLA INC. | 109 |
| WHITE RAPIDS MANOR INC..... | 113 |
| FUNDY NURSING HOME..... | 117 |

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente Convention est d'assurer des relations mutuellement satisfaisantes entre le Foyer et le Syndicat local, d'établir une méthode équitable de règlement de tous les différends ou griefs qui pourraient survenir et d'assurer le fonctionnement efficace des services dispensés.

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

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

1.02 Les parties à l'accord reconnaissent avec gratitude qu'elles-mêmes et leurs membres travaillent sur le territoire traditionnel, ancestral et non cédé des peuples Peskotomuhkati, Wolastoqiyik et Mi'gmaq, qui prennent soin de ces terres et les cultivent depuis des temps immémoriaux. Les parties reconnaissent les préjudices omniprésents et persistants causés par le colonialisme aux peuples autochtones. Ces préjudices comprennent ceux décrits dans les 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation et dans les 231 appels à la justice du rapport final de l'Enquête nationale sur les femmes et les filles autochtones disparues et assassinées.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liants, au Syndicat, aux Membres du Personnel et au Foyer et elle remplace toute autre entente verbale ou écrite.

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

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

3.01 UNITÉ DE NÉGOCIATION - désigne les Membres du Personnel visés par l'ordonnance d'accréditation no IRB1-8, IRB1-24, IRB1-39-77, IRB1-139-79, IRB1-21-80, IRB1-25- 81, IRB1-38-81, IRB1-7, IRB1-8-83, IRB1-24-83, IRB1-1-84, IRB1-25-84, IRB1-17-86, IRB1-2-88, IRB1-14-88, IRB1-15-88, IRB1-4-89, IRB1-12-89, IRB1-21-89, IRB1-30-89, IRB1-2-90, IRB1-10-91, IRB1-15-92, IR-071-95, IR-098-97, IR-099-98, IR-101-98, IR- 013-00, IR-039-01, IR-072-04, IR-007-04, IR-035-05, IR-042-06, IR-041-07, IR-007- 08, IR-055-12, IR-020-14, IR-022-14, IR-033-15, IR-035-05, IR-064-17, et IR-064-17.

3.02 JOUR OUVRABLE - signifie du lundi au vendredi, à l'exclusion des jours fériés énumérés à l'article 19.

3.03 CLASSE - désigne la Classe occupée par un Membre du Personnel, tel qu'il est énuméré à l'annexe « A » de la présente Convention.

3.04 CAS D'URGENCE - désigne une situation ou un concours de circonstances, généralement imprévus, qui surviennent soudainement et qui exigent une attention immédiate.

3.05 UN MEMBRE DU PERSONNEL - désigne une personne embauchée par le Foyer pour faire partie de l'Unité de Négociation.

a) Un MEMBRE DU PERSONNEL EMPLOYÉ À TEMPS PLEIN est une personne dont les heures normales de travail prévues sont de 37½ heures par semaine.

b) Un MEMBRE DU PERSONNEL EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL est une personne qui travaille normalement moins de 37½ heures par semaine et au moins quinze (15) heures par semaine et est assurée de son poste.

c) Un MEMBRE DU PERSONNEL OCCASIONNEL est une personne qui travaille sur une base non régulière conformément au sous-alinéa 4.06 d) iii) et iv).

d) Sous réserve des alinéas 4.06 a), 4.06 b), et de l'article 27 et 30, et des Membres du Personnel en réduction temporaire, rien dans la présente ne modifie le statut d'un Membre du Personnel si au moment de l'embauche, ce Membre du Personnel a été confirmé comme un Membre du Personnel

Occasionnel, à Temps Partiel ou à Temps Plein.

e) MEMBRE DU PERSONNEL À TERME - Lorsqu'un Foyer juge nécessaire d'embaucher un Membre du Personnel pour une durée précise, le Foyer et la Section Locale peuvent conclure un accord à cet effet.

3.06 RESPONSABILITÉ FAMILIALE désigne toute situation non urgente dont le degré de gravité requiert l'attention personnelle du Membre du Personnel.

3.07 INFIRMIÈRE DIPLÔMÉE ET INFIRMIER DIPLÔMÉ désigne une infirmière ou un infirmier qui a reçu un diplôme d'une école approuvée d'infirmières et qui a le droit d'exercer la profession d'infirmière conformément à la *Loi relative à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau- Brunswick*.

3.08 FOYER désigne l'organisation de l'Employeur au sens des ordonnances d'accréditation respectives.

3.09 SECTION LOCALE désigne une Section Locale du Syndicat des infirmières et des infirmiers du Nouveau-Brunswick.

3.10 PORTE-PAROLE DE LA SECTION LOCALE désigne un Membre du Personnel visé par la présente convention collective qui a été nommé ou élu par la Section Locale pour représenter les Membres du Personnel lorsqu'il s'agit de présenter des plaintes ou des griefs au Foyer.

3.11 AVANCEMENT désigne la nomination, faite par le Foyer, d'un Membre du Personnel à une autre Classe comportant une augmentation de la rémunération versée au Membre du Personnel.

3.12 INFIRMIÈRE IMMATRICULÉE ET INFIRMIER IMMATRICULÉ désigne une infirmière ou infirmier dont le nom est actuellement inscrit sur le registre tenu en application de l'alinéa (11)(1)(a) de la *Loi relative à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick*. Les infirmières et infirmiers doivent maintenir leur immatriculation conformément à cette Loi.

3.13 ANCIENNETÉ est le calcul des heures accumulées payées à un Membre du Personnel appartenant à l'Unité de Négociation du où le Membre du Personnel est embauché. À compter de sa date d'embauche du Membre du Personnel, sauf pour ce qui est prévue à l'article 34.

3.14 SERVICE désigne les heures réelles rémunérées directement par le Foyer. Le service maximum dans une année est de 1957,5 heures réelles.

Aux fins de calcul pour les articles 18 et 20, un mois de Service est de $1957,5 \div 12$.

Il est entendu par les parties que toutes les heures travaillées, qu'elles soient rémunérées au taux de traitement réglementaire ou au taux de surtemps, s'appliqueront aux fins de calcul pour le Service.

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

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

3.17 FIN DE SEMAINE désigne toute période de 48 heures consécutives entre le vendredi à 23 heures et le dimanche à 24 heures.

3.18 HORAIRE DE TRAVAIL désigne un relevé écrit établissant les jours et les heures où les Membres du Personnel sont normalement tenus de travailler de même que les jours où les Membres du Personnel ne sont normalement pas de service.

3.19 Cet accord est, dans la mesure du possible, neutre du point de vue des genres. Certains termes n'ont pas pu être modifiés, car cette mesure aurait changé le sens de l'article.

ARTICLE 4 – MEMBRES DU PERSONNEL EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL ET OCCASIONNELS

4.01 a) Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel recevront le taux salarial, les conditions d'emploi et les prestations précisés dans la présente convention sur une base au prorata selon leurs heures de travail.

b) Le taux tout compris de 13 % remplace les jours fériés, les congés annuels et les congés de maladie.

c) Le choix de la rémunération au prorata est laissé à la discrétion des Membres du Personnel employés à Temps Partiel. Une fois qu'un Membre du Personnel a choisi le taux au prorata ou le taux tout compris,

le Membre du Personnel est lié par cette décision pendant la durée de la convention collective.

4.02 a) Un Membre du Personnel employé à Temps Partiel a droit à une augmentation annuelle telle qu'indiquée à l'Annexe « B » après chaque accumulation ou pour tout multiple de 1957,5 heures de travail.

b) Lorsqu'un Membre du Personnel employé à Temps Partiel devient Membre du Personnel employé à Temps Plein, toutes les heures que le Membre du Personnel a travaillées doivent lui être reconnues aux fins de l'augmentation annuelle définie à l'alinéa 4.02 a).

4.03 Un Membre du Personnel employé à Temps Partiel qui a terminé sa période de probation peut demander un poste à temps plein à la directrice des soins infirmiers et doit avoir la priorité conformément aux articles 27.01 et 27.03. Si le poste à temps plein se trouve dans la même Classe et relève du même département, le Membre du Personnel n'est pas tenu de faire un autre stage.

4.04 Un congé non payé d'une durée d'au moins deux (2) semaines doit être accordé tous les ans aux Membres du Personnel employés à Temps Partiel payés au taux tout compris, sur demande formulée dans les mêmes délais que ceux prescrits pour les Membres du Personnel employés à Temps Plein qui demandent des congés annuels à la personne désignée par le foyer. Le moment où le congé doit se prendre est soumis à l'approbation du directeur général du foyer. Le congé non payé auquel un Membre du Personnel a droit doit être déterminé de la façon suivante:

| Heures de travail depuis la date d'embauchage : | Nombre de semaines civiles qui sera accordé sur demande : |
|---|---|
|---|---|

| | |
|--------------------------|------------------------|
| Moins de 1 957,5 heures | 2 semaines civiles |
| 1 957,5 – 9 787,5 heures | 3 semaines civiles |
| 9 787,5 – 39 150 heures | 4 semaines civiles, et |
| 39 150 heures ou plus | 5 semaines civiles |

4.05 Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel peuvent demander des congés.

4.06 a) Conformément au paragraphe 16.04, tout travail cédulé doit être attribué aux Membres du Personnel employés à Temps Plein et à Temps Partiel.

b) Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel sont embauchés et confirmés dans des postes à temps partiel, et les Membres du Personnel doivent travailler un nombre de Relais précis sur une période de quatre (4) ou de six (6) semaines. Le passage de quatre (4) à six (6) semaines ou vice versa doit faire l'objet d'un accord mutuel entre le Syndicat et le Foyer. Le nombre de Relais prévus ne sera ni augmenté ni réduit sans consentement mutuel. Il est entendu que cela ne nuira pas au droit du Foyer d'effectuer des mises en disponibilité à la suite d'un manque de travail.

c) Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel qui souhaitent travailler sur une base occasionnelle peuvent en faire la demande par écrit.

d) Le travail occasionnel sera réparti comme suit:

i) Sous réserve du sous-alinéa ii), le travail occasionnel disponible au moment d'afficher l'horaire doit d'abord être offert aux Membres du Personnel employés à Temps Partiel qui ont demandé d'inscrire leur nom sur la liste d'appel et qui sont employés pour accomplir ce travail suivant leur Ancienneté.

ii) Nonobstant le sous-alinéa i), dans les Foyers qui appliquent le système de travail en duo, le travail disponible en vue de remplacer un Membre du Personnel employé à Temps Plein doit être offert à sa partenaire à temps partiel.

iii) Si aucun Membre du Personnel employé à Temps Partiel n'est disponible et en mesure d'accomplir le travail décrit aux sous-alinéas i) et ii), le travail sera offert sur une base équitable aux Membres du Personnel Occasionnels disponibles et en mesure d'accomplir les tâches.

L'offre équitable doit inclure les cas suivants: appels, aucune réponse, refus et périodes où le Membre du Personnel n'est pas disponible.

iv) a) Le travail occasionnel étant non prévisible et non connu comme étant disponible au moment d'afficher l'horaire doit être offert aux Membres du Personnel Occasionnels sur une base équitable. A défaut de Membre du Personnel Occasionnels pour accomplir les tâches, il faut l'offrir aux Membres du Personnel employés à Temps Partiel dont le nom figure sur la liste d'appel des occasionnels. Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel inscrits sur la liste d'appel des occasionnels doivent être appelées par ordre d'Ancienneté pour accomplir leur travail occasionnel. Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel qui ont fait une demande écrite pour travailler sur une base occasionnelle et les Membres du Personnel Occasionnels seront requises (sujet à l'alinéa b) ci-dessous) de se rapporter au travail lorsque requis.

b) Une infirmière ou un infirmier peut refuser d'être affecté à un travail occasionnel:

i) pour raison de maladie, à condition d'en fournir la preuve au Foyer;

ii) pour raison d'urgence, à condition d'en fournir la preuve au Foyer;

iii) si le Membre du Personnel a déjà travaillé trois (3) Relais dans une période d'une (1) semaine.

e) Aux fins du présent article, la liste d'Ancienneté doit être révisée tous les quatre (4) mois.

ARTICLE 5 – PÉRIODE DE PROBATION

5.01 a) Toutes les Membres du Personnel doivent, à compter de la date d'embauchage, faire un période de probation d'une durée de sept cent cinquante (750) heures ouvrables. Une ou plusieurs rencontres doivent être organisées au cours de la période de probation afin d'évaluer le rendement, de fournir une rétroaction et de formuler des recommandations. Au moins une rencontre doit avoir lieu à mi-parcours.

b) La période de probation peut être annulée à la discrétion du Foyer. La période de probation peut être prolongée à la discrétion exclusive du Foyer, pour une autre période allant jusqu'à deux cent cinquante (250) heures ouvrables. Si la période de probation doit être prolongée, le porte-parole du Foyer doit discuter des raisons de cette prolongation avec le Membre du Personnel touché.

5.02 Durant leur période de probation, les Membres du Personnel bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective y compris les procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage, excepté dans les cas où il est mis fin à leur emploi, ces cas ne pouvant pas faire l'objet d'un grief ni être soumis à l'arbitrage.

ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE

6.01 Le Foyer reconnaît les Syndicat Locaux suivants comme unique agent négociateur de toutes les Membres du Personnel embauchés par le Foyer et auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation de la Commission des relations industrielles nombres, comme suite :

| | |
|---|-------------------------------------|
| Le Syndicat local du Bridgeview Hall | IRB-13-2-77 |
| Le Syndicat local du Foyer de Campbellton | IRB-1-17-86 |
| Le Syndicat local de Campobello Lodge | IRB-1-14-89 |
| Le Syndicat local du Foyer Central New Brunswick | IR- 039-01 |
| Le Syndicat local du Foyer Church of St. John and St. Stephen | IRB-1-1-84 |
| Le Syndicat local Complexe Rendez-Vous | IR-064-17 |
| Le Syndicat local du Forest Dale Home | IR-071-95 |
| Le Syndicat local du Foyer Notre-Dame de Saint-Léonard | IR-099-98 |
| Le Syndicat local Fundy Nursing Home | Accord de reconnaissance volontaire |
| Le Syndicate local du Foyer de Grand Manan | IRB1-21-89 |

| | |
|--|-------------------------------------|
| Le Syndicat local de Jordan Lifecare Centre | Accord de reconnaissance volontaire |
| Le Syndicat local de Kennebec Manor | IR-098-97 |
| Le Syndicate local de Kenneth E. Spencer Memorial Home | IRB1-2-90 |
| Le Syndicat local de Kings Way Care Centre | IR-055-12 |
| Le Syndicat Local du Foyer Kiwanis | IR-007-04 |
| Le Syndicat Local de la Villa des Chutes | IRB-1-30-89 |
| Le Syndicat local du Foyer Notre-Dame de Lourdes | IRB-1-24-83 |
| Le Syndicat local du Foyer Ste. Elizabeth | IRB-1-25-84 |
| Le Syndicat local des Résidences Inkerman | IRB-1-15-92 |
| Le Syndicat local des Résidences Jodin | IR-028-16 |
| Le Syndicat local des Résidences Lucien Saindon | IRB-1-25-81 |
| Le Syndicat local du Lincourt Manor | IRB-1-12-89 |
| Le Syndicat local de Loch Lomond Villa | IR-013-00 |
| Le Syndicat local du Losier Hall | IRB-1-7 |
| Le Syndicat local Mill Cove | IRB-1-8-83 |
| Le Syndicat local Nashwaak Villa | Accord de reconnaissance volontaire |
| Le Syndicat local du Passamaquoddy Lodge | IRB-1-10-91 |
| Le Syndicat local de Pine Grove Nursing Home | IR-041-07 |
| Le Syndicate local des Résidences Mgr. Chiasson | IRB-1-15-88 |
| Le Syndicat local de Rocmaura | IRB-1-2-88 |
| Le Syndicat Local Tabusintac Nursing Home | IR-033-15 |
| Le Syndicat local de la Villa du Repos | IRB-1-39-77 |
| Le Syndicat local de la Villa Renaissance | IRB-1-439-79 |
| Le Syndicat local du York Manor | IRB-1-24 |
| Le Syndicat local Tobique Valley Manor | IR-020-14 |
| <u>Le Syndicat local V. A. Snow Centre</u> | Accord de reconnaissance volontaire |
| Le Syndicat local du Villa Beauséjour | IR-042-06 |
| Le Syndicat local Villa Chaleur | IR-022-14 |
| Le Syndicat local de Villa Maria | IR-007-08 |
| Le Syndicat local de la Villa Providence | IRB-1-14-88 |
| Le Syndicat local de la Villa Sormany | IRB-1-38-81 |
| <u>Le Syndicat local de la Villa St-Isidore</u> | Accord de reconnaissance volontaire |
| Le Syndicat de la Villa St-Joseph | IR-072-04 |
| Le Syndicat local W.G. Bishop Nursing Home | Accord de reconnaissance volontaire |
| Le Syndicat local Wauklehegan Manor | Accord de reconnaissance volontaire |
| Le Syndicat local du Foyer Westford | IR-101-98 |
| Le Syndicat local White Rapids Manor | Accord de reconnaissance volontaire |

ARTICLE 7 – DISCRIMINATION

7.01 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.

7.02 Les parties conviennent qu'aucune discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, de la Section Local, des Membres du Personnel, du Foyer et de ses porte-paroles.

ARTICLE 8 - CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT

8.01 Le Syndicat et le Foyer conviennent qu'il ne doit survenir ni grèves, ni lock-out, pendant la durée de la présente Convention.

ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION

9.01 Le Syndicat reconnaît que le Foyer conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente Convention.

ARTICLE 10 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT

10.01 a) Toutes les nouveaux Membres du Personnel doivent devenir membres du Syndicat au cours du 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. Le Syndicat reconnaît que cet article n'oblige pas le Foyer de congédier ou de suspendre un Membre du Personnel à la suite d'une mesure disciplinaire imposée par le Syndicat.

10.02 Le Foyer doit retenir du traitement revenant à chaque Membre du Personnel un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat.

10.03 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises à la trésorière ou au trésorier du Syndicat des infirmiers et infirmières du Nouveau-Brunswick avant le quinzième (15^{ième}) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. Le Syndicat tiendra le Foyer au courant du nom et de l'adresse de la vice-présidente des finances ou au vice-président des finances du Syndicat ainsi que du montant des cotisations mensuelles, selon les besoins. En plus du versement, le Foyer peut fournir, sous format électronique, des données manipulables. Le versement mensuel des retenues effectuées doit être accompagné des informations suivantes pour tous les Membres du Personnel:

(1) Nom

(2) Adresse postale du domicile & numéro de contact (si disponible)

(3) Statut d'emploi (active ou en congé)

(4) Classification

(5) Type d'emploi (Temps Plein, Temps Partiel, Temporaire/Terme, Occasionnel)

(6) Heures travaillées

10.04 Le Foyer 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 le Foyer de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.

ARTICLE 11 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

11.01 Chaque Section Locale signalera par écrit au Foyer le nom du ou des Porte-Paroles de la Section Locale qui signifiera les griefs au nom des membres de l'Unité de Négociation.

11.02 Les Porte-Paroles de la Section Locale ne doivent pas quitter leur travail pour s'occuper de questions syndicales sans en obtenir la permission de la surveillante ni sans expliquer à celle-ci les raisons de leur absence à l'avance. La permission ne sera pas refusée sans raison valable. Quand le Porte-Parole reprend son travail régulier, le Porte-Parole de la Section Locale doit se présenter à sa surveillante immédiate et, dans le cas d'un retard excessif, fournir à celle-ci une explication raisonnable de son absence.

11.03 Le directeur général du Foyer peut autoriser la tenue de réunions de la Section Locale sur les lieux du Foyer. Une telle autorisation ne doit pas être demandée ni refusée sans raison valable.

11.04 Un porte-parole accrédité du Syndicat doit avoir accès aux lieux appartenant au Foyer dans le but d'aider à signifier un grief, pourvu que le porte-parole en ait d'abord obtenu la permission du porte-parole du Foyer. Une telle permission ne doit pas être demandée ni refusée sans raison valable.

ARTICLE 12 - COMITÉ DES RELATIONS DU FOYER – MEMBRES DU PERSONNEL

12.01 Un Comité des relations Foyer – Membres du Personnel doit être créé au Foyer et doit compter un nombre égal de porte-paroles désignés par la Section Locale et la direction. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de questions d'intérêt commun. La direction fixe la date et l'heure de la réunion.

Le Comité peut faire des recommandations à la Section Locale et au Foyer. Nonobstant l'article 17, le temps consacré par les Membres du Personnel aux réunions et à l'exécution des fonctions du Comité est rémunéré à leur taux normal de traitement.

12.02 A la demande de l'une des parties, un porte-parole du Syndicat et un porte-parole de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc., peuvent assister à une réunion des deux parties pour discuter de questions d'intérêt commun. Toutes les parties doivent recevoir un préavis raisonnable avant la réunion si les représentants doivent y assister.

12.03 D'un commun accord entre le Foyer et la Section Locale, le comité des relations du Foyer – Membres du Personnel et le comité d'exercice de la profession peuvent être fusionnés en un seul comité.

ARTICLE 13 - COMITÉ D'EXERCICE DE LA PROFESSION

13.01 a) Le Foyer et la Section Locale conviennent d'établir un Comité d'exercice de la profession.

b) Il doit y avoir un Comité d'exercice de la profession formé de la présidente ou du président et d'un porte-Parole de la Section Locale, de la directrice ou le directeur des soins infirmiers et d'un porte-parole de l'administration. La présidente ou le président de la Section Locale et la directrice ou le directeur des soins infirmiers assumeront la présidence à tour de rôle. 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.

c) Le 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 à ces problèmes;
- iii) de recommander les solutions proposées à l'administrateur du Foyer.

e) Ce Comité doit être nommé dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, il doit se réunir dans un délai de dix (10) jours après sa formation et sur une base régulière par la suite, et il doit aussi 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 ni les moyens habituels de communication en vigueur au Foyer.

g) Toute question restée sans solution après plus de trois (3) rencontres:

- i) s'il s'agit d'une question qui concerne le Foyer, doit être abordé par écrit par la Présidente ou le Président de la Section Locale;
- ii) s'il s'agit d'une question qui concerne la Section Locale, elle doit être abordée par écrit par l'administrateur avant la prochaine réunion ordinaire, ou
- iii) Nonobstant le paragraphe g) ci-dessus, si le comité d'exercice de la profession ne parvient pas à régler une question qui a été portée à son attention, le comité ou un membre quelconque du comité peut, en tout temps, présenter la question et ses observations par écrit à l'Association des foyers des soins du Nouveau-Brunswick qui les soumettra au conseil d'administration du foyer de soins et qui fournira une réponse au comité, au nom du conseil d'administration, dans les vingt (20) Jours Ouvrables suivant la date à laquelle elle a reçu la question. Ce délai de vingt (20) Jours

Ouvrables peut être prolongé par consentement mutuel des parties.

h) Les membres du Comité ne doivent subir aucune perte de traitement réglementaire lorsqu'ils assistent à des réunions du Comité.

i) Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu.

13.02 Tous les Membres du Personnel peuvent, de leur propre chef ou en groupe, présenter au Comité d'exercice de la profession des exposés sur des préoccupations ou des 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.

13.03 Un porte-parole du Syndicat et/ou un porte-parole de l'Association des Foyers de Soins peut être invités à ces réunions à titre consultatif seulement. Toutes les parties obtiendront un préavis raisonnable avant la réunion si de tels porte-paroles doivent assister.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

14.01 a) Lorsqu'un Membre du Personnel ou un groupe de Membres du Personnel a une plainte ou prétend que le Foyer a violé une quelconque disposition de la présente Convention, ce Membre du Personnel ou ce groupe de Membres du Personnel, avec ou sans le concours d'un Porte-Parole de la Section Locale, discuter de la question avec sa surveillante immédiate dans un délai de vingt (20) Jours Ouvrables complets après l'incident ayant donné lieu à la plainte ou à l'allégation d'une violation de la Convention.

b) S'il survient un différend de nature générale entre le Syndicat ou ses membres et le Foyer 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 individuel, le Syndicat doit soumettre un grief par écrit à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs dans une délai de vingt (20) Jours Ouvrables après avoir pris connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

c) Le Foyer 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, le Foyer peut soumettre le grief à l'arbitrage.

14.02 Lorsqu'un Membre du Personnel ou un groupe de Membres du Personnel prétend que le Foyer a violé une disposition de la présente Convention et lorsque le Membre du Personnel ou le groupe de Membres du Personnel possède le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante s'applique:

PREMIÈRE ÉTAPE: Dans un délai de trente (30) Jours Ouvrables complets après que l'incident donnant lieu au grief soit survenu, le Membre du Personnel peut présenter son grief par écrit, sur la formule approuvée par la Commission des relations industrielles, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par le Foyer 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 quatorze (14) 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.

DEUXIÈME ÉTAPE: Dans un délai de sept (7) Jours Ouvrables à partir de l'expiration du délai de quatorze (14) jours mentionnés à la première étape, le Membre du Personnel peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé au directeur général du Foyer où le Membre du Personnel travaille. Toutes propositions de règlement du grief présentées à la première 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 quatorze (14) 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 vingt (20) 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 prévu à l'article 15 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.

14.03 Dans tout cas où un Membre du Personnel ou un groupe de Membres du Personnel présente son grief en personne ou dans le cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque, le Membre du Personnel ou le groupe de Membres du Personnel peut être accompagné d'un Porte-Parole de la Section Locale et du Syndicat.

14.04 Le Foyer avisera par écrit la Section Locale des noms 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.

14.05 PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

| PALIER | PRÉSENTATION DE GRIEF-DÉLAI <u>DU</u> <u>MEMBRE DU PERSONNEL</u> | DESTINATAIRE | RÉPONSE-DÉLAI <u>DU</u> <u>FOYER</u> |
|-----------|---|------------------------------------|---|
| PREMIER | Dans les 30 Jours Ouvrables suivant la date du prétendu incident ou suivant la date où l'incident a été constaté. | La personne désignée par le Foyer | Dans les 14 Jours Ouvrables suivant la réception du grief par écrit. |
| DEUXIÈME | Dans les 7 Jours Ouvrables suivant la réponse OU suivant la date où la réponse devrait normalement avoir été reçue. | L'administrateur du foyer de soins | Dans les 14 Jours Ouvrables suivant la réception du grief par écrit pour tenir <u>une</u> <u>rencontre</u> |
| ARBITRAGE | Dans les 20 Jours Ouvrables suivant la réception de la réponse du palier final ou la date où la réponse devrait avoir été reçue. | | 20 Jours Ouvrables suivant la rencontre. |

14.06 Les griefs concernant les mises en disponibilité en raison d'une réduction dans le milieu de travail doivent être déposés au dernier palier de la procédure applicable aux griefs et les parties peuvent accepter toute procédure accélérée mutuellement acceptable pour régler le grief résultant des mises en disponibilité.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE

15.01 Composition du conseil d'arbitrage - Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, la demande doit être envoyée par courrier recommandé à l'autre partie à la Convention et doit contenir le nom de la personne nommée au conseil d'arbitrage. Dans un délai de dix (10) jours, l'autre partie doit répondre à la demande par courrier recommandé et indiquer le nom et l'adresse de la personne qu'elle nomme au conseil d'arbitrage. Les deux (2) arbitres se réunissent alors pour choisir un président impartial ou une présidente impartiale.

a) Si les parties sont d'accord, le conseil d'arbitrage peut se composer d'un seul arbitre.

15.02 Défaut de nomination - Si le destinataire de l'avis omet de nommer une personne, ou si les deux personnes nommées ne peuvent s'entendre sur un président ou une présidente dans les sept (7) jours de leur nomination, la nomination doit être faite par le ministre du Travail sur demande de l'une ou l'autre des parties.

15.03 Procédure du conseil - Le conseil peut établir sa propre procédure mais il doit donner à chaque partie toutes les possibilités de présenter des preuves et de lui faire une demande. Il entend et détermine le différend ou l'allégation et rend une décision dans les dix (10) jours suivant la nomination du président ou de la présidente.

15.04 Décision du conseil - La décision de la majorité doit être la décision du conseil. S'il n'y a pas de majorité, la décision du président ou de la présidente est finale et obligatoire pour toutes les parties mais en aucun cas le conseil d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier la présente Convention ni de changer ou modifier l'une de ses

dispositions. Le conseil a cependant le pouvoir de régler tout grief relatif à un congédiement ou à une mesure disciplinaire de la façon qu'il jugera juste et équitable.

15.05 Si les parties ne s'entendent pas sur la signification de la décision, l'une ou l'autre peut demander au président ou de la présidente du conseil d'arbitrage :

- i) de reconvoquer le conseil pour préciser, mais non pour modifier la décision, laquelle précision il fournira dans un délai de trois (3) jours, ou
- ii) de fournir des précisions écrites concernant les aspects de sa décision pour lesquels les parties ne peuvent pas s'entendre, sans que le conseil ne soit convoqué à nouveau.

15.06 Dépenses du conseil - Chaque partie doit payer

- i) les frais et dépenses de l'arbitre qu'elle nomme; et
- ii) la moitié (½) des frais et dépenses du président ou de la présidente ou de l'unique arbitre.

15.07 Modification des délais - Les délais fixés dans les procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage peuvent être prolongés sur consentement écrit des parties à la présente Convention. Chaque question soumise à l'arbitrage doit auparavant avoir passé par toutes les étapes antérieures de la procédure applicable aux griefs.

15.08 Tout grief qui ne procède pas à l'arbitrage, pour quelque raison que ce soit, dans les 18 mois de son dépôt initial sera abandonné, et tout droit de recours à la procédure de règlement de griefs prendra fin, sauf si l'une ou l'autre des parties demande par écrit une prolongation de la procédure.

15.09 Témoins - Les parties peuvent, à n'importe quelle étape de la procédure applicable aux griefs ou à l'arbitrage, demander la présence des Membres du Personnel concernés à titre de témoins ou la présence de tout autre témoin, et toutes les dispositions raisonnables doivent être prises pour permettre aux parties en cause ou aux arbitres d'avoir accès aux lieux appartenant au Foyer afin de voir les conditions de travail qui pourraient être pertinentes au règlement du grief.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

16.01 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 être de trente-sept heures et demie (37½) en moyenne, calculées 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) Tout Membre du Personnel à qui le Foyer demande de travailler pendant son temps de repas a droit, pour cette période de repas, à être rémunéré au taux du surtemps.

c) Nonobstant ce qui précède, un Membre du Personnel qui est la seule infirmière ou le seul infirmier de service et qui doit rester au Foyer pour tout le Relais doit être rémunéré à son taux courant pour sa période de repas d'une demi-heure et le Membre du Personnel doit ajuster à sa période de repas, selon les circonstances, et n'a pas droit à du surtemps en vertu des articles 16.01(b) et 43.03 dans ces circonstances.

16.02 Dans la mesure où les nécessités du service du Foyer le permettent, chaque Membre du Personnel doit recevoir chaque semaine deux (2) jours libres consécutifs à moins d'entente contraire. La présente disposition s'applique dans le cas des Membres du Personnel employés à Temps Plein.

16.03 a) Le Foyer doit tenter d'accorder une Fin de Semaine libre toutes les deux (2) Fins de Semaine mais il doit assurer une (1) Fin de Semaine libre toutes les trois (3) Fins de Semaine. Si des circonstances devaient empêcher un Membre du Personnel d'obtenir une Fin de Semaine libre à la troisième (3ième) Fin de Semaine, ce Membre du Personnel doit être rémunéré au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées pendant la Fin de Semaine, à moins qu'il ne soit convenu de lui accorder une Fin de Semaine libre à une autre date.

b) Lorsqu'une Section Locale est d'avis qu'un Foyer a la possibilité, dans le cadre des ressources existantes, d'accorder une Fin de Semaine libre toutes les deux Fins de Semaine mais ne le fait pas, la

Section Locale doit en informer le Foyer. Le Foyer et la Section Locale acceptent de se rencontrer au niveau de la Section Locale le plus tôt possible afin de discuter de la question et de tenter d'en arriver à une solution qui remporte l'assentiment des parties. Si les parties ne peuvent s'entendre sur une solution au niveau de la Section Locale, un porte-parole du Syndicat et un porte-parole de l'Association des foyers de soins peuvent être invités à assister à une nouvelle rencontre à titre consultatif seulement.

c) Les heures de surtemps effectuées sur une base volontaire ou occasionnelle durant une Fin de Semaine ne donnent pas à l'infirmière ou l'infirmier droit au taux de surtemps pour la semaine subséquente prévue à l'horaire.

16.04 Les Horaires de Travail doivent être affichés dans le département approprié au moins quatre (4) semaines à l'avance et couvriront une période d'au moins quatre (4) semaines. Le Foyer doit faire tous les efforts raisonnables pour ne pas changer les Horaires de Travail une fois qu'elles seront affichées. Le Foyer doit aviser le Membre du Personnel de son intention de changer son horaire dès que le Foyer est au courant et doit le faire au moins quarante-huit (48) heures à l'avance d'un changement apporté à l'horaire.

16.05 Si un préavis est donné, et avec l'approbation du Foyer, les Membre du Personnel peuvent faire un échange de Relais, s'il n'y a pas d'augmentation des coûts pour le Foyer. Une telle approbation ne doit pas être demandée ni refusée sans raison valable.

16.06 a) Lorsque les Membres du Personnel sont tenus de travailler suivant un système de Relais rotatifs, ces Relais doivent être alternés de façon égale entre toutes les Membres du Personnel, sauf que les demandes des Membres du Personnel qui veulent faire partie d'une équipe permanente de soirée ou de nuit doivent être considérées. Les Membres du Personnel qui demandent de retourner au système normal de Relais rotatifs doivent obtenir la permission de le faire.

b) La majorité des Relais des Membres du Personnel tenus de travailler suivant un système de Relais rotatifs doivent être des Relais de jour. Une période d'au moins seize (16) heures doit s'écouler entre les changements des Relais à moins d'entente contraire.

c) Aucun Membre du Personnel ne doit être tenu de changer de Relais plus d'une (1) fois dans la même semaine. La présente disposition ne s'applique pas au travail occasionnel.

16.07 a) Aucun Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant plus de sept (7) jours consécutifs (à l'exclusion des heures supplémentaires) sans jour(s) libre(s).

b) Sauf en cas d'urgence imprévue, aucun Membre du Personnel n'est tenu de rester au travail pendant plus de seize (16) heures consécutives. Dans tous les cas où un Membre du Personnel est tenu de rester au travail, le Foyer doit, en vertu du présent article, remplir immédiatement le document « Travailler au-delà des Relais prévus à son horaire » avant que le Membre du Personnel ne commence à travailler au-delà de ce seuil.

16.08 Le passage de l'heure normale à l'heure avancée, ou vice-versa, n'est pas censé modifier les heures normales des journées de travail par semaine et aucune perte de temps ni surtemps ne doivent être crédités ou déduits par suite d'un tel changement pendant la semaine au cours de laquelle le changement se produit.

16.09 Il doit y avoir deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par Relais. Les périodes de repos ne peuvent être prises ni au début ni à la fin d'un Relais, ni comme prolongation du temps accordé pour les repas.

16.10 Le Foyer accepte d'entreprendre des discussions avec la Section Locale afin de tenter d'améliorer les Horaires de Travail existants. Si une Section Locale croit qu'il est possible dans un Foyer, avec les ressources existantes, d'améliorer les Horaires de Travail existants, la Section Locale doit en informer le Foyer. Le Foyer et la Section Locale acceptent de se rencontrer au niveau local le plus tôt possible pour discuter de cette question et tenter de trouver une solution mutuellement acceptable. S'il est impossible de trouver une solution mutuellement acceptable au niveau local, un porte-parole du Syndicat et un porte-parole de l'Association des foyers de soins peuvent être invités à assister aux réunions suivantes à titre consultatif seulement. Les parties conviennent que ces discussions ne feront pas l'objet d'un grief conformément à l'article 14.

16.11 Les Membres du Personnel qui se présentent au travail pour les Horaires de Travail établies et affichées

au tableau d’affichage de travailler pendant le Relais prévu.

16.12 Les parties sont d’accord qu’un Foyer peut établir un horaire de semaine de travail réduite attendu que:

- a) la direction du Foyer consente à adopter et à maintenir l’horaire des Relais, à l’exception de ce qui est prévu à l’article 16.13;
- b) les horaires fonctionnent conformément à la convention et à l’addenda à la convention collective, sauf dans les Foyers qui ont une semaine de travail réduite ou les Foyers qui choisissent d’élaborer un accord de la Section Locale sur la semaine de travail réduite.

16.13 Si, selon le Foyer, l’horaire de semaine de travail réduite doit être retiré dans une unité de soins infirmiers pour des raisons fonctionnelles, le Foyer, les Membres du Personnel touchés, et la Section Locale doivent se réunir le plus tôt possible pour tenter de trouver une solution mutuellement acceptable avant que le Foyer adopte un changement.

ARTICLE 17 – SURTEMPS

17.01 Le surtemps doit être autorisé par le Foyer. 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 lorsque le Membre du Personnel justifie son surtemps dans un délai de quarante-huit (48) heures.

17.02 Aucun Membre du Personnel ne doit recevoir plus d’une fois la rémunération du surtemps pour les mêmes heures de travail supplémentaires.

17.03 a) Tout travail accompli :

- i) au cours d’une journée libre prévue (Membres du Personnel employés à Temps Plein);
 - ii) en plus des sept heures et demie (7½) de travail d’une (1) journée quelconque;
 - iii) en plus de la moyenne de trente-sept heures et demie (37½) par semaine (calculée sur une période de quatre (4) semaines);
 - iv) qui dépasse sept (7) jours consécutifs de travail (excluant les heures supplémentaires pendant ces sept (7) jours et les Membres du Personnel Occasionnels et les Membres du Personnel employés à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle);
 - v) sans seize (16) heures de temps libre entre chaque Relais (sauf dans les circonstances où les Membres du Personnel travaille moins de quatre (4) heures de surtemps à la fin du premier Relais et excluant les Membres du Personnel Occasionnels et les Membres du Personnel employés à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle);
 - vi) pendant les jours où l’horaire du Membre du Personnel a été changé sans préavis de quarante-huit (48) heures (excluant les Membres du Personnel Occasionnels et les Membres du Personnel employés à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle);
 - vii) au cours du deuxième Relais d’un double Relais;
 - viii) au cours d’une Fin de Semaine libre du Membre du Personnel (excluant les Membres du Personnel Occasionnels et les Membres du Personnel employés à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle);
 - ix) au cours du congé annuel du Membre du Personnel (les congés annuels doivent être reportés pour les Membres du Personnel employés à Temps Plein et les Membres du Personnel employés à Temps Partiel dont le salaire est calculé au prorata);
 - x) au cours d’un jour férié prévu comme jour de travail, (Le jour férié devant être reporté pour les Membres du Personnel employés à Temps Plein et les Membres du Personnel employés à Temps Partiel dont le salaire est calculé au prorata);
 - xi) au cours d’un jour férié non prévu comme jour de travail;
- doit être rémunéré à raison d’une fois et demie (1½) le taux de traitement ordinaire du Membre du Personnel ou au moyen de temps libre calculé à raison d’une fois et demie (1½) le nombre d’heures

travaillées en surtemps. Le Membre du Personnel doit pouvoir choisir la méthode de paiement; toutefois, si le Foyer n'est pas en mesure de lui accorder le temps libre que le Membre du Personnel demande dans un délai de soixante (60) jours, le Membre du Personnel doit être rémunéré au taux du surtemps pour ses heures supplémentaires de travail. Pour les fins du présent article, le temps libre accumulé doit se prendre en multiples de Relais complets.

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.

c) Tout travail accompli pendant un jour férié non prévu comme jour de travail sur préavis de moins de quarante-huit (48) heures, doit être rémunéré à raison de deux (2) fois le taux de traitement réglementaire du Membre du Personnel et son jour libre doit lui être accordé plus tard.

d) Un Membre du Personnel tenue de travailler le 25 décembre et/ou le 1er janvier ou les deux jours doit recevoir le double de son taux de traitement réglementaire. Si l'avis pour ce travail n'est pas donné au moins quarante-huit (48) heures avant le Relais, le Membre du Personnel est rémunéré au taux de deux fois et demie (2 ½) son taux de traitement réglementaire. Seules les Membres du Personnel employés à Temps Plein peuvent faire reporter leurs jours fériés.

17.04 a) Le surtemps doit être offert équitablement, à tour de rôle, entre les Membres du Personnel qui sont disponibles et capables d'accomplir le travail.

b) Aucun Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant un double Relais sans que le Membre du Personnel y consente excepter en cas d'urgence.

17.05 Le Foyer ne mettra pas de Membres du Personnel en disponibilité pour éviter de payer du surtemps conformément à la disposition 17.03.

17.06 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 le Foyer demande au Membre du Personnel de continuer à travailler immédiatement après la fin d'un Relais de 8 heures ou plus, le Membre du Personnel est rémunéré à un taux de deux fois (2x) son taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées immédiatement après la fin de leur Relais initial;

b) Lorsque le Foyer demande au Membre du Personnel de travailler une journée libre prévue, le Membre du Personnel est rémunéré à un taux de deux fois (2x) son taux horaire réglementaire.

En vertu de l'article 17.06, 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 17.06 remplacera donc les références au paiement d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire du Membre du Personnel dans la convention collective pour les Membres du Personnel qui ont dépassé 150 heures.

ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS

18.01 a) Le Membre du Personnel ne recevant pas le taux tout compris le dernier jour de l'année de référence des congés annuels, a accumulé une Ancienneté de :

(i) moins de 1 957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois de Service effectué dans l'année de référence des

congés annuels;

(ii) 1 957,5 heures mais moins de 9 787,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois de Service effectué dans l'année de référence des congés annuels;

(iii) 9 787,5 heures mais moins de 31 320 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base de 1,66 jours par mois de Service effectué dans l'année de référence des congés annuels;

(iv) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base de 1,75 jours par mois de Service effectué dans l'année de référence des congés annuels;

(v) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base de 1,83 jours par mois de Service effectué dans l'année de référence des congés annuels;

(vi) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base de 1,91 jours par mois de Service effectué dans l'année de référence des congés annuels;

(vii) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base de deux (2) jours par mois de Service effectué dans l'année de référence des congés annuels;

(viii) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base de 2,08 jours par mois de Service effectué dans l'année de référence des congés annuels;

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

b) Chaque Membre du Personnel employé à Temps Plein admissible a le droit de recevoir quinze (15) jours consécutifs de congés annuels excluant les jours libres. Un congé annuel ininterrompu de plus de quinze (15) jours exige l'approbation du Foyer.

c) Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel qui sont devenus Membres du Personnel employés à Temps Plein pendant l'année ouvrant droit aux vacances ont droit à des congés annuels payés pour chaque mois de Service effectué en tant que Membre du Personnel employé à Temps Plein pendant l'année ouvrant droit aux vacances. Le taux d'accumulation des congés annuels payés doit être basé sur l'Ancienneté de Membre du Personnel au sein de l'Unité de Négociation.

18.02 L'année ouvrant droit aux congés annuels est la période commençant le 1er juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

18.03 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 19 tombe 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.

18.04 Un Membre du Personnel dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir une somme d'argent équivalent, au douzième (1/12) de la somme des congés annuels auxquels le Membre du Personnel a droit multiplié par le nombre de mois de Service effectué depuis le début de l'année de référence des congés annuels.

18.05 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 une année ultérieure. Un Membre du Personnel qui désire faire reporter des congés annuels auxquels le Membre du Personnel a droit doit en demander l'autorisation au Foyer, par écrit, avant l'expiration de l'année ouvrant droit aux congés annuels au cours de laquelle le Membre du Personnel prendrait normalement les congés annuels que le Membre du Personnel cherche à faire reporter. Une telle autorisation ne doit pas être demandée ni refusée sans raison valable.

18.06 a) Les congés annuels peuvent être pris à n'importe quel temps de l'année et les Membres du Personnel ont le droit de choisir la période où les Membres du Personnel prendront leurs congés annuels

selon leur Ancienneté au sein de l'Unité de Négociation. Le Foyer se réserve le droit de fixer la période des congés annuels de chaque Membre du Personnel de façon à ne pas nuire au bon fonctionnement du service; cependant, une fois fixée, la période des congés annuels d'un Membre du Personnel ne doit pas être modifiées à moins d'un accord entre le Membre du Personnel et le Foyer.

b) Le Foyer doit afficher, au plus tard le 1er février de chaque année, une liste sur laquelle les Membres du Personnel indiqueront leur choix de congés annuels, lesquels sont accordés en fonction de l'Ancienneté, comme précisé sur la liste du 15 janvier affichée en vertu de l'article 34.01 (a). Les Membres du Personnel auront jusqu'au 1er avril pour indiquer leur choix de congés annuels. Les listes des congés annuels approuvées doivent être affichées au plus tard le 15 mai. Après le 1er avril, les congés annuels seront accordés sur la base du premier arrivé, premier servi. Le Membre du Personnel sera informé dès que possible.

18.07 Les Membres du Personnel qui prennent un congé annuel peuvent demander que leur soit remis à l'avance le(s) chèque(s) qui leur seraient dû les jours de paie survenant pendant le congé annuel. Cette demande doit être faite au service de la paie une (1) période de paie complète précédant immédiatement la date du début du congé annuel. La présent article ne s'applique pas où le virement automatique est en place.

18.08 Un Membre du Personnel qui tombe malade pendant un minimum de trois (3) jours au cours de sa période de congés annuels a le droit d'utiliser des crédits de congés de maladie sur présentation d'un certificat médical et de faire reporter ces jours de congés annuels à une date ultérieure.

18.09 Deux (2) jours libres ordinaires doivent être accordés immédiatement avant ou après le congé annuel, sauf si les parties en conviennent autrement.

ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS

19.01 Tous les Membres du Personnel doivent obtenir chaque année un (1) jour de congé payé pour chacun des jours fériés suivants :

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

Ces avantages seront établis au prorata pour les Membres du Personnel employés à Temps Partiel.

19.02 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, et selon le choix du Membre du Personnel dans la mesure du possible. Si le Membre du Personnel n'obtient pas cet autre jour libre dans le délai de soixante (60) jours, le Membre du Personnel devra être rémunéré au taux de surtemps. D'un commun accord entre le Foyer et le Membre du Personnel, ce jour libre pourra être reporté à une date ultérieure. Il faut lui

accorder ce jour libre immédiatement avant ou après les jours libres réglementaires du Membre du Personnel, à moins qu'il en ait été convenu autrement.

19.03 L'article 19.01 ne s'applique pas à un Membre du Personnel qui est absente en congé non payé autorisé pendant le jour travaillé qui précède immédiatement le jour férié et le jour travaillé qui le suit immédiatement.

19.04 Les Membres du Personnel qui sont en congé autorisé pour affaires du Syndicat conformément aux articles 22.01 et 22.02 ont droit à la rétribution des jours fériés.

19.05 Chaque Membre du Personnel doit obtenir un congé soit à Noël, soit au jour de l'An, à moins d'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 à la disposition 19.01 ou un jour libre réglementaire doit être prévu de façon que le Membre du Personnel soit en congé sans perte de traitement soit les 24 et 25 décembre, soit le 31 décembre et le 1er janvier. Lorsque les nécessités du service du Foyer le permettent, le Membre du Personnel peut être aussi en congé sans perte de traitement soit le 26 décembre ou le 2 janvier. Sous réserve de fonctionnement du service et à moins d'un accord mutuel entre le Foyer et les Membres du Personnel concernés, les Membres du Personnel doivent recevoir un congé de Noël ou du Nouvel An en alternance. Par exemple, si le Membre du Personnel bénéficie du congé du Noël une année, le Membre du Personnel bénéficiera du congé du Nouvel An l'année suivante.

Si les nécessités du travail ne permettent pas d'accorder les congés ci-dessus, le Foyer doit en discuter avec le Porte-Parole de la Section Locale au plus tard le 1er décembre en vue d'essayer d'en arriver à une solution satisfaisante.

19.06 a) Si un Membre du Personnel est censé travailler pendant un jour férié, le Membre du Personnel doit être rétribué au taux de surtemps et de plus les Membres du Personnel employés à Temps Plein et à Temps Partiel au prorata doivent faire reporter leur jour férié.

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

19.07 Les jours fériés obtenus le jour de leur célébration doivent être répartis aussi équitablement que possible parmi les infirmières et les infirmiers.

ARTICLE 20 - CONGÉ DE MALADIE

20.01 a) Chaque Membre du Personnel employé à Temps Plein de l'Unité de Négociation doit accumuler des crédits de congé de maladie à raison d'un jour travaillé et demi (1½) par mois de service complété, jusqu'à concurrence de deux cents quarante (240) jours travaillés.

b) Avant le 31 juillet de chaque année, le Foyer doit fournir à chaque Membre du Personnel, qui a des crédits de congé de maladie accumulés, un relevé des crédits de congés de maladie accumulés. Ce relevé comprendra le nombre de crédits de congé de maladie (jours/heures) utilisés pendant la période de douze (12) mois précédente (du 1^{er} juillet au 30 juin) et le nombre de crédits de congé de maladie (jours/heures) crédités à la banque de crédits de congés de maladie.

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

a) les jours où le Membre du Personnel est en congé annuel,

b) les jours où le Membre du Personnel est en congé payé conformément aux dispositions de la présente Convention,

c) les jours où le Membre du Personnel est en congé de maladie payé, et

d) les jours où le Membre du Personnel est absent du travail et que le Membre du Personnel reçoit des indemnités pour accident du travail. Les crédits de congé de maladie seront limités au nombre de jours qui auraient été accumulés pour douze (12) mois de Service, conformément à l'article 20.01 (a).

20.03 Un Membre du Personnel a droit à un congé de maladie payé quand le Membre du Personnel est incapable d'exécuter ses fonctions à cause de maladie ou de blessure, à condition :

- a) que ces absences soient signalées aussitôt que possible à une personne désignée par le Foyer. Le Foyer doit informer le Porte-Parole de la Section Locale par écrit de(s) personne(s) qui ont été désignées;
 - b) que le Membre du Personnel donne au Foyer l'assurance de cette condition; et
 - c) que le Membre du Personnel possède les crédits de congés de maladie nécessaires.
- 20.04 a) Le Foyer peut exiger un certificat médical. Si le Foyer exige un certificat médical, il doit le faire pendant que le Membre du Personnel est absent pour raisons de maladie. Un Membre du Personnel peut être avisé personnellement à l'avance du fait qu'un tel certificat médical sera exigé.
- b) Lorsque le Foyer exige d'un Membre du Personnel de présenter des certificats médicaux ou des rapports médicaux détaillés à la suite d'un examen de santé exigé, il incombe au Foyer de payer le coût direct de ces examens, certificats ou rapports médicaux.
- 20.05 Un Membre du Personnel ne doit pas obtenir de congé de maladie payé pendant que le Membre du Personnel est en congé non payé ou frappée de suspension.
- 20.06 Quand un congé de maladie payé est accordé à un Membre du Personnel conformément à l'article 36.04(a) et qu'un congé pour blessure au travail est approuvé par la suite pour la même période, il faut considérer, aux fins de dossier des crédits de congés de maladie, que le Membre du Personnel n'avait pas obtenu un congé de maladie payé.
- 20.07 L'abus des congés de maladie entraînera des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.
- 20.08 Un congé de maladie doit être accordé pour des actes diagnostiques ou des interventions chirurgicales mineures effectuées au service de consultation externe.
- 20.09 Quand un jour férié célébré prévu à l'article 19 survient pendant qu'un Membre du Personnel est en congé de maladie payé, ce jour ne doit pas être déduit du total de congés maladie accumulés.
- 20.10 Lorsqu'un Membre du Personnel est absent pendant une partie de son Relais pour raisons de maladie, le nombre d'heures d'absence sera déduit des crédits de congés de maladie.
- 20.11 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 à l'article 20.10. Le Membre du Personnel doit aviser le Foyer de l'heure du rendez-vous aussitôt que celui-ci aura été confirmé. Lorsque cela est possible, l'avis doit être donné soixante-douze (72) heures avant le rendez-vous.
- 20.12 a) Un Membre du Personnel, dont la durée du service est de :
- i) plus de (2) ans mais moins de six (6) ans, qui a épuisé ses crédits de congés de maladie accumulés peut obtenir sur demande, une avance de crédits de congés pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours;
 - ii) six (6) ans ou plus, qui a épuisé ses crédits de congés de maladie accumulés doit obtenir sur demande, une avance de crédits de congés pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours.
- b) Les crédits de congés de maladie octroyés doivent être remboursés à raison d'une demi-journée (½) par mois pris sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.
- c) La totalité des crédits de maladie octroyés n'excédera pas quinze (15) jours en aucun temps.
- d) 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 employé, indemniser le Foyer des crédits qui n'ont pas été recouverts conformément au présent article, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux quotidien de rémunération du Membre du Personnel au moment où le Membre du Personnel a cessé d'être employé.
- 20.13 Un Membre du Personnel qui retourne au travail après s'être absenté de son travail pour une durée de dix (10) jours ou plus parce que le Membre du Personnel était malade ou obtenait des prestations de la CSSIAT doit, dans la mesure où la chose est possible et prévisible, informer le Foyer de son intention de retourner au travail au moins sept (7) jours à l'avance.
- 20.14 Le congé de maladie s'applique seulement aux Relais de travail occasionnels que les Membres du

Personnel employés à Temps Partiel ont consenti à faire et qui sont à l'horaire affiché conformément à l'article 16.04.

ARTICLE 21 - RÉHABILITATION SUR L'EMPLOI DE L'ALCOOL ET DE DROGUES

21.01 Le Foyer reconnaît que l'abus d'alcool et de drogues peut constituer un problème de santé. Un Membre du Personnel qui a un problème lié à l'alcool ou aux 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 à défaut de crédits de congés de maladie, un congé non payé doit être accordé.

21.02 Si un Membre du Personnel est tenu d'assister à des réunions avec le Foyer concernant ses problèmes de santé, le Membre du Personnel peut, si le Membre du Personnel en fait la demande, se faire accompagner par un Porte-Parole de la Section Locale.

ARTICLE 22 - CONGÉS DIVERS

22.01 a) Un congé non payé doit être accordé à des Membres du Personnel pour leur permettre d'assister à des réunions du Comité de direction provincial et du Comité de négociation. Si possible, ce congé sera demandé au moins deux (2) semaines avant la date de la réunion.

b) Un congé non payé peut être accordé pour autres affaires du Syndicat. Le nombre de Membres du Personnel d'un (1) Foyer pouvant avoir droit à un congé en même temps est laissé à la discrétion du Foyer, 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 valable.

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

- i) un avis d'intention de retourner au travail d'au moins soixante (60) jours doit être remis au Foyer;
- ii) un Membre du Personnel qui retourne au travail dans les deux années plus une journée suivant l'autorisation de son congé doit être réintégré dans le poste que le Membre du Personnel occupait avant sa période d'absence;
- iii) un Membre du Personnel qui retourne au travail après une absence de plus de deux années et une journée doit être réintégré dans un poste au sein de l'Unité de Négociation, à son statut d'emploi précédent suivant son Ancienneté;
- iv) les frais de toute période d'orientation nécessaires seront payés par le Foyer et le Syndicat doit rembourser le Foyer;
- v) 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 du Foyer;
- vi) l'Ancienneté du Membre du Personnel doit continuer de s'accumuler;
- vii) l'article 22.02 ne s'applique pas.

22.02 Sauf dans le cas des congés prévus à l'article 22.01 c), le Foyer 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 le Foyer sur réception de la facture. Le remboursement doit comprendre la part du Foyer des avantages négociés et des avantages du gouvernement, tel qu'établi spécifiquement sur la facture.

22.03 Quand un Membre du Personnel a obtenu un congé non payé, sauf en application de la disposition 22.01, le Membre du Personnel conserve son Ancienneté mais n'en accumule pas, et son anniversaire est reporté en conséquence.

22.04 Quand un Membre du Personnel a utilisé tous ses congés de maladie accumulés, un congé non payé d'une période ne devant pas dépasser six (6) mois doit lui être accordé. Une période supplémentaire de congé non payé peut être accordée. Le Foyer peut exiger la présentation des documents prévus à la disposition 20.04. 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 supprimé, le Membre du Personnel doit être affecté à un poste équivalent.

22.05 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 dont l'un (1) doit être le jour des funérailles, à un service commémoratif ou à toute autre réunion commémorative, ou à l'inhumation.

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

e) Lorsque le Membre du Personnel a un décès dans sa famille mais que le Membre du Personnel n'a pas droit à un congé de deuil ou que son crédit n'est pas suffisant pour ses besoins, le Membre du Personnel peut demander un congé en vertu du paragraphe 22.07 et sa demande sera étudiée avec sympathie.

f) Les congés de deuil rémunérés s'appliqueront aux Relais prévus du Membre du Personnel, prévus pendant la période ou les périodes de deuil mentionnées ci-dessus.

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

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

22.07 Un congé payé ou non payé, pour des raisons autres que celles susmentionnées, peut être accordé à la discrétion du directeur général ou de la directrice générale sur demande adressée à la directrice ou le directeur des soins infirmiers, et le Membre du Personnel doit recevoir une réponse écrite.

22.08 Les Membres du Personnel assistant aux réunions convoquées par le Foyer ne doivent pas subir de perte de traitement.

22.09 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 de remplacer, à un temps mutuellement convenu, 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 ou à un autre temps mutuellement acceptable, au moyen de jours fériés accumulés, de surtemps accumulé ou de congés annuels accumulés, ou en travaillant durant l'un (1) 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.

22.10 a) Lorsqu'un Membre du Personnel est sommé de faire partie d'un jury ou cité à comparaître, à la

demande du Foyer, comme témoin devant l'AIINB ou à une audience d'arbitrage, ou cité à comparaître comme témoin devant un tribunal judiciaire relativement à ses fonctions exercées au Foyer, le Foyer 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 versé pour le service à titre de juré ou de témoin. Ce privilège ne s'applique pas aux Membres du Personnel Occasionnels, sauf lorsque le Membre du Personnel sont appelés à témoigner par le Foyer.

b) Si un Membre du Personnel est cité à comparaître comme témoin par le Foyer relativement à ses fonctions exercées au Foyer :

- i) un jour libre,
- ii) lors de ses congés annuels, ou
- iii) un jour férié,

le Membre du Personnel doit être rémunéré à son taux quotidien réglementaire et le Foyer 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 au Foyer.

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, le Syndicat doit rembourser le Foyer qui a maintenu le plein salaire et les avantages du Membre du Personnel, selon le paragraphe 22.02, pendant une telle absence, sur réception d'une facture du Foyer.

22.11 Un Membre du Personnel peut se voir accorder cinq (5) jours libres mobiles non payés à chaque année civile et avisera sa surveillante au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf dans un cas d'urgence, et le Membre du Personnel doit indiquer que le Membre du Personnel désire prendre un jour libre mobile.

22.12 Tout Membre du Personnel retournant au travail après un congé, par exemple, congé de maladie ou congé d'absence sans paie ou avec paie de dix (10) jours ou plus, doit aviser le Foyer de son retour au travail au moins quarante-huit (48) heures avant la première journée où le Membre du Personnel est censé commencer à travailler.

22.13 Les Membres du Personnel employés à Temps Plein ont le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum de trois (3) jours par année civile (deux (2) jours pour les Membres du Personnel employés à Temps Partiel et un (1) jour pour les Membres du Personnel Occasionnels) en Cas d'Urgence au sens du paragraphe 3.04 ou pour une Responsabilité Familiale au sens du paragraphe 3.06. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Il s'applique aux Membres du Personnel Occasionnels pour les Relais déjà prévus à l'horaire.

22.14 Toute demande de congé, conformément à cet article, devra recevoir une réponse du Foyer dans un délai de 21 jours.

22.15 Congé en cas de violence familiale

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

b) Les renseignements personnels relatifs à la violence familiale seront traités de manière confidentielle par le Foyer.

c) Le Foyer donnera accès à une formation annuelle sur la manière d'identifier et de traiter correctement les problèmes liés au congé en cas de violence familiale.

22.16 Congé de quarantaine - 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-hygiéniste ou le Foyer.

ARTICLE 23 - CONGÉ D'ÉTUDES

23.01 Le Foyer reconnaît qu'il est souhaitable d'encourager les études et doit accorder à ces fins le congé recommandé par la directrice des soins infirmiers et approuvé par le directeur général.

23.02 a) Les Membres du Personnel recommandés par la Section Locale et autorisés par le Foyer à assister à des réunions et des ateliers d'ordre professionnel doivent obtenir un congé sans perte de traitement, à moins de commun accord contraire.

b) Lorsqu'une infirmière ou un infirmier assiste à une réunion ou à un atelier à la demande du Foyer, ou toute séance de formation requise par le Foyer, le Foyer assumera le coût de la formation. L'infirmière ou l'infirmier doit être rémunéré un montant équivalent à son taux de salaire régulier. Lorsque c'est raisonnable et pratique de le faire, l'infirmière ou l'infirmier doit être requise de travailler le nombre d'heures restant du Relais pendant lequel l'infirmière ou l'infirmier devait travailler.

23.03 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 colloques, à des ateliers, à des cours de brève durée ou à d'autres programmes semblables organisés à l'extérieur, pour leur permettre de se tenir au courant des connaissances et techniques dans leurs domaines respectifs. Les Foyers devront faire circuler, parmi les infirmières et infirmiers et en temps opportun, toute information relative aux occasions de formation.

b) Un Membre du Personnel peut faire une demande n'importe quand 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.

c) Chaque Foyer accepte d'appuyer la création d'un Fonds d'éducation administré par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et le Foyer. Chaque Foyer contribue la somme de quatre-vingt-cinq dollars et vingt-trois cents (85,23 \$) chaque année financière par équivalence de poste à temps plein au Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick pour le Fonds d'éducation. L'équivalence à temps plein est calculée par les Foyers et communiqués au SIINB le 1er avril de chaque année.

Ce Fonds sera utilisé pour rembourser aux Membres du Personnel, les frais éducatifs y compris les livres, les frais de scolarité, les frais de déplacement et autres coûts connexes. Le Fonds ne servira pas à remplacer ou à subventionner les programmes existants. Les membres du comité se réuniront au moins trois (3) fois par année.

23.04 Le Syndicat doit fournir à l'Association des foyers de soins du Nouveau- Brunswick un état détaillé des dépenses provenant du Fonds d'aide aux études avant le 1er avril de chaque année.

ARTICLE 24 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION

24.01 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.

24.02 Un Membre du Personnel enceinte doit aviser par écrit le Foyer de sa demande pour congé de maternité, au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Ce congé doit commencer avant la date prévue de l'accouchement, et pas plus tard que la date de l'accouchement.

24.03 Lorsqu'un Membre du Personnel présente un certificat médical au Foyer indiquant que sa santé l'exige, un congé de maladie doit être accordé conformément à l'article 20 avant le début du congé de maternité demandé en vertu du paragraphe 24.02.

24.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 27.06, le Foyer peut ordonner à un Membre du Personnel qui est enceinte de prendre son congé de maternité à tout moment, lorsqu'à son avis, l'intérêt du Foyer l'exige.

24.05 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) Une Membre du Personnel qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégré dans le poste que le Membre du Personnel occupait auparavant.

24.06 Pendant les dix-sept (17) semaines du congé de maternité, le Membre du Personnel peut continuer à participer aux régimes d'assurance prévus aux articles 44, 45 et 46 de la convention collective. Lorsque le Membre du Personnel demande de continuer de verser ses contributions aux régimes d'assurance, le Foyer doit aussi 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.

24.07 Un Membre du Personnel doit obtenir sur demande, à l'occasion de la naissance d'un enfant de la conjointe (y compris une conjointe de fait), un congé spécial payé jusqu'à concurrence de deux (2) journées. Ce congé doit être déduit des congés de maladie accumulés du Membre du Personnel.

24.08 Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi (en vigueur le 1er janvier 2010)

a) Un Membre du Personnel ayant une (1) année d'Ancienneté qui accepte de retourner travailler pendant une période d'au moins six (6) mois et qui présente au Foyer 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 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 paragraphe a) ci-dessus doit retourner travailler en tant que Membre du Personnel employé à Temps Plein ou à Temps Partiel et rester à l'emploi du Foyer 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 à Temps Plein ou à Temps Partiel pendant une période de six (6) mois, le Membre du Personnel doit rembourser au Foyer le montant reçu sous la forme d'une allocation de congé de maternité selon un calcul proportionnel (prorata).

e) Lorsque les deux parents sont employés dans le Foyer, 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).

24.09 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,

le Foyer doit accorder au Membre du Personnel un congé non payé de soixante-deux (62) semaines consécutives ou un congé plus court que le Membre du Personnel demande pour lui permettre de prendre soin de l'enfant.

b) Un congé accordé en vertu de l'alinéa 24.09 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 termine 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 le Foyer 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.

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 du Foyer, prévue dans les articles 44, 45 et 46 de la convention collective, durant la période du congé.

e) Si les deux parents adoptifs sont infirmier et infirmière, le parent qui ne demande pas de congé en vertu de la disposition 24.09 a) devra recevoir sur demande deux (2) jours de congé payé. Un tel congé devra, sur demande, être prolongé jusqu'à un maximum de quatre (4) jours supplémentaires non payés.

24.10 Le nombre total de semaines pendant lesquelles un Membre du Personnel peut être absent du travail, selon les dispositions de l'article 24, ne doit pas dépasser soixante-dix-huit (78) semaines. Avant son congé, le Membre du Personnel doit aviser le Foyer du nombre total de semaines pendant lesquelles le Membre du Personnel a l'intention de s'absenter du travail en vertu des dispositions du présent article. Si le Membre du Personnel souhaite écourter son congé, le Membre du Personnel doit donner un préavis de 21 jours.

24.11 Un Membre du Personnel qui est accordé un congé de garde d'enfant ne doit pas perdre son Ancienneté et doit accumuler de l'Ancienneté jusqu'à un maximum de soixante-deux (62) semaines en fonction de son nombre normal d'heures régulières de travail.

24.12 Tout Membre du Personnel qui adopte un enfant peut demander un congé non payé avant la date de l'adoption, jusqu'à concurrence de 20 jours par adoption. Ce congé peut être pris de façon intermittente pour suivre des cours sur l'adoption, participer à des évaluations d'aptitude à l'adoption et mener à bien les procédures légales.

ARTICLE 25 – TRAITEMENTS

25.01 a) Prime de reconnaissance et de maintien en poste – le Foyer 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, 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, conformément à la lettre d'intention concernant la prime de reconnaissance et de maintien en poste.

15 ans – 1,0 %

25 ans – 5,0 %

Nonobstant la politique du Foyer sur les congés non payés, les Membres du Personnel qui comptent 25 ans d'immatriculation active à titre d'Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé peuvent demander un maximum de cinq (5) jours de congé non payés par année. Le Foyer peut accorder le congé en tentant compte des éléments suivants :

- Le dossier d'emploi et d'assiduité du Membre du Personnel qui demande le congé;
- Les soldes des banques de jours fériés, d'heures supplémentaire et de congés annuels

(disponibles et accumulés)

b) Les traitements applicables aux Membres du Personnel visés par la présente Convention figurent à l'annexe « B » de la présente Convention.

25.02 Un Membre du Personnel à Temps Plein a droit à une augmentation annuelle indiquée à l'Annexe «B» après avoir accumulé 1 957,5 heures réglementaires payées ou d'un multiple de ce nombre. Aux fins de l'octroi des augmentations de traitement à l'anniversaire, l'anniversaire de l'embauchage doit être considéré comme ayant passé au premier (1^{er}) jour de la période de paye pendant laquelle l'anniversaire survient.

25.03 En cas d'Avancement, le Membre du Personnel doit recevoir le traitement de l'échelon du barème de traitement du nouveau poste qui correspond à l'échelon du barème de traitement de son poste précédent.

25.04 a) Prime de Relais

i) La prime pour le Relais du soir doit être :

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

ii) La prime pour le Relais de nuit doit être :

- trois dollars et cinquante cents (3,50 \$) l'heure à compter de 1^{er} janvier 2024, et
- quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1^e novembre 2024.

b) Une prime de Fin de Semaine est versée pour toutes les heures travaillées pendant n'importe quel Relais de travail 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 de 1^{er} janvier 2024, et
- quatre dollars (4,00 \$) l'heure en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2024.

c) Rémunération de préceptrice ou du précepteur, de la personne responsable de la supervision de stage clinique et de la personne responsable de l'orientation est d'un dollar et cinquante cents (1,50 \$) l'heure à compter de la date de signature.

25.05 Cession de traitement - Sauf dans les cas où l'approbation préalable du Foyer aura été obtenue, nul Membre du Personnel ne doit faire une cession quelconque de sa paye à une tierce personne.

25.06 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 Personnels 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 Membres du Personnel étaient employés à Temps Partiel.

25.07 Le traitement applicable à une Infirmière Immatriculée (I.I.) ou à un Infirmier Immatriculé (II) doit être payé par le Foyer à partir de la date du premier embauchage ou à partir de la date qui figure sur le certificat d'enregistrement de l'Infirmière Diplômée ou l'Infirmier Diplômé, en prenant la date qui est la plus éloignée.

25.08 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.

25.09 Au moment de l'embauche, le Membre du Personnel doit avoir l'expérience de travail pertinente, y compris toute expérience acquise à l'étranger, doit être comprise aux fins de l'établissement de l'échelon de ces Membres du Personnel dans l'échelle de traitement. Pour plus de clarté, l'expression « expérience de travail pertinente » comprend toute expérience professionnelle antérieure pertinente pour le poste à pouvoir. Dans les cas où, en raison d'une erreur du Membre du Personnel ou du Foyer, le niveau de salaire n'avait pas été établi de façon appropriée au moment de l'embauche, le Foyer sera responsable pour au plus trois (3) mois de rétroactivité. Le Foyer convient d'aviser le Membre du Personnel par écrit au moment de l'embauche concernant

les dispositions du présent article.

25.10 Tout travail accompli au sein de l'Unité de Négociation doit être rémunéré au taux établi aux annexes « B » de la présente Convention.

25.11 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 ou chaussures appropriées), soit pour payer les frais d'inscription à leur association professionnelle. Ce montant doit être versé au plus tard le 1^{er} mars de chaque année.

ARTICLE 26 - PÉRIODE DE PAYE

26.01 Le Foyer maintiendra la période de paye uniformisée à la quinzaine pour les Membres du Personnel à Temps Plein.

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

26.03 Le Foyer consent à remettre les payes aux Membres du Personnel affectés au Relais de soirée et de nuit au moment où les Membres du Personnel quittent le service. Cette clause ne s'applique pas aux Membres du Personnel qui ont choisi le virement automatique.

26.04 Le Foyer doit faire en sorte que les payes soient remises entre 9 heures et 16 heures le jour de paye. Cette clause ne s'applique pas aux Membres du Personnel qui ont choisi le virement automatique.

26.05 Si le jour de paye survient pendant un jour libre du Membre du Personnel, celle-ci pourra recevoir son chèque de paye le jour précédent s'il est prêt. Cette clause ne s'applique pas aux Membres du Personnel qui ont choisi le virement automatique.

26.06 Si une erreur de plus de cinquante (50 \$) dollars figure sur la paye nette d'un Membre du Personnel, cette erreur sera corrigée par le Foyer avant la fin de la journée de bureau qui suit la demande.

26.07 Virement automatique - Le Foyer soins peut implanter 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* ou la *Credit Union Deposit Corporation*.

ARTICLE 27 – POSTES VACANTS, AFFICHAGES ET AVANCEMENTS

27.01 a) Quand il survient un poste vacant ou que l'on crée un nouveau poste au sein de l'Unité de Négociation, le Foyer doit placer un avis du poste sur les tableaux d'affichage dans un délai de sept (7) jours civils pendant au moins quatorze (14) jours civils. Une copie de l'avis doit être envoyée à la Section Locale.

b) Pour tous les affichages donnant suite à des postes vacants créés par un poste initial comblé, le Foyer doit placer un avis du poste sur les tableaux d'affichage pendant sept (7) jours.

27.02 L'avis mentionné à la disposition 27.01 doit contenir les renseignements suivants :

- i) fonctions du poste;
- ii) titres de compétence en soins infirmiers requis;
- iii) heures de travail; et
- iv) traitement.

Les exigences du poste telles qu'établies par le Foyer doivent être pertinentes par rapport au poste.

27.03 Les postes vacants et les nouveaux postes, y compris les postes qui font l'objet d'Avancements, doivent être remplis en fonction de l'Ancienneté au sein de l'Unité de Négociation du Foyer intéressé, pourvu que la candidate ou le candidat qui compte le plus d'Ancienneté possède les compétences nécessaires en soins infirmiers pour accomplir le travail.

27.04 La candidate ou le candidat choisie doit faire une période d'essai dans la nouvelle Classe pendant trois

(3) mois civils.

27.05 Si, de l'avis du Foyer, la candidate choisie ou le candidat choisi démontre pendant la période d'essai susmentionnée qu'elle 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 toute 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.

Si l'infirmière ou l'infirmier ne termine pas sa période d'essai ou si l'infirmière ou l'infirmier choisit de retourner à son ancien poste, le Foyer doit doter le poste à partir de la liste originale des candidates et candidats, sauf si la période d'essai est interrompue dans les quatre (4) mois suivant l'affichage initial du poste.

27.06 Quand un Membre du Personnel, qui est frappée d'incapacité causée par une infirmité ou une maladie ou qui, par suite de son âge avancée ou d'une incapacité temporaire, ou encore parce que le Membre du Personnel est enceint ne peut pas remplir ses fonctions normales, le Foyer fera tous les efforts raisonnables en vue d'affecter le Membre du Personnel à un poste ou à un emploi qui correspond à son incapacité, à sa capacité ou à son âge. Le Foyer ne doit déplacer aucun autre Membre du Personnel de son poste, sauf un Membre du Personnel stagiaire, pour effectuer cette réaffectation.

ARTICLE 28 - AFFECTATIONS PROVISOIRES

28.01 a) Les affectations provisoires doivent se faire conformément à la disposition 27.03.

b) Une fois la période d'affectation provisoire terminée, le Membre du Personnel doit être réintégré dans son ancien poste.

c) Chaque Membre du Personnel qui est affecté à un poste d'une Classe plus élevée a droit à un supplément de traitement et ce supplément doit s'appliquer à toutes les Membres du Personnel admissibles qui assument l'ensemble ou la plus grande partie de la responsabilité du poste d'un niveau plus élevé.

28.02 Un Membre du Personnel qui exerce régulièrement les fonctions d'une classification plus élevée doit être rémunérée à son échelon de cette classification.

28.03 Lorsqu'un poste est temporairement vacant pour quelque période que ce soit, le Foyer ne doit pas affecter plus d'un (1) Membre du Personnel dans le but de ne pas avoir à verser le supplément de traitement pour affectation provisoire.

28.04 Un membre de l'Unité de Négociation qui est demandé de remplacer quelqu'un à un poste de direction dans une unité qui n'est pas une Unité de Négociation pour une période d'un (1) an ou moins conserve son Ancienneté et continue d'accumuler de l'Ancienneté pendant que le Membre du Personnel occupe ce poste. Après une période maximale d'un (1) an de remplacement à un tel poste, l'Ancienneté est maintenue mais le Membre du Personnel cesse de s'accumuler.

28.05 Lorsqu'il survient une affectation provisoire au sein de l'Unité de Négociation et que le Foyer sait à l'avance que la durée de cette affectation sera de plus de trois (3) mois, l'affectation doit être comblée selon les dispositions du paragraphe 27.03. Si l'affectation est pour une période de trois (3) mois ou moins, le foyer a le droit d'effectuer la nomination. Une affectation provisoire peut donner lieu à un maximum de deux (2) affichages : 1) l'affichage du poste pour combler l'affectation provisoire et 2) l'affichage subséquent.

28.06 Nonobstant le paragraphe 28.05, les congés de maternité prévus, quelle que soit leur durée, doivent être affichés et les postes comblés selon les conditions à la clause 27.03. Il n'est pas nécessaire d'afficher les postes vacants résultant du premier affichage.

ARTICLE 29 - EVALUATION, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

29.01 a) Il est interdit, sauf pour raison valable, de suspendre sans traitement ou de congédier un Membre du Personnel.

b) 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 et de congédiement.

c) La gestion de ces situations ne doit subir aucun retard injustifié lorsqu'un Membre du Personnel exerce son droit en vertu du présent article.

29.02 Lorsqu'un Membre du Personnel est suspendu sans traitement ou congédié, le Foyer doit, dans un délai de cinq (5) jours civils après la suspension ou le congédiement, aviser le Membre du Personnel par écrit, par courrier exigeant une signature ou par signification à personne, en signalant la raison de la suspension ou du congédiement.

29.03 Lorsqu'un Membre du Personnel prétend avoir été suspendu ou congédié en violation de l'article 29.01, le Membre du Personnel peut, dans un délai de vingt (20) Jours Ouvrables à compter de la date à laquelle le Membre du Personnel a été avisé par écrit de sa suspension ou de son congédiement, tel qu'exigé à l'article 29.02 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 de l'article 29.01, le Membre du Personnel doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

29.04 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 que le Membre du Personnel en a lu et compris le contenu. La signature du Membre du Personnel doit constituer la preuve que l'on a satisfait aux exigences et à l'objet de la présente disposition et non la preuve que le Membre du Personnel accepte ou rejette l'évaluation.

29.05 Le Foyer 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 dite audience.

29.06 Un document relatif à une mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un Membre du Personnel à l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois (sans compter un congé sans solde) 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.

29.07 Lorsqu'il est déterminé qu'un Membre du Personnel a été suspendu sans traitement ou congédié en violation de l'article 29.01, le Membre du Personnel en question doit immédiatement être réintégré dans son ancien poste sans perte d'Ancienneté ni d'autres avantages qui lui seraient revenus 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.

29.08 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, puis le Membre du Personnel doit avoir la possibilité de faire une copie de ce document.

ARTICLE 30 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

30.01 Les parties reconnaissent qu'il pourrait s'avérer nécessaire pour les Foyers de réduire ou de rationaliser l'Unité de Négociation. Cette activité, le réaménagement de l'effectif, peut entraîner ou non la mise en disponibilité de Membre du Personnel.

Les parties veulent réduire au minimum les perturbations pour le personnel et pour le fonctionnement du Foyer et éviter si possible les mises en disponibilité. Toutefois, s'il s'avère nécessaire de réorganiser le personnel infirmier, les principes suivants doivent être appliqués.

30.02 Au moment où le Foyer prévoit devoir effectuer un réaménagement de l'effectif, il doit signifier un avis à cet effet au Syndicat et, dans les dix (10) Jours Ouvrables de la signification de l'avis, il doit rencontrer les porte-paroles du Syndicat pour discuter de la mise en œuvre du réaménagement de l'effectif en fonction des modalités suivantes:

30.03 Déplacement

a) Un Membre du Personnel qui est touché par un réaménagement de l'effectif au sein du Foyer, doit, sur signification d'un avis indiquant que son poste est touché par le réaménagement de l'effectif, avoir le droit de réclamer le poste d'un autre Membre du Personnel, sous réserve des conditions suivantes :

- i) que cet autre poste soit détenu par un Membre du Personnel possédant moins d'Ancienneté;
- ii) que le Membre du Personnel qui réclame le poste possède les habiletés infirmières nécessaires pour exercer l'emploi.

b) Un Membre du Personnel qui est déplacé par un autre Membre du Personnel, selon la présente disposition, peut déplacer un autre Membre du Personnel selon les mêmes conditions et modalités.

c) Le Membre du Personnel qui déplace assumera le statut du Membre du Personnel (c'est-à-dire à temps plein ou à temps partiel) de l'infirmière ou l'infirmier que l'infirmière ou l'infirmier déplace.

d) Le Membre du Personnel employé à Temps Plein qui déplace une infirmière ou infirmier employé à temps partiel, a droit au rappel selon les dispositions de l'alinéa 30.06 à 30.12 ci-dessous pour le reste de ses heures régulières à temps plein.

e) Un Membre du Personnel employé à Temps Partiel peut seulement déplacer un autre Membre du Personnel employé à Temps Partiel, sauf lorsqu'aucun Membre du Personnel employé à Temps Partiel ne possède moins d'Ancienneté. Alors, le Membre du Personnel employé à Temps Partiel peut déplacer un Membre du Personnel employé à Temps Plein qui possède moins d'Ancienneté pour le nombre d'heures jusqu'à son nombre spécifique d'heures régulières des Relais prévus à l'horaire établis selon l'alinéa 4.06 b).

f) Le Membre du Personnel touché par le réaménagement de l'effectif peut aussi accepter une mise en disponibilité.

g) En exerçant son droit en vertu du présent sous alinéa, un Membre du Personnel ne peut pas déplacer un autre Membre du Personnel pour augmenter le nombre de ses heures régulières.

h) Le Membre du Personnel doit disposer de quarante-huit (48) heures, sauf les fins de semaines ou les jours fériés après avoir reçu un avis, pour exercer leurs droits en vertu du présent sous-alinéa.

i) Les heures d'Ancienneté à la date de la signification de l'avis des droits de déplacement seront appliquées.

Si l'activité ci-dessus entraîne un surplus d'infirmières ou d'infirmiers, l'infirmière ou l'infirmier ou les infirmières ou les infirmiers touchés doivent être mises en disponibilité de la façon suivante :

30.04 Mise en disponibilité

a) Sous réserve du droit du Foyer de retenir des Membres du Personnel dont les compétences en soins infirmiers sont nécessaires au fonctionnement sûr du Foyer, les mises en disponibilité doivent s'effectuer suivant l'ordre inverse de l'Ancienneté au sein du Foyer.

b) Sauf en cas d'urgence, les mises en disponibilité occasionnées par un manque de travail ou par une réduction d'une partie ou de la totalité des heures réglementaires d'un Membre du Personnel seront effectuées uniquement après qu'un préavis d'au moins trente (30) jours aura été donné 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.

c) Les heures d'Ancienneté à la date de l'avis de la mise en disponibilité s'appliquent.

30.05 Une mise en disponibilité constituera une cessation d'emploi ou dans le cas d'une réduction des heures réglementaires du Membre du Personnel, une confirmation du statut réduit et les droits au rappel seront périmés à l'événement premier :

- i) le refus d'accepter un rappel à un poste permanent au Foyer,
- ii) l'expiration de dix-huit (18) mois consécutifs suivant la date de la mise en disponibilité,
- iii) l'acceptation d'un rappel à un poste permanent au Foyer, pourvu que l'effectif ordinaire des heures prévues soient travaillées avant la mise en disponibilité.

30.06 Rappel - En cas de rappel, les Membres du Personnel doivent être rappelés suivant l'ordre inverse des mises en disponibilité.

30.07 Un Membre du Personnel ayant droit au rappel doit retourner au service du Foyer dans un délai de deux (2) semaines après l'avis de rappel. Le défaut de se présenter dans le délai de deux (2) semaines après le rappel entraînera la perte des droits au rappel.

30.08 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, ces droits ne devant pas s'étendre au-delà de la période de rappel de dix-huit (18) mois.

b) Un Membre du Personnel employé à Temps Partiel peut être rappelé à un poste à temps partiel ou au nombre d'heures équivalent d'un poste à temps plein disponible.

c) Les heures d'Ancienneté au moment du rappel s'appliquent.

d) Si aucun droit de rappel n'est disponible pendant la période de dix-huit (18) mois, le Membre du Personnel ou les Membres du Personnel qui figurent sur la liste de rappel doivent, si les Membres du Personnel l'indiquent par écrit avant la fin de la période de dix-huit (18) mois, être considérés Membres du Personnel Occasionnels et conserver leur Ancienneté déjà accumulée.

30.09 a) Tout le travail occasionnel disponible dans le Foyer normalement réparti selon l'alinéa 4.06 d) doit d'abord être offert, suivant l'Ancienneté, aux infirmières ou infirmiers dont le nom figure sur la liste de rappel, à condition :

i) que l'infirmière ou l'infirmier ait indiqué par écrit que l'infirmière ou l'infirmier était disponible pour accomplir le travail occasionnel,

ii) que l'offre n'entraîne pas des coûts supplémentaires au Foyer ou ne comporte pas du surtemps, et

iii) l'offre ne donne pas au Membre du Personnel mise en disponibilité plus que ses heures régulières prévues en moyenne sur une période de quatre (4) semaines.

Dès que les Membres du Personnel qui figurent sur la liste de rappel ont reçu leur nombre d'heures prévues sur une période de quatre (4) semaines, l'alinéa 4.06(d) doit être réappliqué pour la répartition du travail occasionnel disponible.

b) Une infirmière ou un infirmier 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 le Foyer de son état,

ii) pour des raisons d'urgence à condition que le Membre du Personnel puisse convaincre le Foyer de son besoin,

iii) si le Membre du Personnel a déjà travaillé ses heures régulières prévues.

30.10 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.

30.11 Cet article s'applique seulement aux Membres du Personnel employés à Temps Plein et à Temps Partiel.

30.12 Il incombe au Membre du Personnel de tenir le Foyer au courant de son adresse courante.

30.13 Pour l'application du présent paragraphe, un porte-parole du Syndicat et un porte-parole de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont le droit d'assister à toute réunion mixte à titre consultatif.

ARTICLE 31 - CESSATION D'EMPLOI

31.01 Toutes les Membres du Personnel doivent donner par écrit au Foyer 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 le Foyer juge justifiable.

31.02 Le Foyer doit aviser les Membres du Personnel par écrit d'une cessation d'emploi, trois (3) semaines civiles avant la cessation d'emploi. Cette disposition ne s'applique pas aux Membres du Personnel démisés de leurs fonctions pour raison valable.

31.03 Si le Foyer omet de donner le préavis exigé ci-dessus, le Membre du Personnel devra être rémunéré pour chaque jour où le Membre du Personnel n'était pas autorisé à travailler.

31.04 En cas d'urgence, les délais fixés aux articles 31.01 et 31.02 peuvent être modifiées d'un commun accord entre le Membre du Personnel et le Foyer.

ARTICLE 32 – RETRAITE

32.02 Si le Membre du Personnel désire, un Membre du Personnel peut prendre sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans et le Membre du Personnel doit recevoir les prestations de pension prévues par le régime de retraite auquel le Membre du Personnel est inscrit.

32.02 L'âge normal de la retraite est celui défini dans le régime de retraite.

ARTICLE 33 - ALLOCATION DE RETRAITE

33.01 a) Quand un Membre du Personnel comptant cinq (5) ans ou plus d'Ancienneté :

- i) prend sa retraite conformément à l'article 32;
- ii) doit quitter son emploi par suite d'incapacité, ou pour raison de décès;
- iii) est mise en disponibilité sous réserve de l'article 34.04;

le Foyer doit verser à ce Membre du Personnel ou à son bénéficiaire une allocation de retraite, équivalent à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service d'Ancienneté, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement du Membre du Personnel.

Lorsqu'un Membre du Personnel prend sa retraite en raison d'une invalidité et est âgée de moins de cinquante-cinq (55) ans, la preuve d'invalidité peut être établie en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou du Régime de pensions du Canada. La preuve d'invalidité doit être soumise avec la « demande d'allocation de retraite ».

b) Si le Membre du Personnel en fait la demande, l'allocation de retraite peut :

- i) être versée en un seul paiement global, au moment où le Membre du Personnel y a droit; ou
- ii) être retenue jusqu'à l'année d'imposition suivante; ou
- iii) servir à l'achat d'une rente à versements invariables établie par le Membre du Personnel.

Il est convenu que le Foyer n'assume aucune responsabilité relativement à la mise en application de la présente disposition.

c) Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel ou les Membres du Personnel Occasionnels doivent recevoir leur paiement à l'échelon de l'échelle de traitement où les Membres du Personnel se trouvent aux taux indiqués à l'annexe «B».

d) À compter du 1er avril 2016, 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 le Foyer 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 ininterrompu 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 choisit 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 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.

33.02 Quand un Membre du Personnel souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou que le Foyer oblige un Membre du Personnel à prendre sa retraite par suite 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 le Foyer, 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 établi en application de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur le régime de retraite du Canada*, il ne sera pas nécessaire d'obtenir une autre décision de la part d'un comité en application du présent article.

ARTICLE 34 – ANCIENNETÉ

34.01 Une liste d'Ancienneté comprenant toutes les Membres du Personnel visées par la présente Convention et indiquant le nom, la Classe, la date d'embauchage, le nombre total d'heures d'Ancienneté de la période précédente, le nombre total d'heures d'Ancienneté de la période en cours et le nombre total d'heures d'Ancienneté accumulées depuis la date d'embauche à la fin de la dernière période de paie complète précédant le 31 décembre, le 30 avril et le 31 août, respectivement, est préparée et affichée tous les quatre (4) mois, le 15 janvier, le 15 mai et le 15 septembre de chaque année, dans un endroit accessible à tous les Membres du Personnel ainsi visée. 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 à la Section Locale au moment de l'affichage et après la période de trente (30) jours susmentionnés avec les révisions devant être indiquées. Un Membre du Personnel ne peut accumuler plus de 1 957,5 heures dans une période de douze (12) mois.

34.02 Quand un Membre du Personnel termine sa période de probation, son Ancienneté doit s'accumuler à partir de la date d'embauchage.

34.03 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 à la disposition 22.01.

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.

34.04 Il y a interruption de service et un Membre du Personnel perd son Ancienneté pour les raisons suivantes uniquement si :

i) le Membre du Personnel quitte lui-même le service du Foyer;

- ii) le Membre du Personnel est congédié pour une raison valable;
- iii) le Membre du Personnel est suspendu pour une raison valable, dans lequel cas la perte d'Ancienneté s'applique uniquement à la période de suspension; et
- iv) le Membre du Personnel est mise en disponibilité pendant une période de dix-huit (18) mois ou plus.

- 34.05 a) Un Membre du Personnel qui accepte un emploi permanent dans un Foyer compris dans la présente convention collective dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle le Membre du Personnel a présenté sa démission à un autre Foyer compris dans la présente convention collective doit conserver les avantages indiqués à l'alinéa d).
- b) Si ce Membre du Personnel accepte une offre de retourner à son ancien Foyer dans un délai de quarante-cinq (45) jours après la date de sa démission dudit du Foyer, le Membre du Personnel doit conserver les avantages indiqués à l'alinéa d).
- c) La pension du Membre du Personnel doit être transféré lorsque celle-ci accepte un emploi avec un autre Foyer.
- d) Les Membres du Personnel qui répondent aux exigences des articles 34.05 a) ou b) doivent conserver les avantages suivants :
- 1. l'allocation de retraite;
 - 2. les crédits fondés sur le Service qui s'appliquent aux augmentations dans l'échelle de traitement.

ARTICLE 35 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 35.01 a) Le Foyer 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. Afin d'être pleinement informé des obligations qui lui incombent en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, le Foyer doit consulter le comité provincial établi en vertu de la lettre d'intention concernant le comité de santé et de sécurité au travail (le « comité provincial ») et collaborer avec lui.
- b) Le Foyer de soins, par l'intermédiaire de son comité mixte de santé et de sécurité au travail, doit consulter le comité provincial et collaborer avec lui sur les questions de santé et de sécurité au travail. Le Foyer adopte, comme mesure minimale, les recommandations en matière de santé et de sécurité formulées par le comité provincial.
- c) Les dispositifs de protection et autres installations jugés nécessaires pour empêcher les Membres du Personnel de se blesser doivent être fournis par le Foyer. Le Foyer et la Section Locale doivent tous les deux contribuer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion de mesures raisonnables de sécurité et d'hygiène, y compris la promotion favorisant un milieu libre d'abus et de harcèlement.
- 35.02 Le Foyer doit assurer les immunisations ou les mesures préventives qui sont immédiatement nécessaires à la sécurité au travail des Membres du Personnel.
- 35.03 Au moins un (1) membre de l'Unité de Négociation dans chaque Foyer sera nommé membre du Comité d'hygiène et de sécurité établi au Foyer 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, au sein du comité doit être considéré comme du temps travaillé.
- 35.04 Santé et sécurité psychologiques
- Les parties considèrent que la santé mentale et la sécurité psychologique en milieu de travail sont aussi importantes que les autres aspects de la sécurité et de l'hygiène. À ce titre, le Foyer adoptera les recommandations du comité provincial en ce qui concerne la mise en œuvre d'un plan de santé et de sécurité psychologiques conforme aux meilleures pratiques actuelles dans le domaine.
- 35.05 Codes de pratiques
- a) le Foyer doit mettre en place un code de pratique en matière de harcèlement, conformément à la

Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail.

b) le Foyer doit mettre en place un code de pratique en matière de violence et effectuer des évaluations, conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

c) le Foyer doit s'assurer que tous les Membres du Personnel connaissent ces codes de pratiques en leur faisant suivre une formation.

d) le Foyer doit informer le public que toute forme de violence sur le lieu de travail, y compris la violence verbale et physique, ne sera pas tolérée sur le lieu de travail et peut entraîner le renvoi temporaire ou permanent de la personne du Foyer de soins et que celle-ci peut faire l'objet d'accusations criminelles.

35.06 Le Membre du Personnel travaillant seul

Le Foyer doit mettre en place une politique et des procédures à l'appui d'un Plan de sécurité pour les Membres du Personnel travaillant seuls, lequel doit être révisé chaque année par le comité. Les Membres du Personnel doivent disposer des mesures de contrôle des risques précisés dans le Plan de sécurité pour les Membres du Personnel travaillant seules et être tenus de les utiliser.

35.07 Plans de sécurité

a) Le Foyer doit s'assurer que tous les Membres du Personnel connaissent les plans en cas d'incendie ou de catastrophe et le plan d'évacuation.

b) Le Foyer doit communiquer les renseignements au comité provincial et obtenir son avis sur toutes les évaluations des dangers et des risques sur le lieu de travail

ARTICLE 36 – BLESSURES AU TRAVAIL

36.01 Un Membre du Personnel qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente doit en aviser le Foyer le plus tôt possible et présenter une demande d'indemnités pour accidents du travail.

36.02 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 36.03, un Membre du Personnel 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 20.06.

36.03 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 de l'article 36.04.

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*.

36.04 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. Le Foyer 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 36.04 :

i) « taux de traitement réglementaire à la quinzaine » désigne un montant égal au taux d'indemnisation payable auquel le Membre du Personnel a droit, pour la période de paie conformément à la *Loi sur les accidents du travail*; et

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.

36.05 a) Un Membre du Personnel qui recevait, le 30 avril 1991, la différence entre son taux de traitement réglementaire et les indemnités versées par la Commission des accidents du travail pendant sa période d'incapacité totale temporaire doit continuer de recevoir le supplément pour la période pendant laquelle sa demande est active.

b) *La Loi sur les accidents du travail* actuellement en vigueur ne définit pas le terme « incapacité totale temporaire ». Par conséquent, aux fins d'application de la présente disposition, l'expression « incapacité totale temporaire » sera définie ainsi :

La période « d'incapacité totale temporaire » est la période pendant laquelle un Membre du Personnel blessé reçoit des indemnités hebdomadaires fixées par la Commission des accidents du travail pendant que le Membre du Personnel est sous traitement médical actif ou suit des programmes de réadaptation pour guérir cette blessure professionnelle.

c) Si un tel Membre du Personnel reçoit les indemnités d'un régime de pension du Canada et est encore considéré « invalide totale temporaire », le Foyer doit payer la différence entre son traitement réglementaire et les indemnités versées par la Commission des accidents du travail et le Régime de pensions du Canada.

ARTICLE 37 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

37.01 Un (des) tableau(x) d'affichage doit (doivent) être réservé(s) à l'affichage des avis de la Section Locale de chaque Foyer.

37.02 Le Foyer doit afficher à l'avance, sur les tableaux d'affichage, un avis des réunions et conférences organisées par le Foyer à l'intention du personnel infirmier, ainsi que les postes vacants.

37.03 Toutes les directives du Foyer visant les Membres du Personnel doivent être écrites et communiquées aux Membres du Personnel. Tous les changements de directives du Foyer doivent être écrits et affichés sur les tableaux d'affichage. La Section Locale continuera d'avoir l'accès aux politiques du Foyer.

ARTICLE 38 - RÉGIME DE RETRAITE

38.01 Le régime de pension en vigueur à la date de la signature de la présente convention doit demeurer en vigueur tel que modifié de temps à autre par la Commission de pension pendant la durée de la présente entente.

38.02 Le Foyer doit fournir à chaque Membre du Personnel et mettre à la disposition de chaque nouvel Membre du Personnel une brochure descriptive à jour sur le régime de retraite.

ARTICLE 39 - IMPRESSION DE LA CONVENTION

39.01 Le Syndicat doit se charger de faire imprimer la convention bilingue et le Foyer doit rembourser le Syndicat de cinquante pourcent (50 %) des coûts d'impression et de traduction.

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

ARTICLE 40 - DESCRIPTIONS D’EMPLOI ET ORIENTATION

40.01 Chaque Foyer consent à fournir les descriptions d'emplois aux Membres du Personnel intéressés ou à la Section Locale.

40.02 a) Lorsqu'un nouveau poste est créé, ou que les fonctions d'un poste existant sont changées, ou que le classement d'un Membre du Personnel est injuste et inexact, le classement approprié, les descriptions d'emploi, les taux de rémunération et les autres questions doivent être étudiées par le Foyer et la Section Locale. Le Foyer doit soumettre la question à l'étude du Comité d'examen des tâches de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. Et une décision doit être communiquée au Membre du Personnel dans les deux (2) mois civils qui suivent la date à laquelle la plainte a été formulée.

b) Lorsque la question soulevée à la disposition 40.02 a) ci-dessus ne peut être réglée dans les deux (2) mois civils qui suivent la date à laquelle la plainte a été formulée elle devra être réglée de la façon prévue à la disposition 40.02 c).

c) Tout différend découlant de la disposition 40.02 a) doit être renvoyé à un conseil composé de trois (3) personnes, dont un (1) Porte-Parole de la Section Locale et un (1) porte-parole du Foyer. Ces personnes ne doivent pas être des Membres du Personnel du Foyer qui se trouve impliqué dans un tel différend. Le président ou la présidente doit être nommé d'un commun accord entre les deux membres susmentionnés. S'il omet ou refuse d'agir à ce titre, il sera remplacé par une autre personne choisie d'agir à ce titre, il sera remplacé par une autre personne choisie d'un commun accord entre les parties. A défaut d'un accord, le président ou la présidente sera nommé par le ministre du Travail. Le conseil ainsi établi doit se limiter à rendre une décision sur la question du classement approprié du Membre du Personnel lésé. La décision de la majorité constitue la décision du conseil. A défaut d'une majorité, la décision du président ou de la présidente doit constituer la décision du conseil. Les parties conviennent de se conformer à la décision du conseil qui sera définitive et obligatoire pour les deux parties. Les parties conviennent aussi de partager à part égale les frais et la rétribution du président. Les parties doivent s'occuper de payer les frais et la rétribution de leur représentant respectif.

40.03 a) Les nouveaux Membres du Personnel doivent obtenir une période d'orientation, conformément au paragraphe 40.03 d), 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 un minimum d'un (1) jour d'orientation. En outre, tout Membre du Personnel dont les conditions de travail (exemple : rotation, Relais, unité, etc) changent de façon substantielle a le droit de demander une période d'orientation raisonnable. 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 le Foyer et versé au dossier du Membre du Personnel.

b) Les parties reconnaissent la valeur de la souplesse et de la mobilité pour les infirmières et les infirmiers en milieu de travail. Le Foyer tentera de répondre à la demande d'orientation ou d'affectation provisoire formulée par l'infirmière ou l'infirmier lorsque les dispositions de la convention collective et les exigences fonctionnelles et financières le permettent.

c) Le Foyer reconnaît qu'un Membre du Personnel existant peut avoir besoin de suivre d'autres séances d'orientation en raison d'un changement dans l'acuité des soins aux résidents et en raison des exigences des nouveaux services qui doivent être fournis aux résidents, à la suite de l'accroissement de l'étendue des services dispensés par le Foyer. Le temps consacré à l'orientation doit être considéré comme du temps travaillé.

d) Pour les nouveaux Membres du Personnel, la période d'orientation minimale devra être de trois (3) jours et pour les Membres du Personnel qui n'ont jamais travaillé dans un foyer de soins ou qui devaient faire des Relais rotatifs, il est entendu qu'une orientation d'un minimum de cinq (5) jours sera requise. À la demande du Foyer ou du Membre du Personnel, la période d'orientation peut être prolongée pour un maximum de deux (2) jours supplémentaires.

ARTICLE 41 - SERVICE DE TRANSFERT PAR AMBULANCE

41.01 Aucun Membre du Personnel ne doit être affecté au service de transfert par ambulance.

ARTICLE 42 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

42.01 Sauf en cas d'urgence, si le Foyer fusionne, s'associe ou combine l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions avec un autre établissement, le Foyer consent à donner un préavis par écrit au Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant toute décision de la part du Foyer d'effectuer ce qui précède.

42.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours suivant ce préavis et faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu aux Membres du Personnel visés de l'Unité de

Négociation. Tout Membre du Personnel visé par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, s'il y en a un de disponible, avec son Foyer actuel ou l'autre Foyer, et dans ce dernier cas l'Ancienneté des Membres du Personnel des services fusionnés doit être considérée comme constituant une (1) seule liste. S'il n'y a pas d'autres emplois de disponibles pour certains Membres du Personnel, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément à l'article 30.

42.03 Lorsque l'on projette de remplacer un ou des établissement(s) existant(s) par un nouveau foyer de soins, nulle autre personne ne doit être embauchée avant que tous les Membres du Personnel de l'ancien établissement ou des anciens établissements n'aient été affectés à des postes vacants.

42.04 Les Membres du Personnel se feront offrir des postes en fonction de leur Ancienneté. Les Membres du Personnel actuelles seront affectés à leur ancien poste. Si cela n'est pas possible, les Membres du Personnel seront affectés à un poste similaire et, s'il n'y a pas de poste similaire, le Membre du Personnel sera affecté à tout autre poste et maintiendra son ancien taux salarial jusqu'à ce que le taux du nouveau poste égale ou excède son ancien taux.

ARTICLE 43 - CONDITIONS DE TRAVAIL

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

43.02 Au début et à la fin de chaque Relais, les Membres du Personnel pourraient être obligés d'inscrire leur temps de différentes façons : horloge-poinçon, dispositif biométrique ou tout autre mécanisme d'enregistrement du temps jugé approprié par le Foyer. Toutefois, il n'y aura aucune perte ou réduction de salaire pour le Membre du Personnel qui a oublié de le faire.

43.03 Si un Membre du Personnel a acheté un repas dans la cafétéria du Foyer et que le Membre du Personnel est tenu de laisser son repas et de retourner au travail, le Foyer doit remplacer le repas.

ARTICLE 44 - RÉGIME D'ASSURANCE-SANTÉ COLLECTIVE

44.01 Le Foyer s'engage à payer soixante-quinze pour cent (75 %) des primes du régime d'assurance-santé et cinquante pour cent (50 %) des primes du régime d'assurance collective de soins dentaires de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick dont les prestations sont modifiées de temps à autre sur entente mutuelle entre l'Association/le Foyer et le Syndicat, pour ce qui est des Membres du Personnel employés à Temps Plein et à Temps Partiel admissibles et leurs personnes à charge.

44.02 Toute modification ou augmentation du coût des avantages mentionnés au paragraphe 44.01 doit être acceptée par le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, Inc. Autrement, les régimes doivent être modifiés de façon à ce qu'il n'y ait pas d'augmentation des primes ou des coûts pour une ou l'ensemble des parties.

ARTICLE 45 - ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

45.01 Le Foyer accepte d'effectuer les retenues sur la feuille de paie qui s'imposent et d'exercer les tâches administratives qui concernent le Foyer exigés par le régime d'invalidité de longue durée offert.

45.02 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.

45.03 Lorsque les besoins du service le permettent, le Foyer et le Syndicat, 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 46 - RÉGIME D'ASSURANCE-VIE COLLECTIF

46.01 Le Foyer doit payer cinquante pour cent (50 %) des primes du régime d'assurance-vie collectif pour tous les Membres du Personnel employés à Temps Plein et tous les Membres du Personnel employés à Temps Partiel y étant éligibles. Le régime d'assurance-vie collectif inclus ce qui suit :

- a) Assurance-vie collective (50 000 \$); et
- b) Mort accidentelle et mutilation.

Ceci représente un résumé du régime d'assurance-vie collectif que le Foyer s'engage à maintenir. Les parties s'entendent que le régime d'assurance-vie collectif doit être administré conformément à la police principale.

- 46.02 a) Les parties sont d'accords de continuer leur participation à un comité des régimes d'assurance collective composé d'un nombre égal de porte-parole du Syndicat et du Foyer, de sorte que chaque partie n'ait pas plus de trois (3) porte-paroles. Le comité surveillera et déterminera si le transporteur d'assurance, les primes d'assurance et les niveaux de prestation des différents régimes sont convenables afin de s'assurer que les parties aient accès aux régimes les plus efficaces et les plus efficaces par rapport au coût.
- b) Le comité se réunira au moins une fois par année et aussi souvent qu'il le faudra.
- c) Le comité doit limiter ses activités de surveillance et d'évaluation aux régimes d'assurance prévus aux articles 44, 45 et 46.
- d) Le comité exerce une fonction consultative et peut soumettre des recommandations aux parties.

ARTICLE 47 – RÉTROACTIVITÉ

- 47.01 a) Tous les Membres du Personnel qui travaillent à temps plein à la date de la signature de la présente convention collective doivent obtenir un traitement rétroactif conformément aux taux qui figurent à l'annexe « B » pour toutes les heures rémunérées. Tout l'argent dû aux Membres du Personnel doit être payé dans les quarante- cinq (45) jours de la signature de la présente entente par tous les Foyers et les Sections Locales et doit être payé par chèque ou virement bancaire séparé. Tous les Membres du Personnel qui ne travaillaient pas à plein temps à la date de la signature ont droit au traitement rétroactif calculé au prorata.
- b) Les personnes suivantes doivent également obtenir un traitement rétroactif calculé au prorata:
- les Membres du Personnel qui ont pris leur retraite après le 1^{er} janvier 2024,
 - les Membres du Personnel qui ont été mises en disponibilité avant la date de la signature de la convention;
 - les Membres du Personnel qui étaient en congé autorisé au moment de la signature.
- c) le Foyer doit fournir un état du traitement rétroactif au moment où ce traitement est versé.
- 47.02 Les personnes qui travaillaient pour le compte du Foyer au 1^{er} janvier 2024 et qui ont volontairement quitté leur emploi entre le 1^{er} janvier 2024 et la date de la signature de la présente convention ont droit à un traitement rétroactif pourvu que le Membre du Personnel en fasse la demande écrite au Foyer où le Membre du Personnel travaillaient dans un délai de quarante- cinq (45) jours civils de la date de la signature de la présente convention.
- 47.03 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.
- 47.04 À moins de dispositions contraires, toutes les modalités et les conditions d'emploi doivent entrer en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

47.05 L'Application des intérêts sur les retards de paiement

Tout montant dû à un Membre du Personnel en vertu de l'article 47 est assujetti à des intérêts au taux préférentiel de la Banque du Canada à partir du 45^e jour suivant la signature de la convention collective jusqu'à la date à laquelle le Membre du Personnel reçoit le montant rétroactif. L'intérêt sera dû selon la formule suivante :

$N \times Y \times (D/365)$, où « N » est le traitement rétroactif pour le Membre du Personnel visé, « Y » est le taux préférentiel de la Banque du Canada et « D » est le nombre de jours de retard.

Lorsque des intérêts sont dus en vertu de la présente Lettre d'entente, le Foyer s'engage à communiquer par écrit au Syndicat une liste des Membres du Personnel ayant droit à ces paiements, liste qui comprendra les renseignements suivantes :

- a. le nom du Membre du Personnel/du membre;
- b. le Foyer dans lequel le Membre du Personnel est/était employé;
- c. le traitement rétroactif initial dû

ARTICLE 48 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

48.01 Les parties conviennent de travailler ensemble en respectant le cadre financier à leur disposition et es conditions de la convention collective pour tenter d'éviter la mise en disponibilité des infirmières et des infirmiers.

ARTICLE 49 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

49.01 Le terme changements technologiques signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent de l'équipement ou du matériel utilisé par le Foyer et la modification de la manière dont le Foyer effectue ses activités directement reliées à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

49.02 Lorsque le Foyer étudie la possibilité d'apporter des changements technologiques qui modifieraient considérablement les fonctions des Membres du Personnel de l'Unité de Négociation, il accepte d'en informer la Section Locale le plus tôt possible.

49.03 Si, en raison d'un changement technologique, le Foyer 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 du Foyer sans perte de traitement pour le Membre du Personnel.

49.04 Le Membre du Personnel qui est mise en disponibilité en raison d'un changement technologique doit avoir la possibilité d'exercer ses droits conformément à l'Article 30 - Mise en disponibilité et rappel.

ARTICLE 50 - DURÉE ET CESSATION

50.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1er janvier 2024 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.

50.02 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 qu'un avis qu'une des conditions autorisant la grève ou un lockout ait été satisfaite conformément aux dispositions de la Loi sur les relations industrielles.

ARTICLE 51 – LOIS À VENIR

51.01 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.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 17^e JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE 2025

POUR LE SYNDICAT

Paula Doucet

Matt Hiltz

Jason Robin

Sherry Crawford

Heather McNulty

Carole Clavette

Sylvie Martin

POUR LE FOYER

Tom Mann

Linda Boudreau

Sylvie Tardif

Shelley Fulton

Ryan MacDonald

ANNEXE « A »

CLASSES

Les Classes des Membres du Personnel sont les suivantes :

- a) Infirmière Diplômé ou Infirmier Diplômée (GN1)
- b) Infirmière Immatriculée, Classe B ou Infirmier immatriculé Classe B.

**ANNEXE « B »
TAUX HORAIRES**

| EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2024 | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| AEG 4,00 % + RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 5,25 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 41,02 | 42,66 | 44,37 | 46,15 | 47,98 | 49,92 |
| Infirmière(er) B | 42,05 | 43,72 | 45,49 | 47,31 | 49,20 | 51,16 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 42,47 | 44,16 | 45,94 | 47,78 | 49,69 | 51,68 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 44,17 | 45,95 | 47,79 | 49,71 | 51,69 | 53,74 |

| TAUX HORAIRES | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2025 | | | | | | |
| AEG 2 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 41,85 | 43,52 | 45,25 | 47,07 | 48,94 | 50,91 |
| Infirmière(er) B | 42,89 | 44,60 | 46,40 | 48,25 | 50,18 | 52,19 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 43,31 | 45,04 | 46,86 | 48,73 | 50,68 | 52,71 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 45,05 | 46,87 | 48,74 | 50,70 | 52,72 | 54,81 |

| TAUX HORAIRES | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1 JUILLET 1, 2025 | | | | | | |
| AEG 2 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 42,68 | 44,39 | 46,16 | 48,01 | 49,92 | 51,93 |
| Infirmière(er) B | 43,75 | 45,49 | 47,33 | 49,22 | 51,18 | 53,23 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 44,18 | 45,94 | 47,80 | 49,71 | 51,69 | 53,76 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 45,95 | 47,81 | 49,72 | 51,72 | 53,77 | 55,91 |

| TAUX HORAIRES | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1 NOVEMBRE 2025 | | | | | | |
| RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 4% | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 44,39 | 46,16 | 48,01 | 49,93 | 51,92 | 54,01 |
| Infirmière(er) B | 45,50 | 47,31 | 49,22 | 51,19 | 53,23 | 55,36 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 45,95 | 47,78 | 49,71 | 51,69 | 53,76 | 55,91 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 47,79 | 49,72 | 51,71 | 53,79 | 55,93 | 58,15 |

| TAUX HORAIRES | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2026 | | | | | | |
| AEG 1,125 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 44,89 | 46,68 | 48,55 | 50,49 | 52,50 | 54,62 |
| Infirmière(er) B | 46,01 | 47,84 | 49,78 | 51,76 | 53,83 | 55,98 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 46,47 | 48,32 | 50,27 | 52,27 | 54,37 | 56,54 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 48,33 | 50,28 | 52,29 | 54,39 | 56,55 | 58,80 |

| TAUX HORAIRES | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1 JUILLET 2026 | | | | | | |
| AEG 1,125 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 45,39 | 47,21 | 49,09 | 51,06 | 53,09 | 55,23 |
| Infirmière(er) B | 46,53 | 48,38 | 50,34 | 52,34 | 54,43 | 56,61 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 46,99 | 48,86 | 50,83 | 52,86 | 54,98 | 57,18 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 48,87 | 50,84 | 52,88 | 55,00 | 57,19 | 59,46 |

| TAUX HORAIRES | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2027 | | | | | | |
| AEG 1,125 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 45,90 | 47,74 | 49,64 | 51,64 | 53,69 | 55,85 |
| Infirmière(er) B | 47,05 | 48,92 | 50,90 | 52,93 | 55,05 | 57,25 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 47,52 | 49,41 | 51,40 | 53,46 | 55,60 | 57,82 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 49,42 | 51,42 | 53,47 | 55,62 | 57,83 | 60,13 |

| TAUX HORAIRES | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1 JUILLET 2027 | | | | | | |
| AEG 1,125 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 46,42 | 48,27 | 50,20 | 52,22 | 54,29 | 56,48 |
| Infirmière(er) B | 47,58 | 49,47 | 51,48 | 53,53 | 55,67 | 57,89 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 48,05 | 49,97 | 51,98 | 54,06 | 56,22 | 58,47 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 49,98 | 51,99 | 54,07 | 56,25 | 58,48 | 60,81 |

ANNEXE « B-1 »
TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT

| EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2024 | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| AEG 4 % + RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 5.25 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 46,35 | 48,21 | 50,12 | 52,15 | 54,23 | 56,41 |
| Infirmière(er) B | 47,50 | 49,41 | 51,40 | 53,46 | 55,59 | 57,80 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 47,97 | 49,91 | 51,92 | 53,99 | 56,14 | 58,38 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 49,91 | 51,92 | 54,00 | 56,17 | 58,37 | 60,73 |

| TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1^{ER} JANVIER 2025 | | | | | | |
| AEG 2 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 47,28 | 49,18 | 51,13 | 53,19 | 55,32 | 57,53 |
| Infirmière(er) B | 48,45 | 50,40 | 52,43 | 54,53 | 56,70 | 58,96 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 48,93 | 50,90 | 52,95 | 55,07 | 57,27 | 59,55 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 50,90 | 52,95 | 55,08 | 57,29 | 59,54 | 61,95 |

| TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1^{ER} JUILLET 2025 | | | | | | |
| AEG 2 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 48,23 | 50,16 | 52,15 | 54,25 | 56,42 | 58,68 |
| Infirmière(er) B | 49,42 | 51,41 | 53,48 | 55,62 | 57,83 | 60,14 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 49,91 | 51,92 | 54,01 | 56,17 | 58,41 | 60,74 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 51,92 | 54,01 | 56,18 | 58,43 | 60,73 | 63,19 |

| TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT | | | | | | |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| EN VIGEUR LE 1^{ER} NOVEMBRE 2025 | | | | | | |
| RAJUSTEMENT DE RESSOURCES 4 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 50,16 | 52,17 | 54,23 | 56,42 | 58,68 | 61,03 |
| Infirmière(er) B | 51,40 | 53,47 | 55,62 | 57,84 | 60,15 | 62,55 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 51,91 | 54,00 | 56,17 | 58,42 | 60,75 | 63,17 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 54,00 | 56,17 | 58,43 | 60,77 | 63,16 | 65,71 |

| TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EN VIGEUR LE 1 ^{ER} JANVIER 2026 | | | | | | |
| AEG 1,125 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 50,72 | 52,75 | 54,85 | 57,06 | 59,34 | 61,72 |
| Infirmière(er) B | 51,98 | 54,07 | 56,24 | 58,49 | 60,82 | 63,25 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 52,49 | 54,61 | 56,81 | 59,08 | 61,43 | 63,88 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 54,61 | 56,81 | 59,09 | 61,46 | 63,87 | 66,45 |

| TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EN VIGEUR LE 1 ^{ER} JUILLET 2026 | | | | | | |
| AEG 1,125 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 51,29 | 53,35 | 55,46 | 57,70 | 60,01 | 62,41 |
| Infirmière(er) B | 52,56 | 54,68 | 56,88 | 59,15 | 61,51 | 63,96 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 53,08 | 55,22 | 57,44 | 59,74 | 62,12 | 64,60 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 55,22 | 57,44 | 59,75 | 62,15 | 64,59 | 67,20 |

| TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EN VIGEUR LE 1 ^{ER} JANVIER 2027 | | | | | | |
| AEG 1,125 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 51,87 | 53,95 | 56,09 | 58,35 | 60,68 | 63,12 |
| Infirmière(er) B | 53,15 | 55,29 | 57,52 | 59,81 | 62,20 | 64,68 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 53,68 | 55,84 | 58,09 | 60,41 | 62,82 | 65,33 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 55,84 | 58,09 | 60,43 | 62,85 | 65,32 | 67,96 |

| TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT | | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| EN VIGEUR LE 1 ^{ER} JUILLET 2027 | | | | | | |
| AEG 1,125 % | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Infirmier(ère) Diplômé(e) | 52,45 | 54,55 | 56,72 | 59,00 | 61,37 | 63,83 |
| Infirmière(er) B | 53,75 | 55,91 | 58,16 | 60,49 | 62,90 | 65,41 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %) | 54,28 | 56,47 | 58,74 | 61,09 | 63,53 | 66,06 |
| Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %) | 56,47 | 58,74 | 61,11 | 63,55 | 66,05 | 68,72 |

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ.

Pour le foyer de soins

Au nom du Syndicat des Infirmières et Infirmiers du
Nouveau-Brunswick

Patrick Kemp
Forest Dale Inc.
FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

Paula Doucet
Section Locale Forest Dale

Linda Boudreau
Foyer Notre-Dame de Lourdes Inc.
FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

Paula Doucet
Syndicat local Foyer Notre-Dame de Lourdes

Monique -Maryse Gendron
Foyer Ste. Elizabeth Inc.
FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

Paula Doucet
Section Locale Foyer Ste. Elizabeth

Diane Léger
Campbellton Nursing Home Inc.
FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

Paula Doucet
Section Locale Campbellton Nursing Home

Katherine Breton
Campobello Lodge
FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

Paula Doucet
Section Locale Campobello Lodge

Adam Robichaud
Villa Beauséjour Inc.
FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

Paula Doucet
Section Locale Villa Beauséjour

| | |
|---|---|
| <hr/> Diane Léger La Villa Renaissance FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Villa Renaissance |
| <hr/> Jeff Brewster Central New Brunswick Nursing Home Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Central New Brunswick Nursing Home |
| <hr/> Lisa Collier Mill Cove Nursing Home Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Mill Cove Nursing Home |
| <hr/> Geri Geldart York Care Centre Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale York Care Centre Registered Nurses |
| <hr/> Michelle Virtue Pine Grove FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Local Pine Grove |
| <hr/> Amélie Cayouette Villa des Chutes FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale La Villa des Chutes |
| <hr/> Joanne Ingalls Grand Manan Nursing Home Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Grand Manan Nursing Home |

| | |
|---|---|
| <hr/> André Savoie Les Résidences Inkerman Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Les Résidences Inkerman |
| <hr/> Guylaine Ward Les Résidences Lucien Saindon Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Les Résidences Lucien Saindon |
| <hr/> Jeff Swaine Shannex RLC Ltd. – Losier Hall FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Losier Hall |
| <hr/> Jeff Swaine Shannex RLC Ltd. - Bridgeview Hall FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Bridgeview Hall |
| <hr/> Ryan MacDonald The Kenneth E. Spencer Nursing Home Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Kenneth E. Spencer Memorial Home |
| <hr/> Ronald LeBlanc Villla du Repos Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Villa du Repos |
| <hr/> Marilyn Coates Jordan Lifecare Centre FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Jordan Lifecare Centre |

| | |
|---|---|
| <hr/> Wanda Allen Westford Nursing Home FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Westford Nursing Home |
| <hr/> Tammy Moss Kingsway Care Centre Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Kings Way Care Centre |
| <hr/> Debbie Tremblay Villa Sormany Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Villa Sormany |
| <hr/> Yolande Jay Passamaquoddy Lodge Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale I Passamaquoddy Lodge |
| <hr/> Shelley Fulton Church of St. John and St. Stephen Home Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Church of St. John and St. Stephen Nursing Home |
| <hr/> Tammy Moss Kennebec Manor Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Kennebec Manor Nursing Home |
| <hr/> Sheana Mohra Rocmaura Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Rocmaura |

| | |
|--|--|
| <hr/> <p>Ashley King Loch Lomond Villa Inc. FAIT ce 17^E jour de décembre 2025</p> | <hr/> <p>Paula Doucet Section Locale Loch Lomond Villa</p> |
| <hr/> <p>Martine Lajoie Foyer Notre-Dame de Saint-Léonard Inc. FAIT ce 17^E jour de décembre 2025</p> | <hr/> <p>Paula Doucet Section Locale Foyer Notre-Dame de Saint Léonard</p> |
| <hr/> <p>Gilmond Savoie Villa Maria Inc. FAIT ce 17^E jour de décembre 2025</p> | <hr/> <p>Paula Doucet Section Locale Villa Maria</p> |
| <hr/> <p>Roni-Sue Moran Lincourt Manor Inc. FAIT ce 17^E jour de décembre 2025</p> | <hr/> <p>Paula Doucet Section Locale Lincourt Manor</p> |
| <hr/> <p>Ronald LeBlanc Villa Providence Shédiac Inc. FAIT ce 17^E jour de décembre 2025</p> | <hr/> <p>Paula Doucet Section Locale Villa Providence</p> |
| <hr/> <p>Anne-Marie Richardson Chiasson Les Résidences Mgr. Chiasson Nursing Inc. FAIT ce 17^E jour de décembre 2025</p> | <hr/> <p>Paula Doucet Section Locale Les Résidences Mgr. Chiasson</p> |
| <hr/> <p>Christine Corbett Kiwanis Nursing Home Inc. FAIT ce 17^E jour de décembre 2025</p> | <hr/> <p>Paula Doucet Section Locale Kiwanis Nursing Home</p> |

| | |
|--|--|
| <hr/> Pierre Girouard Villa St-Joseph Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Villa St-Joseph |
| <hr/> Amélie Deschênes Les Résidences Jodin Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Les Résidences Jodin |
| <hr/> Amy Jenkins Tobique Valley Manor Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Tobique Valley Manor |
| <hr/> Victor Shea Villa Chaleur Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Villa Chaleur |
| <hr/> Annie Robichaud Tabusintac Nursing Home Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Tabusintac Nursing Home |
| <hr/> Ronald LeBlanc Complexe Rendez-Vous Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Complexe Rendez-Vous |
| <hr/> Constance Gilman Fundy Nursing Home FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Fundy Nursing Home |

| | |
|---|--|
| <hr/> Debi Bourque Wauklehegan Manor Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Wauklehegan Manor |
| <hr/> Peter McCutcheon-Martinez W. G. Bishop Nursing Home FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale W. G. Bishop Nursing Home |
| <hr/> Madison Webb White Rapids Manor Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale White Rapids Manor |
| <hr/> Nola Carr Nashwaak Villa Inc. FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Nashwaak Villa Local |
| <hr/> Lynne MacNeil V. A. Snow FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale V.A. Snow |
| <hr/> Pierre Girouard Villa St-Isidore FAIT ce 17 ^E jour de décembre 2025 | <hr/> Paula Doucet Section Locale Villa St-Isidore |

ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE

Une semaine de travail réduite a été établie pour les Membres du Personnel sous réserve de cet addenda sur la semaine de travail réduite. Cet addenda n'oblige pas les Foyers avec un addenda déjà en place de changer leur addenda ni il n'oblige aucun Foyer d'avoir une semaine réduite de travail.

Préambule:

Lorsqu'un horaire prévoyant une semaine de travail réduite est établie, les modifications suivantes à la convention collective prévaudront pour les Membres du Personnel affectés à de tels horaires. Tous les autres articles de la convention collective actuelle dont il n'est pas fait mention dans cet addenda resteront en vigueur pour les Membres du Personnel affectés.

Article 3 - Définitions

- 3.05 a) Un Membre du Personnel employé à Temps Plein est une personne dont les heures normales de travail prévues sont de trente-sept heures et demie (37,5) heures par semaine selon une rotation de l'horaire.
- 3.15 « 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.

Article 16 - Heures de travail

- 16.01 a) Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque Relais doivent être de onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) établie selon une rotation de l'horaire que détermine le Foyer. Les périodes de repas ne doivent pas être inférieures à deux (2) périodes de trente (30) minutes pour chaque Relais et une (1) période de repos de quinze (15) minutes doit être appliquée à la deuxième période de repas. Quarante-cinq (45) minutes des périodes de repas désignées ne sont pas rémunérées et ne doivent pas être considérées comme des heures de travail.
- b) Tout Membre du Personnel que le Foyer oblige à travailler pendant sa période de repas non rémunérée doit recevoir une rémunération pour ce temps au taux de surtemps.
- c) Douze (12) heures doivent s'écouler entre l'heure d'entrée et l'heure de sortie de chaque équipe de Relais.
- 16.06 b) La majorité des Relais des Membres du Personnel tenus de travailler suivant un système de Relais rotatifs doivent être des Relais de jour. Une période d'au moins douze (12) heures doit s'écouler entre les changements de Relais à moins d'entente contraire.
- 16.07 Aucun Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant plus de quatre (4) jours consécutifs sans jour(s) libre(s).
- 16.09 Il doit y avoir trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes par Relais et une (1) période de repos de quinze (15) minutes sera appliquée contre la deuxième période de repas.

Article 17 - Surtemps

- 17.03 a) (ii) en plus des onze heures et quart (11¼) de travail d'une (1) journée quelconque,
(iii) en plus des trente-sept heures et demie (37,5) par semaine établie, selon une (1) répartition des horaires,
(iv) qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail,
(v) sans douze (12) heures de temps libre entre chaque Relais.

Article 18 - Congés annuels

- 18.01 a) (i) supprimer: un jour et quart (1¼) par mois.
ajouter: neuf heures et trois-quarts (9,75) par mois.
- (ii) supprimer: quinze (15) jours.
ajouter: cent douze heures et demie (112,5).
- (iii) supprimer: vingt (20) jours.
ajouter: cent cinquante heures (150).
- (iv) supprimer: vingt-et-un (21) jours.
ajouter: cent cinquante-sept heures et demie (157,5).
- (v) supprimer: vingt-deux (22) jours.
ajouter: cent soixante-cinq heures (165).
- (vi) supprimer: vingt-trois (23) jours.
ajouter: cent soixante-douze heures et demie (172,5).
- (vii) supprimer: vingt-quatre (24) jours.
ajouter: cent quatre-vingt heures (180).
- (viii) supprimer: vingt-cinq (25) jours.
ajouter: cent quatre-vingt-sept heures et demie (187,5).
- 18.08 Un Membre du Personnel qui tombe malade pendant un minimum de vingt-deux heures et demi (22,5) au cours de sa période de congés annuels a le droit d'utiliser des crédits de congé de maladie sur présentation d'un certificat médical et de faire reporter ces jours de congés annuels à une date ultérieure.

Article 19 - Jours fériés

19.02 Supprimer: l'article 19.02

Ajouter: Les Membres du Personnel qui travaillent en fonction de la semaine de travail réduite verront leurs congés répartis au prorata selon la base suivante: pour chaque trois (3) jours fériés mentionnés au paragraphe 19.01 de la convention collective auxquels un Membre du Personnel a droit en fonction de l'horaire normal, elle doit recevoir deux (2) jours libres payés.

Article 20 - Congé de maladie

- 20.01 (a) supprimer: un jour ouvrable et demi (1½) par mois.
ajouter: onze heures et quart (11¼) par mois.
supprimer: deux cent quarante (240) jours ouvrables.
ajouter: un mille huit cent (1,800) heures.
- 20.12 a) i) supprimer : quinze (15) jours.
ajouter : cent douze heures et demie (112,5).
- b) supprimer : une demi-journée (½) par mois.
ajouter : 5,625 heures par mois.

Article 22 – Congé Divers

- 22.11 supprimer: cinq (5) jours libres mobiles.
ajouter: trente-sept heures et demie (37,5).

Article 24 - Congé de maternité ou d'adoption

- 24.01 supprimer: dix (10) jours.
ajouter: soixante-quinze (75) heures.
- 24.09 Congé de garde d'enfant
- (e) supprimer: deux (2) jours de congé payé.

ajouter: vingt-deux et demi (22,50) heures de congé payé.

Article 25 - Traitements

25.04 La prime pour le Relais de nuit doit être :

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

Tous les Membres du Personnel recevront la même prime de Relais pour le Relais de nuit.

Article 33 - Allocation de retraite

33.01 supprimer: une allocation de retraite équivalent à la rétribution de cinq (5) jours.

ajouter: une allocation de retraite équivalent à la rétribution de trente-sept heures et demie (37½).

supprimer: la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours.

ajouter: la rétribution de neuf cent trente-sept heures et demie (937,5).

Cet addenda fait partie de la convention actuelle qui expire le 31 décembre 2027.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

Objet : QUALITÉ DES SOINS AUX RÉSIDENTS

1. Les parties reconnaissent que la dispensation de soins infirmiers de qualité aux résidents sont un objectif mutuel. Ils reconnaissent que l'excellence de la pratique infirmière est améliorée par la qualité des soins infirmiers dispensés aux résidents et que l'acuité de l'état des résidents, la fluctuation des charges de travail et la fluctuation au niveau du personnel peuvent affecter la qualité des soins infirmiers dispensés aux résidents.
2. Les parties reconnaissent les avantages d'une approche commune pour résoudre les secteurs problèmes. Elles conviennent donc que les préoccupations concernant la qualité des soins infirmiers dispensés aux résidents, y compris la pratique infirmière, l'acuité de l'état des résidents, la fluctuation des charges de travail et la fluctuation au sein du personnel peuvent être mieux résolues mutuellement, lorsque possible.
3. Les parties reconnaissent que la qualité des soins infirmiers aux résidents est améliorée si les préoccupations du Membre du Personnel concernant la pratique infirmière l'acuité de l'état des résidents, la fluctuation des charges de travail et la fluctuation au sein du personnel sont examinées mutuellement. Ces préoccupations peuvent être soulevées pour discussion et une solution peut être proposée au sein du Comité d'exercice de la profession, selon l'article 13 de la convention collective.
4. Toutefois, si les préoccupations susmentionnées sont d'une telle urgence qu'elles ne peuvent pas être reportées à la prochaine réunion du Comité d'exercice de la profession, elles peuvent être portées à l'attention de la directrice ou le directeur des soins infirmiers ou de l'administrateur ou l'administratrice du Foyer.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
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 peut demander un congé d'absence non payé pour une partie de ses Relais. La demande du Membre du Personnel et l'approbation du Foyer ne doivent pas être pour une période de moins d'un (1) an et elles seront assujetties à une révision à chaque année.
 2. Ce congé peut être accordé à la discrétion du Foyer. Ces demandes de congé seront considérées lorsque :
 - la réduction vise des Relais complets,
 - le poste à temps partiel temporaire serait dans la même Classe et dans la même unité,
 - lorsqu'il n'y a pas de pénurie d'infirmières au Foyer,
 - lorsque le fonctionnement efficace du Foyer n'est pas affecté.
 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 de pension pour les employées en soins infirmiers et employées paramédicaux, 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 le Membre du Personnel déterminera le niveau de cotisation du Foyer;
 - 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. 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 30, si son poste est affecté par un réaménagement de l'effectif pendant la période du congé.
 5. L'article 4.06 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 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.
 6. Lorsque les dispositions de la convention collective l'exigent, l'autre partie du poste des Membres du Personnel à temps plein sera affichée.
 7. Le Membre du Personnel peut retourner avant la fin de la période de congé sur entente mutuelle.
 8. Un Membre du Personnel peut demander un tel changement seulement après dix-huit (18) mois à son poste.
- La présente lettre d'intention expire le dernier jour de la durée de la présente convention collective.

* Concernant ce qui est susmentionné, les parties sont d'accords que toute personne faisant actuellement l'objet d'une telle réduction de temps seront allouées une telle réduction pendant un an suite à la signature de la présente entente.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

Paula Doucet

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET: RÉGIME DE CONGÉ AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ

Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. se mettent d'accord dans les trois (3) mois de la signature de la convention collective, que les parties créeront un comité qui sera chargé d'établir une directive sur les congés avec traitement différé qui tient compte des modalités et conditions assurées par la province du Nouveau-Brunswick à ses Membres du Personnel.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

OBJET: ENDROITS DÉSIGNÉS POUR LE PERSONNEL INFIRMIER

Lorsqu'il existe un problème dans un Foyer concernant la convenance d'un espace pour prendre les pauses sans interruption, les parties conviennent de travailler ensemble pour trouver une solution mutuellement acceptable.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

OBJET: ACCÈS À LA BANQUE DE CONGÉ DE MALADIE

Les Membres du Personnel employés à Temps Plein qui deviennent à temps partiel doivent continuer d'avoir accès à leur banque de congés de maladie, s'il en est. Les paiements seront aux taux de salaire régulier et non pas aux taux tout compris et seront versés pour les heures prévues à l'horaire seulement.

(Les parties reconnaissent que les infirmières et les infirmiers qui ont déjà commencé à travailler à temps partiel auront accès à leur banque complète de congés de maladie.)

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

OBJET: RÉDUCTION PERMANENTE D'UN POSTE À TEMPS PLEIN À UN POSTE À TEMPS PARTIEL À L'INTENTION DES MEMBRES DU PERSONNEL DURANT LEUR PÉRIODE DE PRÉ-RETRAITE

Les parties conviennent de respecter les conditions suivantes relativement aux Membres du Personnel en période de pré-retraite qui désirent réduire de façon permanente leurs heures à temps plein à du temps partiel: Un Membre du Personnel employé à Temps Plein possédant cinq (5) années ou plus d'Ancienneté qui a le statut du 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 de son statut de temps plein à un statut de temps partiel d'au moins 0,4 ETP et d'au plus de 0,6 ETP, en vertu des conditions correspondant aux dispositions de l'alinéa s. 3.01(1)(4) de la Loi sur la pension de retraite dans les services publics et régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et des conditions suivantes, tel que convenu par les parties :

- a) Ce congé peut être accordé à la discrétion du Foyer, mais il ne peut être refusé sans motif raisonnable.
- b) Le reste du poste à temps plein doit être affiché à titre de poste temporaire pour une période ne dépassant pas la durée choisie par l'infirmière ou l'infirmier en période de préretraite.

Le poste à temps partiel temporaire doit être de la même classification et dans la même unité.

Si un poste à temps partiel dont les heures sont équivalentes à celles du Membre du Personnel en période de pré-retraite devient disponible sur l'unité, le poste à temps partiel temporaire doit être considéré comme à temps complet et les deux postes à temps partiel doivent être combinés et affichés à titre de poste à temps plein permanent.

- c) Le Membre du Personnel en période de pré-retraite doit être considéré en congé de son poste à temps plein pour ce qui est de son admissibilité à sa pension.
- d) Le Membre du Personnel en période de pré-retraite doit maintenir son admissibilité au Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et accumuler un service ouvrant droit à pension sur une base de service complet, sous réserve des maximums applicables de l'achat de pension de Revenu Canada. Le Foyer et le Membre du Personnel doivent continuer de cotiser à la caisse du Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, au même taux que si le Membre du Personnel avait continué d'occuper un poste à temps plein.
- e) Pour toutes les autres dispositions de la convention collective, le Membre du Personnel doit être considéré à temps partiel et accumuler et utiliser tous les avantages à temps plein sur une base au prorata.
- f) Le paragraphe 4.06 de la convention collective ne s'appliqueraient pas aux Membres du Personnel visés par un tel congé. 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 pas d'autres Membres du Personnel disponibles.
- g) La lettre d'intention expirerait le dernier jour de la présente convention collective.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET: DÉPART EN RETRAITE GRADUEL

Compte tenu du désir d'offrir un programme de départ en retraite graduel aux Membres du Personnel durant la période de cinq (5) ans précédant leur retraite, les parties conviennent de ce qui suit :

Dans un mois qui suit la date de la signature, les parties établiront un comité conjoint pour examiner le programme de départ en retraite graduel et formuler des recommandations quant à sa mise en œuvre au régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, ladite recommandation doit être formulée dans les six mois qui suivent la date de la signature.

Le financement destiné au programme de départ en retraite graduel, si le régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick le recommande au Conseil de gestion, correspondra à une augmentation de 0,1% des cotisations du Foyer et des Membres du Personnel.

La mise en œuvre d'un programme de départ en retraite graduel est sujette à l'approbation de celui des Infirmières (partie III) par le Conseil de gestion.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

OBJET : PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE MAINTIEN EN POSTE

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

1. À compter de la date de signature, un Membre du Personnel qui :
 - a) est membre de l'Unité de Négociation; et
 - b) a reçu une confirmation écrite du Foyer ou a présenté une confirmation écrite officielle d'un organisme de réglementation reconnu; et
 - c) a maintenu :
 - son statut de membre actif durant quinze (15) ans à titre d'Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé;
 - son statut de membre actif durant vingt-cinq (25) ans à titre d'Infirmière Immatriculée ou Infirmier Immatriculé;doit recevoir un rajustement correspondant au taux de traitement réglementaire à compter de la date à laquelle le Membre du Personnel a atteint cette étape.
15 ans – 1,0 %
25 ans – 5,0 %

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : FUSION DES HORAIRES DE LA SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE

Les parties consentent à examiner la possibilité de fusionner toutes les lettres d'intention actuelles portant sur les horaires relatifs à la semaine de travail comprimée.

Les parties conviennent que, nonobstant l'article 16.12 (b), tout foyer de soins qui s'ajoute à cette entente, ou tout Foyer qui, dans l'avenir, établit un horaire de semaine de travail comprimée, le fera conformément à l'addenda portant sur la semaine de travail comprimée.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et ses membres (« Le Foyer ») sont déterminés à assurer la qualité et la sécurité des soins dispensés aux résidents, et à offrir un milieu de travail sans risque à tous ses Membres du Personnel, y compris prévenir la violence au travail. Le Syndicat et le Foyer 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.

C'est pourquoi « le Foyer » prendra toutes les précautions raisonnables pour offrir un milieu de travail sûr, sécuritaire et sans violence. Bien qu'il y ait différentes mesures en place dans chaque Foyer, une approche complète et coordonnée visant la prévention de la violence est impérative. Un programme bien conçu permettra d'assurer la sécurité du milieu de travail et améliorera la sécurité du personnel et des résidents en diminuant le risque de violence au travail.

Le Syndicat et le Foyer conviennent, par les présentes, de collaborer à la réalisation d'un milieu de travail sain et sécuritaire en formant un comité mixte sur un milieu de travail sain et sécuritaire, « le comité provincial », dans un délai de quarante-cinq (45) jours suivant la signature de la présente convention.

Le comité provincial travaillera en collaboration avec les comités mixtes locaux de santé et de sécurité constitués en vertu de l'article 35, et sera formé des représentants de chacune des parties suivantes :

- Le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (5); et
- L'Association des foyers de soins de Nouveau-Brunswick (5).

Le comité aura pour objectif de faire en sorte que les milieux de travail soient sains et sécuritaires, exempts de violence au travail. Le comité sera chargé :

1. D'élaborer des stratégies visant à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire dans chaque Foyer.
 - a) Déterminer quelles sont les données requises pour éclairer la prise de décisions fondées sur des données probantes et faire les demandes nécessaires pour obtenir ces données. Il peut s'agir, par exemple, de congés de maladie, de demandes de prestations d'invalidité de longue durée, de demandes de prestations auprès de Travaux sécuritaire NB, de rapports d'incidents, de rapports de police, de rapports de conformité des soins, etc. Une fois les données obtenues, elles seront traitées conformément aux lois applicables en matière de protection de la vie privée;
 - b) Identifier et analyser les tendances d'utilisation au sein de l'Unité de Négociation;
 - c) Faire une recherche et évaluer la littérature portant, entre autres, sur les sujets suivants :
 - (i) les pratiques de travail sûres visant à réduire les absences liées à des blessures;
 - (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;
 - d) Passer en revue toutes les initiatives existantes en milieu de travail et recommander des stratégies pour améliorer les pratiques en milieu de travail et le bien-être des Membres du Personnel ainsi que la santé et la sécurité au travail
2. Examiner et fournir des recommandations pour les révisions du code de pratique en matière de violence, du code de pratique en matière de harcèlement (conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*) et du plan de santé et sécurité psychologique (conformément aux meilleures pratiques actuelles dans le domaine).

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

Paula Doucet

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : POSTES DE COORDONNATRICE OU COORDINATEUR DE L'ESLD RESPONSABLE DE L'IER

Les parties conviennent que le poste de coordonnatrice ou coordinateur de l'établissement de soins de longue durée responsable de l'instrument d'évaluation des résidents (ESLD-IER) sera un poste de l'Unité de Négociation dans la même Classe que les autres Infirmières Immatriculées et Infirmiers Immatriculés.

Nonobstant le paragraphe 27.03, les parties conviennent aussi que les postes vacants et les nouveaux postes de coordonnatrice ou coordinateur de l'ESLD-IER doivent être remplis en fonction des titres de compétences en soins infirmiers, des habiletés infirmières et d'autres compétences pertinentes requises pour exercer les fonctions du poste.

Si deux (2) candidates ou plus possèdent des titres de compétences en soins infirmiers, des habiletés infirmières et d'autres compétences pertinentes relativement semblables, le poste sera pourvu en fonction de l'Ancienneté au sein de l'Unité de Négociation.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : AUCUNE MISE À PIED DÉCOULANT D'UN CHANGEMENT AU RATIO DES II/IAA/PR

Le Foyer convient qu'il n'y aura aucune mise à pied d'Infirmières Immatriculées ou Infirmiers Immatriculés découlant d'un changement apporté au ratio des II/IAA/PR dans les Foyers par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

La présente lettre d'entente prend fin à l'expiration de la présente convention collective.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : DIRECTIVE SUR LE PORT DE L'UNIFORME

Afin d'aider les résidents à reconnaître les membres de leur équipe de soins et les postes des personnes qui leur prodiguent des soins, le SIINB et le Foyer ont convenu de collaborer en vue d'offrir aux résidents et à leurs familles une expérience plus positive.

Le Foyer appuie l'initiative du SIINB accordant à ses membres le droit exclusif de porter les couleurs désignées dans le milieu de travail. Les parties conviennent que cette mesure apportera une plus grande satisfaction aux résidents qui pourront ainsi identifier facilement une Infirmière Immatriculée ou un Infirmier Immatriculé. À compter du 1er janvier 2017, toutes les Infirmières Immatriculées et les Infirmiers Immatriculés devront porter l'uniforme blanc et noir qui sera unique pour identifier les Infirmières Immatriculées et les Infirmiers Immatriculés en milieu de travail.

Les autres fournisseurs de soins de santé n'auront pas le droit de porter l'uniforme blanc et noir.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : ARTICLE 38 – RÉGIME DE RETRAITE

Les parties conviennent que, si le gouvernement du Nouveau-Brunswick modifie le régime de retraite actuellement en vigueur à un modèle à risques partagés, les parties se rencontreront dans le but de s'assurer que le régime de retraite de ces membres sera transformé en un régime de retraite à risques partagés de certains employés syndiqués.

Les parties conviennent aussi que tout changement nécessaire sera apporté à la convention collective actuelle.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : COMITÉ MIXTE SUR LES BESOINS DES RÉSIDENTS EN MATIÈRE DE SOINS

Les parties conviennent d'établir un comité mixte provincial composé de représentants nommés par l'AIINB et le SIINB dans le but suivant :

- a) déterminer et analyser les besoins croissants des résidents des foyers de soins en matière de soins ainsi que les défis qui y sont associés et auxquels font face les Infirmières Immatriculées et les Infirmiers Immatriculés, et proposer des solutions pour bien relever ces défis;
- b) évaluer les données d'ensemble créées par l'instrument d'évaluation des besoins des patients en matière de soins et fournir des commentaires à cet effet pour aider à déterminer le ratio des II/IAA/PR et les niveaux de dotation pertinents, y compris tout changement proposé au ratio 20/40/40 (II/IAA/PR) afin de répondre aux besoins des résidents en matière de soins; et
- c) recommander des ratios personnel-résidents adéquats.

Le comité se réunira dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective et fera part de ces conclusions au SIINB et à l'AIINB lorsqu'un ensemble de données raisonnable sera disponible et qu'il aura disposé d'une période de temps raisonnable pour analyser les données.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : DROITS ACQUIS DES MEMBRES DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL DE MOINS DE 0,4 ETP

Nonobstant l'article 3.01 b), les Membres du Personnel employés à Temps Partiel qui occupent un poste de moins de quinze (15) heures par semaine au moment de la signature de la présente convention collective conserveront leur poste. À compter de la signature de la convention collective, le Foyer n'offrira que des postes à temps partiel de quinze (15) heures ou plus par semaine.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

OBJET : RÉDUCTION TEMPORAIRE DES HEURES DE TRAVAIL DES DIRIGEANTES DE LA SECTION LOCALE

ATTENDU QUE les paragraphes 22.01 et 22.02 traitent des congés de courte et de longue durée pour affaires du Syndicat;

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

ATTENDUE QUE le Syndicat et le Foyer (ci-après appelés collectivement « les Parties ») reconnaissent que faire preuve de constance dans l'établissement de l'horaire de travail de tous les Membres du Personnel est avantageux pour les soins aux résidents et le moral du personnel ainsi que pour le bon fonctionnement du Foyer; PAR CONSÉQUENT, les Parties conviennent de la mesure suivante, à titre d'essai, pour la durée de la convention collective :

1. Un Membre du Personnel employé à Temps Plein qui est Porte-Parole 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 du Foyer.
Les demandes de congé seront considérées :
 - a) lorsque la réduction vise des Relais complets avec un réduction minimum de 0,4 ETP et maximum de 0,6 ETP.
 - b) lorsqu'il n'y a pas de manque de personnel infirmier au Foyer.
 - c) lorsque le fonctionnement efficace du Foyer de soins n'est pas compromis.
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 22.01
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 le Foyer, 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, et Occasionnels ne s'applique pas.
6. Cette réduction temporaire ne doit pas avoir d'incident sur l'Ancienneté du Membre du Personnel.
7. Pendant cette réduction temporaire, le Foyer doit maintenir le plein salaire et les avantages du Membre du Personnel. Le Syndicat doit rembourser le Foyer 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.
9. Les parties conviennent de se concerter en cas d'urgence opérationnelle, ce qui peut entraîner une révision du congé.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

Objet : Régime de retraite et avantages en matière de santé

Attendu que le personnel infirmier travaillant à temps partiel dans le secteur public bénéficie d'un régime de retraite et d'avantages en matière de santé au moment de l'embauche;

ET attendu que les foyers de soins doivent faire concurrence au secteur public en raison des maigres ressources humaines en santé disponibles;

ET attendu que le personnel infirmier à temps partiel des foyers de soins n'actuellement pas accès à un régime de retraite ou à des avantages en matière de santé au moment de l'embauche;

Les parties conviennent que, dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, les Parties examineront conjointement les options suivantes et en feront rapport :

1. Étudier la possibilité d'apporter des changements au régime de retraite, lesquels permettraient aux Membres du Personnel employés à Temps Partiel de cotiser au régime dès la première heure de travail.
2. Étudier la possibilité d'apporter des changements au régime d'assurance-santé, lesquels permettraient aux Membres du Personnel employés à Temps Partiel de cotiser au régime dès la première heure de travail.

Toute conclusion du comité sera flexible et ne sera pas contraignante pour l'une ou l'autre des parties.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

OBJET : PROJET DE RECHERCHE SUR LES RATIOS INFIRMIÈRES-RÉSIDENTS OBLIGATOIRES

ATTENDU QUE le Syndicat et le Foyer reconnaissant leurs engagements respectifs à l'égard de soins de santé de qualité et de la sécurité des résidents et conviennent que les Infirmières Immatriculées et Infirmiers Immatriculés (II) jouent un rôle essentiel dans le système de soins de santé;

LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIIT :

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, ils formeront un comité mixte composé d'un nombre égal de porte-paroles du Foyer et du Syndicat afin de planifier et de réaliser un projet de recherche sur les ratios infirmières-résidents obligatoires (RIRO).

Le projet comprendra deux phases : la phase de recherche et la phase de mise en œuvre.

Le comité mixte établira ses termes de référence, y compris, sans toutefois s'y limiter, la collecte des données existantes, le maintien de la confidentialité des données et la présentation d'un rapport de ses conclusions aux parties. Le comité mixte déterminera également les résultats qui seront mesurés et les paramètres/indicateurs qui seront utilisées pour mesurer les résultats.

Le comité mixte déterminera les RIRO appropriés aux fins du projet de recherche en tenant compte de l'ensemble des compétences du personnel fournissant des soins aux résidents dans une unité, de la complexité des soins, de l'acuité, de l'expertise des II, de la disponibilité du personnel de soutien et de la disposition des lieux.

Le comité mixte peut inviter des participants supplémentaires en fonction des besoins afin de s'assurer que le projet a accès aux connaissances et à l'expertise requises.

La phase de recherche du projet commencera dans les trois mois suivant la signature de la convention collective et prendra fin à peu près à la date d'expiration de la présente convention collective.

Le comité mixte préparera un rapport et le présentera aux parties, puis au ministère du Développement Social pour l'approbation de la deuxième phase.

Le projet de recherche sera flexible et non contraignant.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : LISTE DE SERVICE DE RÉSERVE VOLONTAIRE EN CAS D'URGENCE DE DOTATION EN PERSONNEL

Les parties conviennent de mettre en place une liste de service de réserve volontaire dans un Foyer, uniquement en cas d'urgence, comme suit :

1. Une liste et un horaire de service de réserve peuvent être établis dans certains Foyers lorsque, de l'avis exclusif du Foyer, les conditions d'exploitation le justifient;
2. Seuls les II qui se portent volontaires et d'un commun accord feront partie d'une rotation de service de réserve;
3. Le Relais sur appel sera offert en fonction de l'Ancienneté. Aucun(e) II ne sera tenu(e) de participer à la liste de service de réserve.
4. Chaque Foyer établira sa propre politique interne concernant le processus de travail sur appel, conformément aux normes de pratique des II.
5. Le service de réserve volontaire ne sera utilisé par le Foyer qu'en dernier recours et uniquement lorsqu'il n'est pas en mesure de pourvoir le ou les Relais avec un(e) II permanent(e) ou occasionnel(le).
Pour plus de clarté, le Foyer proposera le Relais comme du surtemps, le cas échéant, avant de mettre en place le tableau de service de réserve.

ANNEXE 1

Modalités et conditions du service de réserve et du travail sur appel

1. Sauf accord mutuel entre le Foyer et le Syndicat, aucun Membre du Personnel ne peut être affecté à un service de réserve pendant :
 - (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, en tout état de cause, pas plus de deux (2) fins de semaine sur une période de cinq (5) semaines.
2. 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 au minimum trois (3) heures au taux du surtemps prévu à l'article 17 ou à l'article 19, selon le cas, pour chaque rappel.
3. Un Membre du Personnel désigné pour un service de réserve prévu sera rémunéré d'une prime de 3,50 \$.
4. Un Membre du Personnel désigné pour un service de réserve sans préavis de soixante-douze (72) heures sera rémunéré au taux de cinq dollars (5,00 \$) par heure.
5. Un Membre du Personnel tenu d'être en service de réserve pendant un (1) des jours fériés officiels est rémunéré conformément à l'article 19.06. Pour plus de clarté, un Membre du Personnel en service de réserve pendant un jour férié est rémunéré de la même manière que s'il travaillait pendant ce jour férié. Toute heure de service de réserve dépassant la durée normale du Relais du Membre du Personnel est rémunérée au taux de réserve applicable.
6. Un Membre du Personnel en service de réserve, qui doit être disponible pour être rappelé, ou un Membre du Personnel qui, en raison de son poste, peut être consulté par le Foyer pendant ses heures de repos;
 - (i) qui est appelé à travailler et se présente au travail, est rémunéré conformément à l'article 17 et/ou

à l'article 19, selon le cas, et reçoit en plus une rémunération pour son service de réserve.

(ii) Est consulté par téléphone par le Foyer et est autorisé à traiter les questions relatives aux résidents sans retourner sur son lieu de travail, ce Membre du Personnel sera rémunéré conformément à l'article 17 ou à l'article 19, selon le cas, pour le temps total accumulé consacré à la ou aux consultation(s) téléphonique(s) et à la documentation requise correspondante, pendant la période de réserve. Si le Membre du Personnel a fourni une consultation téléphonique et que le temps total accumulé consacré à cette ou ces consultations téléphoniques et à la documentation requise correspondante pendant la période de réserve est inférieur à 30 minutes, le Membre du Personnel est rémunéré au taux applicable pour 30 minutes. Une demande de rémunération des heures supplémentaires en vertu de la présente clause doit être présentée dans les quarante-huit (48) heures suivant l'exécution du travail.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'INFORMATION
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : L'ILD

Attendu que les parties reconnaissent que les coûts du régime actuel d'invalidité de longue durée (ILD) continuent d'augmenter, les parties conviennent que le comité responsable des ILD mènera une étude sur le régime afin d'analyser les options visant à rendre le coût du régime d'invalidité de longue durée moins coûteux pour les Membres du Personnel, notamment la conception du régime et les stratégies visant à réduire la fréquence et la durée des demandes de prestations d'ILD, et d'en faire rapport.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

OBJET : LE GROUPE DE TRAVAIL CHARGÉ D'ÉLABORER LES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX HEURES DE SOINS ET LE PLAN DE MISE EN ŒUVRE

Attendu que les parties ont un engagement commun à répondre aux besoins à long terme en matière de dotation en personnel dans le secteur des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, dans la mesure où cela concerne la qualité des soins pour les résidents et le personnel.

Par conséquent, les parties conviennent de ce qui suit :

(a) Créer un groupe de travail composé d'un (1) représentant ou représentante du ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick et d'un nombre égal des porte-paroles du Syndicat et du Foyer, afin de déterminer l'efficacité du passage à un modèle financé fondé sur les normes nationales et les pratiques exemplaires.

Les postes au sein du groupe de travail seront proposés à la fois au Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SNB) et au Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick/Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP).

(b) Dans les douze (12) mois suivant la signature de la présente entente, des données de référence seront recueillies afin de déterminer le nombre approprié d'heures de soins dans les foyers de soins du Nouveau-Brunswick. Ces données serviront de base à l'élaboration de la *Recommandation sur les heures de soins*.

(c) L'objectif du groupe de travail est d'élaborer un manuel de recommandations pour guider l'élaboration de la *Recommandation sur les heures de soins*, qui comprendra des instructions sur le calcul des secteurs de soins spécifiques et des indicateurs de performance clés concernant les résultats des résidents et du personnel, ainsi que des conseils sur les outils d'évaluation à utiliser pour la mise en œuvre.

(d) La *Recommandation sur les heures de soins* sera présentée au Comité de mise en œuvre, composé d'une sélection représentative de foyers de soins, de représentants ou représentantes du ministère du Développement social, d'un nombre équivalent de représentants ou représentantes des syndicats susmentionnés et de l'Association, dans les dix-huit (18) mois suivant la signature de la présente entente.

(e) Le Comité de mise en œuvre sera chargé de planifier l'adoption des recommandations à l'échelle de la province, en tenant compte des défis liés à la dotation en personnel.

FAIT ce 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU
NOUVEAU-BRUNSWICK

Paula Doucet

Tom Mann

**ENTENTE MUTUELLE
ENTRE
THE KENNETH E. SPENCER MEMORIAL HOME INC.
ET**

LA SECTION LOCALE DE KENNETH E. SPENCER MEMORIAL HOME

Relativement à l'article 4.06 d) iv), la pratique mutuellement acceptée se poursuivra en vertu de la convention collective comme suit :

Le travail qui devient disponible dans les trois (3) semaines suivant le moment où le Foyer apprend que le travail sera disponible doit être offert aux Membres du Personnel Occasionnels d'abord selon l'article 4.06 d) iv) a) de la convention collective. Tout autre travail devenant disponible doit être offert aux Membres du Personnel employés à Temps Partiel selon les l'articles 4.06 d) i), ii) et iii).

Signé le 12ième jour de mars 2009

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT LOCAL

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Ryan McDonald

**MODIFICATION À
LA CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LE FOYER NOTRE-DAME-DE-LOURDES INC.
ET
LA SECTION LOCALE DU FOYER NOTRE-DAME-DE-LOURDES
DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

Les parties acceptent mutuellement de modifier l'article 4.06 d) pour qu'il se lise comme suit:

- d) Le travail occasionnel (prévisible et non prévisible) sera réparti comme suit:
- i) Le travail occasionnel sera d'abord offert aux Membres du Personnel employés à Temps Partiel qui ont demandé que leur nom figure sur la liste d'appel et qui sont embauchés pour effectuer ce type de travail en fonction de leur Ancienneté.
 - ii) Si aucun Membre du Personnel employé à Temps Partiel n'est disponible et en mesure de faire le travail décrit aux sous-alinéas i) ci-dessus, le travail sera offert sur une base équitable aux Membres du Personnel Occasionnels qui sont disponibles et en mesure de faire le travail.
L'offre équitable doit comprendre : appels, aucune réponse, refus et périodes pendant lesquelles le Membre du Personnel n'est pas disponible.
 - iv) Supprimer le sous-alinéa 4.06 d) iv) a).
- 4.06 d) iv) b) devient 4.06 d) iv) :
- b) Une infirmière occasionnelle ou un infirmier occasionnel peut refuser d'être affecté à un travail occasionnel :
 - i) pour raison de maladie, à condition d'en fournir la preuve au Foyer;
 - ii) pour raison d'urgence, à condition d'en fournir la preuve au Foyer;
 - iii) si l'infirmière ou l'infirmier a déjà travaillé trois (3) Relais dans une période d'une (1) semaine.
 - e) Il n'y a aucune obligation d'offrir du travail conformément au paragraphe 4.06 d) ci-dessus à un Membre du Personnel employé à Temps Partiel ou à un Membre du Personnel Occasionnel si ce travail constitue du surtemps.
 - f) Aux fins du présent article, la liste d'Ancienneté doit être révisée tous les quatre (4) mois.

Fait à Bathurst le jour de avril 2014.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Linda Boudreau

LETTRE D'ENTENTE
CONFORMÉMENT À LA CONVENTION GÉNÉRALE DU 30 AVRIL 1991
ENTRE
MILL COVE NURSING HOME, INC.
ET
SYNDICAT LOCAL DE MILL COVE INFIRMIÈRES IMMATRICULÉES
PROPOSITION DATÉE DU 30 AVRIL 1991
ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE
SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE
SYNDICAT LOCAL DE MILL COVE (INFIRMIÈRES et INFIRMIERS)
ET
MILL COVE NURSING HOME

Une semaine de travail comprimée a été établie pour les Membres du Personnel sous réserve de cet addenda sur la semaine de travail comprimée.

Préambule:

Lorsqu'un horaire prévoyant une semaine de travail comprimée est établie, les modifications suivantes à la convention collective prévaudront pour les Membres du Personnel affectés à de tels horaires. Tous les autres articles de la convention collective actuelle dont il n'est pas fait mention dans cet addenda resteront en vigueur pour les Membres du Personnel affectés.

Article 3 – Définitions

- 3.15 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.

Article 16 - Heures de travail

- 16.01 a) Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque Relais doivent être de onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) établie selon une répartition des horaires que détermine le Foyer. 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.
b) Douze (12) heures doivent s'écouler entre l'heure d'entrée et l'heure de sortie de chaque équipe de Relais.
c) Selon la convention collective.
- 16.06 a) Selon la convention collective.
b) La majorité des Relais des Membres du Personnel tenus de travailler suivant un système de Relais rotatifs doivent être des Relais de jour. Une période d'au moins douze (12) heures doit s'écouler entre les changements de Relais à moins d'entente contraire.
c) Selon la convention collective.
- 16.07 a) Aucun Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant plus de quatre (4) jours consécutifs sans jour(s) libre(s).

Article 17 – Surtemps

- 17.03 a) ii) en plus des onze heures et quart (11¼) de travail d'une (1) journée quelconque.
iv) qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail.
v) sans douze (12) heures de temps libre entre chaque Relais.

Article 18 - Congés annuels

- 18.01 a) i) supprimer: un jour et quart (1¼) par mois.

ajouter: neuf heures et trois quart (9,75) par mois.

- ii) supprimer: quinze (15) jours.
ajouter: cent douze heures et demie (112,5).
- iii) supprimer: vingt (20) jours.
ajouter: cent cinquante (150) heures.
- iv) supprimer: vingt-et-un (21) jours.
ajouter: cent cinquante-sept heures et demie (157,5).
- v) supprimer: vingt-deux (22) jours.
ajouter: cent soixante-cinq (165) heures.
- vi) supprimer: vingt-trois (23) jours.
ajouter: cent soixante-douze heures et demie (172,5).
- vii) supprimer: vingt-quatre (24) jours.
ajouter: cent quatre-vingt (180) heures.
- viii) supprimer: vingt-cinq (25) jours.
ajouter: cent quatre-vingt-sept heures et demie (187,5).

- b) supprimer: quinze (15) jours consécutifs; quinze (15) jours.
ajouter: cent douze heures et demie (112,5) consécutifs; cent douze heures et demie (112,5).

18.08 Un Membre du Personnel qui tombe malade pendant un minimum de vingt-deux heures et demie (22,5) au cours de sa période de congés annuels a le droit d'utiliser des crédits de congé de maladie sur présentation d'un certificat médical et de faire reporter ces jours de congés annuels à une date ultérieure.

Article 19 - Jours fériés

19.02 Supprimer la proposition et réviser la formulation pour qu'elle se lise comme suit:

Les Membres du Personnel qui travaillent en fonction de la semaine de travail réduite verront leurs congés répartis au prorata selon la base suivante: pour chaque trois (3) jours fériés mentionnés au article 19.01 de la convention collective auxquels un Membre du Personnel a droit en fonction de l'horaire normal, le Membre du Personnel doit recevoir deux (2) jours libres payés et ces jours seront considérés des jours fériés aux fins des articles 18.03, 19.05 et 19.06.

Article 20 - Congé de maladie

- 20.01 a) supprimer: un jour ouvrable et demi (1½) par mois.
ajouter: onze heures et quart (11¼) par mois.
supprimer: deux cent quarante (240) jours ouvrables.
ajouter: un mille huit cents (1,800) heures.

20.10 Modifier comme suit:

- a. huit heures et quart (8,25) ou plus de service - aucune déduction;
- b. trois (3) heures ou plus de service mais moins de huit heures et quart (8,25) - cinq heures et cinq huitième (5,625) heures de congé de maladie;
- c. moins de trois (3) heures de service - onze heures et quart (11¼) de congé de maladie.

- 20.12 supprimer: une avance de crédits de congés de maladie de quinze (15) jours.
ajouter: cent douze heures et demie (112,5).
supprimer: un jour et quart (1¼) par mois.
ajouter: deux heures et demie (2½) par mois.

Article 22 – Congés Divers

22.11 supprimer: cinq (5) jours libres mobiles.
ajouter: trente-sept heures et demie (37½).

Article 24 - Congé de maternité

24.01 supprimer: dix (10) jours.
ajouter: soixante-quinze (75) heures.

Article 33 - Allocation de retraite

33.01 supprimer: une allocation de retraite équivalent à la rétribution de cinq (5) jours.
ajouter: une allocation de retraite équivalent à la rétribution de trente-sept heures et demie (37½).
supprimer: la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours.
ajouter: la rétribution de neuf cent trente-sept heures et demie (937,5).

L'addenda à la présente convention peut être annulé sur un avis écrit de trente (30) jours par l'une ou l'autre des parties. Si cet addenda est annulé, toutes les Membres du Personnel touchés seront régies de nouveau par les conditions de travail prévues dans la présente convention collective.

Signé le 3e jour d'octobre 2005.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Lisa Collier

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LE SYNDICAT LOCAL DU FOYER STE-ELIZABETH
ET
LE FOYER STE-ELIZABETH INC. BAKER BROOK, N.-B.**

À la suite de la rencontre du comité des relations Foyer-Membre du Personnel du jeudi 25 février 1999, les soussignés conviennent de ce qui suit:

Les articles 19.01 et 19.06 c) seront modifiés afin de maintenir la pratique actuelle; soit l'adoption d'une cédule maîtresse pour une période d'un (1) an, se terminant le 25 septembre 1999. À la fin de cette période, soit le 25 septembre 1999, les articles 19.01 et 19.06 c) seront interprétés tel que spécifié dans la convention collective signée le 1 février 1999.

L'article 19.01 sera modifié comme suit jusqu'au 25 septembre 1999:

Tous les Membres du Personnel doivent obtenir chaque année un (1) jour de congé payé pour chacun des jours fériés suivants:

- a) le jour de l'An,
- b) le vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur-en-conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Nouveau-Brunswick
- g) la fête du travail,
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur-en-conseil comme fête générale d'Action de grâces,
- i) le jour du souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) le lendemain de Noël, et
- l) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.

L'article 19.06(c) sera modifié comme suit jusqu'au 25 septembre 1999:

Le taux de surtemps doit être payé à l'infirmière ou l'infirmier ayant travaillé le Relais de jour et à l'infirmière ou l'infirmier ayant débuté le Relais de nuit, le jour férié. Dans ces deux cas, le taux de surtemps doit être payé pour la totalité des heures travaillées.

Signé le 3e jour d'octobre 2005.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Monique-Maryse Gendron

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
KENNEBEC MANOR INC.

Les parties conviennent que la convention provinciale entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau- Brunswick (du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2007) s'applique aussi aux parties susnommées sauf pour ce qui suit :

1. L'article 10 de la convention ci-annexée sera modifié parce que le paragraphe 10.01 doit être assujéti au paragraphe 10.06, lequel paragraphe sera ajouté et se lira comme suit :

10.06 Les dispositions de la présente convention exigent, comme condition d'emploi, l'adhésion au Syndicat et le versement des cotisations syndicales, ne s'appliquent pas à un Membre du Personnel, qui en raison de ses convictions ou croyances religieuses peut choisir de ne pas participer à un syndicat et qui en raison de ces mêmes convictions, s'oppose à verser des cotisations régulières à un Syndicat, pourvu qu'un montant égal à la somme des cotisations syndicales régulières soit versé par le Membre du Personnel, directement ou moyennant des retenues sur son salaire, à une œuvre de charité enregistrée mutuellement acceptée par le Membre du Personnel et le Syndicat. Nonobstant l'article 10.06, les dispositions de la convention s'appliquent à ce Membre du Personnel.

Signé à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, le 4e jour d'octobre 2005.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR FOYER

Paula Doucet

Tammy Moss

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA SECTION LOCALE DE FOREST DALE NURSING HOME
REPRÉSENTÉ PAR LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES
ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
FOREST DALE NURSING HOME INC.**

La présente lettre d'entente remplace celle du 19 avril 1996.

En référence à l'article 4.06 d) – le Membre du Personnel Occasionnel devra s'identifier, par écrit, pour être inscrit sur la liste d'appel. On doit communiquer avec le Membre du Personnel Occasionnel inscrit sur la liste d'appel selon leur Ancienneté, pour le travail occasionnel : 1) disponible au moment d'afficher l'horaire selon la disposition 4.06 d) i), et 2) le travail occasionnel étant non prévisible et non connu comme étant disponible au moment d'afficher l'horaire selon la disposition 4.06 d) iv).

Relativement à la semaine de travail comprimée, les parties consentent à adopter l'addenda à la convention collective portant sur la semaine de travail réduite tel que négociée par la Mill Cove Nursing Home Inc. et le syndicat local des infirmières immatriculées et infirmiers immatriculés de Mill Cove, tel que prévu dans la convention collective.

Signé le 3e jour d'octobre 2005.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Patrick Kemp

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
FOYER NOTRE-DAME DE SAINT-LÉONARD INC. – FOYER
ET
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU N.-B.
SECTION LOCALE DU FOYER-DAME DE SAINT-LÉONARD - SYNDICAT**

Les parties conviennent mutuellement de modifier les clauses suivantes de la convention collective conclue le 25 juillet 2016 :

Article 4 – Membres du Personnel employés à temps partiel

- 4.06 (d) (iii) Si aucun Membre du Personnel employé à Temps Partiel n'est disponible et en mesure d'accomplir le travail décrit aux sous-alinéas i) et ii), le travail sera offert sur une base suivant l'Ancienneté des Membres du Personnel Occasionnels disponibles et en mesure d'accomplir les tâches.

Article 16 – Heures de travail

- 16.06 (b) Dans la mesure où les nécessités du Foyer le permettent, la majorité des Relais des Membres du Personnel tenus de travailler suivant un système de Relais rotatifs doivent être répartis de façon équitable sur une période de douze (12) semaines. Une période d'au moins seize (16) heures doit s'écouler entre les changements de Relais à moins d'entente contraire.

Article 18 – Congés annuels

- 18.06 (b) Le Foyer doit afficher, au plus tard le 1^{er} février de chaque année, une liste sur laquelle les Membres du Personnel indiqueront leur choix de congés annuels. Les Membres du Personnel auront une semaine chacune à tour de rôle et par Ancienneté pour indiquer leur choix de congés annuels. Les listes de congés annuels approuvées doivent être affichées au plus tard le 15 mai. Après le 1^{er} avril, les congés annuels seront accordés sur une base du premier arrivé, premier servi. Le Membre du Personnel sera informé dès que possible.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Martine Lajoie

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LES RÉSIDENCES LUCIEN SAINDON, INC.
ET**

LE SYNDICAT LOCAL DES INFIRMIERS(ÈRES) DES RÉSIDENCES LUCIEN SAINDON

Il est entendu que l'article 17.03(a), point 2 ne sera pas respectée pour les Membres du Personnel travaillant sur une base occasionnelle, en ce qui a trait à la situation suivante :

- un Membre du Personnel peut effectuer un Relais de jour de 07h45 à 15h45 et entrer travailler le même jour pour le Relais de nuit, de 23h45 à 07h45 à temps régulier.

Il est entendu que cette situation n'entraînera aucun coût supplémentaire pour le Foyer.

Il est entendu qu'advenant qu'une infirmière ou un infirmier oublie cette entente et ne rappelle pas un Membre du Personnel pour le Relais de nuit, le Foyer ne sera pas tenu responsable.

Il est entendu que cette lettre d'entente est pour la durée de la convention collective.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYERS

Paula Doucet

Guylaine Ward

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LES PARTIES
FOYER DE SOINS WESTFORD (FOYER)
ET**

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (SYNDICAT)

Les parties conviennent que l'accord provincial entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2007) s'applique aussi aux parties susmentionnées, sauf mention contraire dans les présentes.

14.02 Les étapes deux et trois sont supprimées.

Le directeur général est la personne désignée par le Foyer comme le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si le grief n'est pas réglé de façon satisfaisante par le directeur général ou la directrice générale, il peut être soumis à l'arbitrage par le Membre du Personnel comme il est prévu à l'article 15 de la présente convention dans les vingt-huit (28) jours civils de la date à laquelle le Membre du Personnel aurait dû recevoir une réponse du directeur général ou de la directrice générale ou de la date à laquelle le Membre du Personnel a reçu une réponse non satisfaisante.

16.01 (a) Les heures de travail quotidiennes réglementaires de chaque Relais dont de 11 ¼ heures. Les heures de travail hebdomadaires réglementaires sont de 37,5 heures, réparties sur une rotation de l'horaire déterminé par le Foyer. Il doit y avoir 12 heures entre le début et la fin d'un Relais.

Horaire établi par le Membre du Personnel :

Les paragraphes 16.02 à 16.04 sont modifiés par les mesures suivantes :

Les parties reconnaissent que l'établissement par les Membres du Personnel de leur propre horaire peut être un atout.

Le Foyer accepte d'utiliser un processus d'horaire établi par le Membre du Personnel sous réserve des conditions suivantes :

- le Foyer est doté d'un personnel suffisant en tout temps;
- le coût des heures supplémentaires ou autres coûts additionnels sont limités le plus possible;
- afin d'assurer le respect des deux points précédents, les Membres du Personnel peuvent être rappelés à des moments autres que pendant leurs Relais préférés; les Membres du Personnel doivent alors collaborer, sauf lorsque le sous-alinéa 4.06 d) iv) b) s'applique; et
- toutes les révisions du processus d'établissement de l'horaire par le Membre du Personnel seront soumises à l'approbation du Foyer.

En cas de conflit entre la clause de l'établissement de l'horaire par le Membre du Personnel et une disposition de la convention collective, cet article d'établissement de l'horaire par le Membre du Personnel a préséance.

16.06 b) Cet article ne s'applique pas.

18.06 c) Le Foyer, en raison des nécessités du service, peut interdire à un Membre du Personnel de prendre des congés annuels pendant la période de Noël qui s'étend du 24 décembre au 1er janvier inclusivement. Le Foyer ne doit pas refuser de façon déraisonnable la demande de congés annuels pendant cette période lorsque les nécessités du service le permettent.

19.01 Les parties reconnaissent la pratique de prévoir dans la mesure du possible du temps libre à l'horaire pour le personnel à temps plein pendant les jours fériés. Cette pratique sera maintenue.

En foi de quoi, les parties ont signé la présente entente le 3e jour d'octobre 2005.

Renouvelle le 17^e jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR FOYER

Paula Doucet

Wand Allen

**PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LES PARTIES
LOCH LOMOND VILLA (FOYER)
ET**

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (SYNDICAT)

Les parties sont d'accord que l'entente provinciale entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2007) s'applique aux parties susmentionnées, sauf pour ce qui suit :

Article 4.06 réintégrer car il n'y a plus de système de jumelage

Article 4.06 d) iii) et iv) a) Les affectations de travail occasionnel seront réparties selon l'entente locale négociée entre la Section Locale de Loch Lomond Villa et le Foyer.

Article 16.06 b) Cet article ne s'applique pas au travail occasionnel.

Article 18.06 b) Le Foyer doit afficher, au plus tard le 1er mars de chaque année, une liste sur laquelle les Membres du Personnel indiqueront leur choix de congés annuels. Les Membres du Personnel auront jusqu'au 1er avril pour indiquer leur choix de congés annuels. Après le 1er avril, les congés annuels seront fixés dans l'ordre du premier arrivé, premier servi. Les listes des congés annuels approuvées doivent être affichées au plus tard le 15 mai.

Article 19.06 b) Seul le jour férié des Membres du Personnel employés à Temps Plein et à Temps Partiel au prorata sera accordé plus tard.

Article 20.12 b) Les crédits de congés de maladie octroyés à l'avance doivent être remboursés à raison de un jour et demi (1½) par mois pris sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.

Article 20.13 Un Membre du Personnel qui retourne au travail après s'être absenté de son travail pour une durée de dix (10) jours ou plus parce que le Membre du Personnel était malade ou obtenait des prestations de la CSSIAT doit, dans la mesure où la chose est possible et prévisible, informer le Foyer de son intention de retourner au travail au moins sept (7) jours à l'avance, mais pas moins de quarante-huit (48) heures.

Article 26.02 La Section Locale est d'accord que la pratique existante du jour de paie reste inchangée peu importe le jour férié.

Article 34.01 Une liste d'Ancienneté comprenant tous les Membres du Personnel visés par la présente convention, et indiquant le nom, la Classe, la date d'embauchage et le nombre d'heures d'Ancienneté de chacune au sein de l'Unité de Négociation dans le Foyer, doit être affichée mensuellement.

Les parties sont d'accord que la date d'entrée en vigueur du présent protocole d'entente est le samedi 24 mars 2001. Toute question résultant du fait que la date d'entrée en vigueur est le 24 mars 2001 sera soumise aux discussions entre les parties.

Fait le 4^e jour d'octobre 2005

Renouvelle le 17^e jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Ashley King

**ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE
SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE
ENTRE
CENTRAL NEW BRUNSWICK NURSING HOME INC.,
ET**

LA SECTION LOCALE DE CENTRAL NEW BRUNSWICK HOME (INFIRMIÈRES)

Une semaine de travail réduite a été établie pour les Membres du Personnel sous réserve de cet addenda sur la semaine de travail réduite.

Préambule:

Lorsqu'un horaire prévoyant une semaine de travail réduite est établie, les modifications suivantes à la convention collective prévaudront pour les Membres du Personnel affectés à de tels horaires. Tous les autres articles de la convention collective actuelle dont il n'est pas fait mention dans cet addenda resteront en vigueur pour les Membres du Personnel affectés.

Article 3 – Définitions

- 3.05 a) Membre du Personnel employé à Temps Plein – Un Membre du Personnel employé à Temps Plein est une personne dont les heures normales de travail prévues en moyenne sont de 37,5 heures par semaine selon une rotation de l'horaire.
- 3.15 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.

Article 4 – Membres du Personnel employés à temps-partiel

- 4.06 b) Les Membres du Personnel employés à Temps Partiel sont embauchés et confirmés dans des postes à temps partiel, et les Membres du Personnel doivent travailler en moyenne un nombre de Relais précis selon une rotation de l'horaire. Le nombre de Relais prévus ne sera ni augmenté ni réduit sans consentement mutuel. Il est entendu que cela ne nuira pas au droit du Foyer d'effectuer des mises en disponibilité à la suite d'un manque de travail.

Article 16 - Heures de travail

- 16.01 a) Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque Relais doivent être de onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) établie selon une rotation de l'horaire que détermine le Foyer. Les périodes de repas ne doivent pas être inférieures à quarante-cinq (45) minutes pour chaque Relais et ne doivent pas être considérées comme des heures de travail.
- 16.06 a) Lorsque les Membres du Personnel sont tenus de travailler suivant un système de Relais rotatifs, ces Relais doivent être alternés de façon égale entre tous les Membres du Personnel, sauf que les demandes des Membres du Personnel qui veulent faire partie d'une équipe permanente de nuit doivent être considérées. Les Membres du Personnel qui demandent de retourner au système normal de Relais rotatifs doivent obtenir la permission de le faire.
- b) La majorité des Relais des Membres du Personnel tenus de travailler suivant un système de Relais rotatifs doivent être des Relais de jour, si possible. Une période d'au moins douze (12) heures doit s'écouler entre les changements de Relais à moins d'entente contraire.
- 16.07 Aucun Membre du Personnel ne doit être tenu de travailler pendant plus de quatre (4) jours consécutifs sans jour(s) libre(s).

Article 17 – Surtemps

- 17.03 a) ii) En plus des onze heures et quart (11¼) de travail d'une (1) journée quelconque.
- iii) En plus de la moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) établie, selon une rotation de l'horaire.

iv) Qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail (excluant les Membres du Personnel Occasionnels et les Membres du Personnel employé à Temps Partiel travaillant sur une base occasionnelle).

5) Sans douze (12) heures de temps libre entre chaque Relais.

Article 18 - Congés annuels

- 18.01 a) i) supprimer: un jour et quart (1,25) par mois.
ajouter: neuf heures et trois quarts (9,75) par mois.
- ii) supprimer: un jour et quart (1,25) par mois.
ajouter: neuf heures et trois huitième (9,375) par mois.
- iii) supprimer: 1,66 jours par mois.
ajouter: 12,45 heures par mois.
- iv) supprimer: 1,75 jours par mois.
ajouter: 13,125 heures par mois.
- v) supprimer: 1,83 jours par mois.
ajouter: 13,725 heures par mois.
- vi) supprimer: 1,91 jours par mois.
ajouter: 14,325 heures par mois.
- vii) supprimer: deux (2) jours par mois.
ajouter: quinze (15) heures par mois.
- viii) supprimer: 2,08 jours par mois.
ajouter: 15,6 heures par mois.

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

b) Chaque Membre du Personnel employé à Temps Plein admissible a le droit de recevoir dix (10) jours consécutifs de congés annuels excluant les jours libres. Un congé annuel ininterrompu de plus de dix (10) jours exige l'approbation du Foyer.

18.08 Un Membre du Personnel qui tombe malade pendant un minimum de deux (2) jours au cours de sa période de congés annuels a le droit d'utiliser des crédits de congé de maladie sur présentation d'un certificat médical et de faire reporter ces jours de congés annuels à une date ultérieure.

Article 19 – Jours fériés

19.01 Tous les Membres du Personnel doivent obtenir chaque année sept heures et demie (7½) de congé payé pour chacun des jours fériés suivants:

- a) le jour de l'an,
- b) le vendredi saint,
- c) le dimanche de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur-en-conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Nouveau-Brunswick
- g) la fête du Travail,
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur-en-conseil comme fête générale d'action de grâces,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,

- k) le lendemain de Noël, et
- l) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.

Ces avantages seront établis au prorata pour les Membres du Personnel employés à Temps Partiel qui ne sont pas payés au taux tout compris.

19.02 Si un jour férié coïncide avec un jour libre d'un Membre du Personnel, il faut lui accorder sept heures et demie (7½) libre en remplacement du jour férié et ce jour férié sera cédulé d'un commun accord entre le Foyer et le Membre du Personnel. Il faut lui accorder sept heures et demie (7½) libre immédiatement avant ou après les jours libres réglementaires du Membre du Personnel, à moins qu'il en ait été convenu autrement.

Article 20 – Congé de maladie

20.01 a) Sous réserve de l'article 20.01 a) i), chaque Membre du Personnel employé à Temps Plein de l'Unité de Négociation doit accumuler des crédits de congé de maladie à raison de onze heures et quart (11¼) par mois de service complété, jusqu'à concurrence de dix-huit cent (1 800) heures.

i) Sous réserve des articles 20.03, 20.04 et 20.05 à compter du 30 juin 1996, et tous les 30 juin par la suite, le Foyer examinera l'utilisation des congés de maladie pendant les douze (12) mois précédents, par chaque Membre du Personnel employé à Temps Plein, pour déterminer le rajustement qui doit être apporté à la banque de congés de maladie du Membre du Personnel selon ce qui suit:

1. si le Membre du Personnel a utilisé de zéro (0) à trente (30) heures de congés de maladie, dans la période des douze (12) mois précédents jusqu'au 30 juin inclusivement, dix-huit (18) jours (135 heures) au maximum seront crédités à la banque des crédits de congés de maladie du Membre du Personnel;
2. si le Membre du Personnel a utilisé trente-sept heures et demie (37½) à soixante (60) heures de congés de maladie dans la période des douze (12) mois précédents jusqu'au 30 juin inclusivement, un maximum de 16 jours (120 heures) seront crédités à la banque des crédits de congés de maladie du Membre du Personnel;
3. si le Membre du Personnel a utilisé soixante-sept heures et demie (67½) de congés de maladie ou plus dans la période des douze (12) mois précédents jusqu'au 30 juin inclusivement, un maximum de quinze (15) jours (112,5 heures) seront crédités à la banque de crédits de congés de maladie du Membre du Personnel.

En calculant le rajustement net des crédits de congés de maladie du Membre du Personnel comme il est indiqué ci-dessus, le Foyer doit déduire tout crédit de congés de maladie utilisés par le Membre du Personnel pendant les douze (12) mois précédents jusqu'au 30 juin inclusivement.

20.10 Lorsqu'un Membre du Personnel est absent pendant une partie de son Relais pour raisons de maladie, cette période d'absence sera déduite des crédits de congés de maladie conformément à la procédure suivante:

- a) huit heures et quart (8,25) ou plus de service - aucune déduction;
- b) trois heures (3) ou plus de service mais moins de huit heures et quart (8,25) = 5,625 heures de congé de maladie;
- c) moins de trois heures (3) de service = onze heures et quart (11,25) de congé de maladie.

20.12 a) Un Membre du Personnel, dont la durée du service est de six (6) 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 jusqu'à un maximum de cent douze heures et demie (112,5).

- b) Les crédits de congés de maladie octroyés doivent être remboursés à raison de trois heures et trois quarts (3,75) par mois pris sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.
- c) La totale des crédits de maladie octroyés n'excédera pas cent douze heures et demie (112,5) jours en aucun temps.

Article 22 - Congé Divers

22.11 Un Membre du Personnel peut se voir accorder trente-sept heures et demie (37,5) libres non payés à chaque année civile et avisera sa surveillante au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, sauf dans un cas d'urgence, et le Membre du Personnel doit indiquer que le Membre du Personnel désire prendre un jour libre mobile.

22.13 Les Membres du Personnel employés à Temps Plein ont le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum de vingt-deux heures et demie (22,5) par année civile; quinze (15) heures pour les Membres du Personnel employés à Temps Partiel et sept heures et demie (7,5) pour les occasionnelles en cas d'urgence au sens du paragraphe 3.04 ou pour une Responsabilité Familiale exigeant l'attention personnelle du Membre du Personnel, lorsqu'il n'existe pas d'autres solutions de rechange raisonnable. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Cet avantage n'est pas cumulatif d'une année à une autre. Sept heures et demie (7,5) seront disponible pour le reste de 2001.

Article 24 - Congé de Maternité

24.01 Les Membres du Personnel ayant droit au congé de maternité doivent être autorisées à utiliser soixante-quinze heures des crédits de congé de maladie qu'elles auront accumulés pendant que le Membre du Personnel est en congé de maternité.

24.07 Un infirmier ou une infirmière doit obtenir sur demande, à l'occasion de la naissance de son enfant, un congé spécial payé jusqu'à concurrence de deux (2) journées pendant le confinement de son épouse. Un tel congé devra être prolongé sur demande jusqu'à un maximum de trente (30) heures supplémentaires non payés.

24.09 Congé de garde d'enfant

- e) Si les deux parents adoptifs sont infirmier et infirmière, le parent qui ne demande pas de congé en vertu de la disposition 24.08 a) devra recevoir sur demande quinze (15) heures de congé payée. Un tel congé devra, sur demande, être prolongé jusqu'à un maximum de trente (30) heures supplémentaires non payés.

Article 30 - Mise en disponibilité et rappel

30.09 a) iii. l'offre ne donne pas au Membre du Personnel mise en disponibilité plus que ses heures régulières prévues en moyenne sur une rotation de l'horaire.

Dès que les Membres du Personnel qui figurent sur la liste de rappel ont reçu leur nombre d'heures prévues selon une rotation de l'horaire, l'alinéa 4.06 d) doit être réappliqué pour la répartition du travail occasionnel disponible.

Article 33 - Allocation de retraite

33.01 a) Quand un Membre du Personnel comptant cinq (5) ans ou plus d'Ancienneté :

- i) prend sa retraite conformément à l'article 32;
- ii) doit quitter son emploi par suite d'incapacité, ou pour raison de décès;
- iii) est mise en disponibilité sous réserve de l'article 34.04;

le Foyer doit verser à ce Membre du Personnel ou à son bénéficiaire une allocation de retraite, équivalent à la rétribution de trente-sept heures et demie (37,5) pour chaque année complète de Service d'ancienneté, mais ne dépassant pas la rétribution de neuf cent trente-sept heures et demie (937,5), au taux réglementaire de traitement du Membre du Personnel.

Article 40 – Descriptions d'emploi et orientation

40.03 d) La période d'orientation minimale devra être de vingt-deux heures et demie (22½) et pour les Membres du Personnel qui n'ont jamais travaillé dans un foyer de soins ou qui devaient faire des Relais rotatifs, il est entendu qu'une orientation d'un minimum de trente-sept heures et demie (37,5) sera requise. Les Membres du Personnel qui suivent un programme d'orientation doivent être rémunérés à leurs taux de traitement à la suite d'un nombre équivalent de Relais travaillés.

Cet addenda fait partie de la convention actuelle qui expire le 31 décembre 2027.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

Paula Doucet

POUR LE FOYER

Jeff Brewster

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
VILLA SAINT-JOSEPH INC.
ET**

LA SECTION LOCALE DE LA VILLA SAINT-JOSEPH INC.

Les parties conviennent que la Villa Saint-Joseph doit continuer à verser au personnel infirmier en poste au moment de l'accréditation (voir la liste ci-jointe) une allocation de 130 \$ le 1er septembre de chaque année. Il est entendu que cette pratique cesse lorsque l'emploi du personnel en poste à la Villa Saint-Joseph prend fin.

Fait ce 7^e jour de décembre 2005.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Pierre Girouard

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
LA SECTION LOCALE DE LA VILLA MARIA
DU SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU- BRUNSWICK
ET
LA VILLA MARIA INC., SAINT-LOUIS-DE-KENT, N.-B.**

Les parties conviennent, par la présente, à ce que la convention collective ci-jointe, entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, s'applique aux infirmières et infirmiers de La Villa Maria Inc. avec l'ajout de « l'entente de principe », datée du 30 avril 2009.

**Entente de Principe
Entre
Villa Maria Inc., Saint-Louis de Kent, Nouveau-Brunswick
et
Le Syndicat des Infirmières et Infirmiers du Nouveau-Brunswick pour
la Section Locale Villa Maria Inc. de Saint-Louis de Kent**

Les parties confirment qu'elles se sont entendues sur la convention collective telle que signée le 16 mars 2009 entre le Syndicat des Infirmières et Infirmiers du Nouveau-Brunswick et le AFSNB et s'entendent pour accepter le langage de la Convention des infirmières et infirmiers des foyers de soins entre le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB) et l'Association des foyers des soins de Nouveau-Brunswick Inc. à l'exception de ce qui suit :

3.15 Nonobstant l'article 3.15 de la convention collective, « Relais » désigne douze (12) heures consécutives de travail comprenant la période de repas ainsi que les effets sur les autres articles de la convention collective (voir l'addenda à la page 92 de l'ancienne convention collective expirant le 31 décembre 2007)

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Gilmond Savoie

**ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
KINGS WAY CARE CENTRE INC. (« KWCC »)
et le**

SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK (« Syndicat »)

ATTENDU QUE le KWCC et le Syndicat ont l'intention de modifier les modalités et les conditions de la convention collective provinciale entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick, convention qui doit prendre fin le 31 décembre 2023 (« Convention collective provinciale »);

1. KWCC et le Syndicat acceptent les modalités et les conditions comprises dans la Convention collective provinciale avec les modifications précisées dans cet addenda à la convention collective.
2. Nonobstant les conditions comprises dans la Convention collective provinciale, le libellé modifié, tel que précisé dans cet addenda à la convention collective, aura préséance lors de conflit par rapport au libellé ou à l'intention de la Convention collective provinciale.
3. La Convention collective provinciale sera modifiée comme suit :

DANS TOUTE LA CONVENTION COLLECTIVE PROVINCIALE – Toute référence à « Foyer » sera changée pour « Centre de soins ».

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Attendu que les deux parties désirent :

- (a) que la prestation de soins adéquats aux résidents soit le souci principal des deux parties.
- (b) maintenir des relations harmonieuses et les améliorer, et résoudre les conflits, entre le Foyer et le Syndicat, qui sont liés aux conditions d'emploi.
- (c) rehausser le moral et promouvoir le mieux-être et la sécurité de toutes les Membres du Personnel de l'Unité de Négociation du Syndicat.
- (d) reconnaître la valeur, pour chaque partie, de négociations conjointes et de discussions par rapport à tout ce qui touche les conditions de travail, l'emploi et les services.
- (e) les deux parties conviennent qu'il soit nécessaire d'offrir des heures de travail flexibles, en tenant compte des soins aux résidents et de la bonne marche du Centre de soins, afin de promouvoir un milieu positif pour les résidents et les Membres du Personnel.
- (f) encourager l'efficacité dans les activités du Kings Way Care Centre (« Centre de soins »).

ARTICLE 10 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

10.06 Un Membre du Personnel peut, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, choisir de ne pas devenir membre du Syndicat et refuser, en raison de ses convictions ou croyances religieuses, de payer des cotisations syndicales. Ce Membre du Personnel ne sera pas couvert par les dispositions de cette convention collective qui exigent, comme condition d'emploi, d'être membre du Syndicat et de payer les cotisations syndicales, sauf si ce Membre du Personnel verse, directement ou par déduction salariale, une somme égale à la somme des cotisations syndicales régulières, à un organisme de bienfaisance enregistré, déterminé par entente mutuelle entre le Membre du Personnel et le Syndicat. Nonobstant cet article 10.06, les dispositions de cette convention collective s'appliqueront à un tel Membre du Personnel.

ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS

18.02 L'année de référence pour les congés sera la période commençant le 1er avril de chaque année et se terminant le 31 mars de l'année suivante.

ARTICLE 27 – VACANCES, AFFICHAGES ET AVANCEMENTS

27.03 (b) Les postes vacants d'infirmière gestionnaire ou infirmier gestionnaire seront pourvus en fonction

des qualifications, des compétences infirmières, des compétences démontrées en leadership, du rendement, du dossier disciplinaire, de la présence au travail, et de toute autre compétence pertinente requise pour accomplir le travail. Lorsque deux candidates ou plus possèdent les mêmes qualifications, le poste sera alors pourvu sur la base de l'Ancienneté.

- 27.04 (b) La candidate choisie ou le candidat choisi pour le poste d'infirmière gestionnaire ou infirmier gestionnaire devra faire une période d'essai au sein de la nouvelle classification pendant six (6) mois.

ARTICLE 51 – POLITIQUES DU FOYER

51.01 Le Foyer et le Syndicat reconnaissent le fait que le Foyer a élaboré des politiques et des procédures qui s'appliquent aux Membres du Personnel.

51.02 Il sera à la discrétion exclusive du Foyer de modifier, élaborer et mettre en œuvre des politiques et des procédures à la condition que ces dernières n'entrent pas en conflit avec la convention collective.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Tammy Moss

**ENTENTE DE TRANSFERT
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
WAUKLEHEGAN MANOR INC.**

PRÉAMBULE

Dans le cadre du règlement amiable ci-joint, toutes les II qui travaillent actuellement au Wauklehegan Manor Inc. (« Wauklehegan »), lequel fait partie du Réseau de santé Horizon (« RSH »), seront transférées de la Partie III, régie par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (« LRTSP ») au Wauklehegan, régi par la *Loi sur les relations industrielles* (« LRI »).

L'entente suivante définit les conditions et les dispositions qui s'appliquent au transfert des II de la partie III de la fonction publique du Nouveau-Brunswick au Wauklehegan.

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INFIRMIÈRES, PARTIE III

À compter du 9 novembre 2019 (la « date de transfert »), les conditions d'emploi des anciens Membres du Personnel des régies régionales de la santé occupant un poste au Wauklehegan prévues dans la convention collective conclue entre le Conseil de gestion et le SIINB (la « convention collective de la partie III »), seront conformes à la convention collective conclue entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (« AFSNB ») et le SIINB, en vigueur du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 (la « convention collective des foyers de soins »), à l'exception des dispositions énoncées ci-dessous.

1. PÉRIODE DE PROBATION

Un Membre du Personnel transféré du RSH qui a déjà terminé sa période de probation au 9 novembre 2019 ne sera pas mise en probation au moment du transfert. Un Membre du Personnel transféré qui est en période de probation en date du 9 novembre 2019 continuera d'effectuer une période de probation telle que spécifiée dans la convention collective des foyers de soins, mais recevra un crédit pour le temps travaillé aux termes de la convention collective de la Partie III.

2. ANCIENNETÉ

Lors du transfert au Wauklehegan, les Membres du Personnel transférés du RSH conserveront leurs heures d'Ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute Ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins. La date d'embauche de tout Membre du Personnel transféré ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert.

3. HEURES DE TRAVAIL

Au moment du transfert, les heures réglementaires de travail des Membres du Personnel transférés demeureront les mêmes que les heures réglementaires attribués à leur poste/équivalence à temps plein (ETP) dans la Partie III.

4. CONGÉS ANNUELS

Les Membres du Personnel transférés qui ont des crédits de congés annuels non utilisés accumulés dans la Partie III, aux termes de la convention collective de la Partie III, sont autorisées à reporter ces crédits au Wauklehegan aux termes de la convention collective des foyers de soins.

Un crédit de congés annuels non utilisés se définit par des crédits de congés annuels :

- a) non utilisés et accumulés par un Membre du Personnel jusqu'au 9 novembre 2019;
- b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la Partie III.

Les Membres du Personnel transférés ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à

les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins.

Le Membre du Personnel qui a :

- a) moins de 1 957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) 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 pendant 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 pour 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 pendant 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 pendant 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 pendant 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 pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS

Au moment du transfert au Waukelehegan, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE

Lors du transfert au Waukelehegan, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

7. PÉRIODE DE PAYE

Lors du transfert au Waukelehegan, les Membres du Personnel transférés seront payés selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paye des Membres du Personnel transférés sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

8. CLASSES

Lors du transfert au Waukelehegan, les anciens Membres du Personnel de la Partie III seront transférés dans les Classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

| Classes de la Partie III | Classes des foyers de soins |
|--------------------------|--------------------------------------|
| II Classe A (IICA) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |
| II Classe B (IICB) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |

9. SALAIRES

Les Membres du Personnel transférés sont placés au même échelon et sur la même grille (pour le calcul de la prime de maintien en poste) dans la convention collective des foyers de soins que ceux dont les Membres du Personnel bénéficiaient dans la convention collective de la Partie III (c'est-à-dire l'échelon B de la Partie III = l'échelon 1 des foyers de soins, l'échelon C de la Partie III = l'échelon 2 des foyers de soins) et reçoivent ensuite des augmentations conformément à la convention collective des foyers de soins.

10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires accumulées aux termes de la convention collective de la Partie III (article 20) seront

transférées au Wauklehegan, sous le régime de la convention collective du foyer de soins à la date de transfert, après quoi l'article 17 de la convention collective des foyers de soins s'appliquera.

11. CONGÉ DE MATERNITÉ

Tout congé de maternité approuvé aux termes de la convention collective de la Partie III sera administré conformément aux dispositions relatives au congé de maternité de cette même convention. Les Membres du Personnel continueront également d'avoir accès au régime supplémentaire de prestations d'assurance-emploi, conformément à au paragraphe 27.08 de la convention collective de la Partie III.

12. DATE ANNIVERSAIRE

Un ancien Membre du Personnel conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant que Membre du Personnel de la Partie III.

13. ALLOCATION DE RETRAITE

Le crédit pour les années de service à titre du Membre du Personnel de la Partie III auprès des régies régionales de la santé sera transféré aux fins du calcul de l'allocation de retraite éventuelle du Membre du Personnel conformément à l'article 33 de la convention collective des foyers de soins.

14. RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE

En ce qui concerne la transition de la couverture pour les Membres du Personnel transférés de la Partie III de la LRTSP, les régimes de santé, de soins dentaires et d'assurance :

- a) Il n'y aura pas de période d'attente pour la transition des Membres du Personnel au régime de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB);
- b) Les Membres du Personnel ne seront pas tenus de passer un examen médical pour être admissibles à la couverture et les prestations ne seront pas refusées en raison de conditions préexistantes dans le cadre du plan de l'AFSNB;
- c) La couverture sera celle établie dans l'entente de prestations de l'AFSNB à la date de transfert et conformément à tout autre entente subséquente de l'AFSNB.

15. RÉGIMES DE RETRAITE

À la signature de la présente entente de transfert, Wauklehegan comprend et accepte de conclure une entente de participation avec le conseil des fiduciaires du Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et la Commission de pension du Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick avant la date de transfert, afin de devenir un participant au Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et au Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (collectivement les « régimes de retraite des foyers de soins ») à la date de transfert et de déclencher la « règle de l'employeur successif » prévue au paragraphe 69 (2) de la *Loi sur les prestations de pension* (Nouveau-Brunswick) aux fins de la présente entente de transfert.

Pour plus de clarté, une fois déclenchée, la « règle de l'employeur successif » fera en sorte que l'emploi du Membre du Personnel transféré sera considéré comme ne pas avoir pris fin en raison de l'entente de transfert; et le Membre du Personnel transféré aura droit au crédit dans le régime de retraite des foyers de soins applicable pour la période d'emploi auprès de la Province aux fins de déterminer l'admissibilité à l'adhésion ou le droit aux prestations en vertu du régime de retraite des foyers de soins; ainsi qu'au crédit dans le régime de retraite auquel les Membres du Personnel transférés participaient avant la date de transfert (l'« ancien régime de pension »), le cas échéant, pour la période d'emploi auprès de Wauklehegan aux fins de détermination du droit aux prestations en vertu de l'ancien régime de pension.

16. ENTENTE DE TRANSFERT

La présente entente de transfert sera incluse dans la convention collective des foyers de soins, en fera partie et sera exécutoire conformément aux conditions de cette convention collective.

Il est à noter que la présente entente de transfert constitue la totalité de l'entente et remplace toute entente signée antérieurement.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Debi Bourque

**ENTENTE DE TRANSFERT
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE CENTRE DE SANTÉ COMMUNAUTAIRE DE QUEENS NORD
qui exploite le W.G. BISHOP NURSING HOME**

PRÉAMBULE

Dans le cadre du règlement amiable ci-joint, toutes les II qui travaillent actuellement au Centre de santé communautaire de Queens-Nord qui exploite le W.G. Bishop Nursing Home (ci-après « W.G. Bishop »), lequel fait partie du Réseau de santé Horizon (« RSH »), seront transférées de la Partie III, régie par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (« LRTSP ») au W.G. Bishop, régi par la *Loi sur les relations industrielles* (« LRI »).

L'entente suivante définit les conditions et les dispositions qui s'appliquent au transfert des II de la Partie III de la fonction publique du Nouveau-Brunswick au W.G. Bishop.

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INFIRMIÈRES, PARTIE III

À compter du 9 novembre 2019 (la « date de transfert »), les conditions d'emploi des anciens Membres du Personnel des régies régionales de la santé occupant un poste au W.G. Bishop prévues dans la convention collective conclue entre le Conseil de gestion et le SIINB (la « convention collective de la partie III »), seront conformes à la convention collective conclue entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (« AFSNB ») et le SIINB, en vigueur du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 (la « convention collective des foyers de soins »), à l'exception des dispositions énoncées ci-dessous.

1. PÉRIODE DE PROBATION

Un Membre du Personnel transféré du RSH qui a déjà terminé sa période de probation au 9 novembre 2019 ne sera pas mise en probation au moment du transfert. Un Membre du Personnel transféré qui est en période de probation en date du 9 novembre 2019 continuera d'effectuer une période de probation telle que spécifiée dans la convention collective des foyers de soins, mais recevra un crédit pour le temps travaillé aux termes de la convention collective de la Partie III.

2. ANCIENNETÉ

Lors du transfert au W.G. Bishop, les Membres du Personnel transférés du RSH conserveront leurs heures d'Ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute Ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins. La date d'embauche de tout Membre du Personnel transféré ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert

3. HEURES DE TRAVAIL

Au moment du transfert, les heures réglementaires de travail des Membres du Personnel transférés demeureront les mêmes que les heures réglementaires attribuées à leur poste/équivalence à temps plein (ETP) dans la Partie III.

4. CONGÉS ANNUELS

Les Membres du Personnel transférés qui ont des crédits de congés annuels non utilisés accumulés dans la Partie III, aux termes de la convention collective de la Partie III, sont autorisées à reporter ces crédits au W.G. Bishop aux termes de la convention collective des foyers de soins.

Un crédit de congés annuels non utilisés s'entend des crédits de congés annuels :

- a) non utilisés et accumulés par un Membre du Personnel jusqu'au 9 novembre 2019;

- b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la Partie III.

Les Membres du Personnel transférés ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins.

Le Membre du Personnel qui a :

- a) moins de 1 957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément à l'article 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 pendant 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 pour 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 pendant 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 pendant 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 pendant 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 pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS

Au moment du transfert au W.G. Bishop, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE

Lors du transfert au W.G. Bishop, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

7. PÉRIODE DE PAYE

Lors du transfert au W.G. Bishop, les Membres du Personnel transférés seront payés selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paie des Membres du Personnel transférés sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

8. CLASSES

Lors du transfert au W.G. Bishop, les anciens Membres du Personnel de la Partie III seront transférés dans les Classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

| Classes de la Partie III | Classes des foyers de soins |
|--------------------------|--------------------------------------|
| II Classe A (IICA) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |
| II Classe B (IICB) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |

9. SALAIRES

Les Membres du Personnel transférés sont placés au même échelon et sur la même grille (pour le calcul de la prime de maintien en poste) dans la convention collective des foyers de soins que ceux dont le Membre du Personnel bénéficiaient dans la convention collective de la Partie III (c'est-à-dire l'échelon B de la Partie III = l'échelon 1 des foyers de soins, l'échelon C de la Partie III = l'échelon 2 des foyers de soins) et reçoivent ensuite des augmentations conformément à la convention collective des foyers de soins.

10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires accumulées aux termes de la convention collective de la Partie III (article 20) seront transférées au W.G. Bishop, sous le régime de la convention du foyer de soins à la date de transfert, après quoi l'article 17 de la convention collective des foyers de soins s'appliquera.

11. CONGÉ DE MATERNITÉ

Tout congé de maternité approuvé aux termes de la convention collective de la Partie III sera administré conformément aux dispositions relatives au congé de maternité de cette même convention. Les Membres du Personnel continueront également d'avoir accès au régime supplémentaire de prestations d'assurance-emploi, conformément à au paragraphe 27.08 de la convention collective de la Partie III.

12. DATE ANNIVERSAIRE

Un ancien Membre du Personnel conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant que Membre du Personnel de la Partie III.

13. ALLOCATION DE RETRAITE

Le crédit pour les années de service à titre du Membre du Personnel de la Partie III auprès des régies régionales de la santé sera transféré aux fins du calcul de l'allocation de retraite éventuelle du Membre du Personnel conformément à l'article 33 de la convention collective des foyers de soins.

14. RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE

En ce qui concerne la transition de la couverture pour les Membres du Personnel transférés de la Partie III de la LRTSP, les régimes de santé, de soins dentaires et d'assurance :

- a) Il n'y aura pas de période d'attente pour la transition des Membres du Personnel au régime de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB);
- b) Les Membres du Personnel ne seront pas tenus de passer un examen médical pour être admissibles à la couverture et les prestations ne seront pas refusées en raison de conditions préexistantes dans le cadre du plan de l'AFSNB;
- c) La couverture sera celle établie dans l'entente de prestations de l'AFSNB à la date de transfert et conformément à tout autre entente subséquente de l'AFSNB.

15. RÉGIMES DE RETRAITE

À la signature de la présente entente de transfert, W.G. Bishop comprend et accepte de conclure une entente de participation avec le conseil des fiduciaires du Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Commission de pension du Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick avant la date de transfert, afin de devenir un employeur participant au Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et au Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (collectivement les « régimes de retraite des foyers de soins ») à la date de transfert et de déclencher la « règle de l'employeur successif » prévue au paragraphe 69 (2) de la *Loi sur les prestations de pension* (Nouveau-Brunswick) aux fins de la présente entente de transfert.

Pour plus de clarté, une fois déclenchée, la « règle de l'employeur successif » fera en sorte que l'emploi du Membre du Personnel transféré sera réputé ne pas avoir pris fin en raison de l'entente de transfert; et le Membre du Personnel transféré aura droit au crédit dans le régime de retraite des foyers de soins applicable pour la période d'emploi auprès de la Province aux fins de déterminer l'admissibilité à l'adhésion ou le droit aux prestations en vertu du régime de retraite des foyers de soins; ainsi qu'au crédit dans le régime de retraite auquel les Membres du Personnel transférés participaient avant la date de transfert (l'« ancien régime de pension »), le cas échéant, pour la période d'emploi auprès de W.G. BISHOP aux fins de détermination du droit aux prestations en vertu de l'ancien régime de pension.

16. ENTENTE DE TRANSFERT

La présente entente de transfert sera incluse dans la convention collective des foyers de soins, en fera partie et sera exécutoire conformément aux conditions de cette convention collective.

Il est à noter que la présente entente de transfert constitue la totalité de l'entente et remplace toute entente signée antérieurement.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Peter McCutcheon-Martinez

**ENTENTE DE TRANSFERT
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE NASHWAAK VILLA INC.**

PRÉAMBULE

Dans le cadre du règlement amiable ci-joint, toutes les II qui travaillent actuellement au Nashwaak Villa Inc. (ci-après « NVI »), lequel fait partie du Réseau de santé Horizon (« RSH »), seront transférées de la Partie III, régie par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (« LRTSP ») au NVI, régi par la *Loi sur les relations industrielles* (« LRI »).

L'entente suivante définit les conditions et les dispositions qui s'appliquent au transfert des II de la Partie III de la fonction publique du Nouveau-Brunswick au NVI.

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INFIRMIÈRES, PARTIE III

À compter du 9 novembre 2019 (la « date de transfert »), les conditions d'emploi des anciens Membres du Personnel des régies régionales de la santé occupant un poste au NVI prévues dans la convention collective conclue entre le Conseil de gestion et le SIINB (la « convention collective de la partie III »), seront conformes à la convention collective conclue entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (« AFSNB ») et le SIINB, en vigueur du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 (la « convention collective des foyers de soins »), à l'exception des dispositions énoncées ci-dessous.

1. PÉRIODE DE PROBATION

Un Membre du Personnel transféré du RSH qui a déjà terminé sa période de probation au 9 novembre 2019 ne sera pas mise en probation au moment du transfert. Un Membre du Personnel transféré qui est en période de probation en date du 9 novembre 2019 continuera d'effectuer une période de probation telle que spécifiée dans la convention collective des foyers de soins, mais recevra un crédit pour le temps travaillé aux termes de la convention collective de la partie III.

2. ANCIENNETÉ

Lors du transfert au NVI, les Membres du Personnel transférés du RSH conserveront leurs heures d'Ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute Ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins.

La date d'embauche de tout Membre du Personnel transféré ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert

3. HEURES DE TRAVAIL

Au moment du transfert, les heures réglementaires de travail des Membres du Personnel transférés demeureront les mêmes que les heures réglementaires attribuées à leur poste/équivalence à temps plein (ETP) dans la Partie III.

4. CONGÉS ANNUELS

Les Membres du Personnel transférés qui ont des crédits de congés annuels non utilisés accumulés dans la Partie III, aux termes de la convention collective de la Partie III, sont autorisés à reporter ces crédits au NVI aux termes de la convention collective des foyers de soins.

Un crédit de congés annuels non utilisés s'entend des crédits de congés annuels :

- a) non utilisés et accumulés par un Membre du Personnel jusqu'au 9 novembre 2019;
- b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la Partie III.

Les Membres du Personnel transférés ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à

les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins.

Le Membre du Personnel qui a :

- a) moins de 1 957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément à l'article 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 pendant 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 pour 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 pendant 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 pendant 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 pendant 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 pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS

Au moment du transfert au NVI, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE

Lors du transfert au NVI, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

7. PÉRIODE DE PAYE

Lors du transfert au NVI, les Membres du Personnel transférés seront payés selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paie des Membres du Personnel transférés sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

8. CLASSES

Lors du transfert au NVI, les anciens Membres du Personnel de la Partie III seront transférés dans les Classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

| Classe de la Partie III | Classe des foyers de soins |
|-------------------------------|--------------------------------------|
| Infirmier(ère) immatriculé(e) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |

9. SALAIRES

Les Membres du Personnel transférés sont placés au même échelon et sur la même grille (pour le calcul de la prime de maintien en poste) dans la convention collective des foyers de soins que ceux dont les Membres du Personnel bénéficiaient dans la convention collective de la Partie III (c'est-à-dire l'échelon B de la Partie III = l'échelon 1 des foyers de soins, l'échelon C de la Partie III = l'échelon 2 des foyers de soins) et reçoivent ensuite des augmentations conformément à la convention collective des foyers de soins.

10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires accumulées aux termes de la convention collective de la Partie III (article 20) seront transférées au NIV, sous le régime de la convention du foyer de soins à la date de transfert, après quoi l'article 17

de la convention collective des foyers de soins s'appliquera.

11. CONGÉ DE MATERNITÉ

Tout congé de maternité approuvé aux termes de la convention collective de la Partie III sera administré conformément aux dispositions relatives au congé de maternité de cette même convention. Les Membres du Personnel continueront également d'avoir accès au régime supplémentaire de prestations d'assurance-emploi, conformément à au paragraphe 27.08 de la convention collective de la Partie III.

12. DATE ANNIVERSAIRE

Un ancien Membre du Personnel conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant que Membre du Personnel de la Partie III.

13. ALLOCATION DE RETRAITE

Le crédit pour les années de service à titre du Membre du Personnel de la Partie III auprès des régies régionales de la santé sera transféré aux fins du calcul de l'allocation de retraite éventuelle du Membre du Personnel conformément à l'article 33 de la convention collective des foyers de soins.

14. RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE

En ce qui concerne la transition de la couverture pour les Membres du Personnel transférés de la Partie III de la LRTSP, les régimes de santé, de soins dentaires et d'assurance :

- a) Il n'y aura pas de période d'attente pour la transition des Membres du Personnel au régime de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB);
- b) Les Membres du Personnel ne seront pas tenus de passer un examen médical pour être admissibles à la couverture et les prestations ne seront pas refusées en raison de conditions préexistantes dans le cadre du plan de l'AFSNB;
- c) La couverture sera celle établie dans l'entente de prestations de l'AFSNB à la date de transfert et conformément à tout autre entente subséquente de l'AFSNB.

15. RÉGIMES DE RETRAITE

À la signature de la présente entente de transfert, NVI comprend et accepte de conclure une entente de participation avec le conseil des fiduciaires du Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Commission de pension du Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick avant la date de transfert, afin de devenir un employeur participant au Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et au Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (collectivement les « régimes de retraite des foyers de soins ») à la date de transfert et de déclencher la « règle de l'employeur successif » prévue au paragraphe 69 (2) de la *Loi sur les prestations de pension* (Nouveau-Brunswick) aux fins de la présente entente de transfert.

Pour plus de clarté, une fois déclenchée, la « règle de l'employeur successif » fera en sorte que l'emploi du Membre du Personnel transféré sera réputé ne pas avoir pris fin en raison de l'entente de transfert; et le Membre du Personnel transféré aura droit au crédit dans le régime de retraite des foyers de soins applicable pour la période d'emploi auprès de la Province aux fins de déterminer l'admissibilité à l'adhésion ou le droit aux prestations en vertu du régime de retraite des foyers de soins; ainsi qu'au crédit dans le régime de retraite auquel les Membres du Personnel transférés participaient avant la date de transfert (l'« ancien régime de pension »), le cas échéant, pour la période d'emploi auprès de NVI aux fins de détermination du droit aux prestations en vertu de l'ancien régime de pension.

16. ENTENTE DE TRANSFERT

La présente entente de transfert sera incluse dans la convention collective des foyers de soins, en fera partie et sera exécutoire conformément aux conditions de cette convention collective.

Il est à noter que la présente entente de transfert constitue la totalité de l'entente et remplace toute entente

signée antérieurement.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

Paula Doucet

POUR LE FOYER

Nola Carr

**ENTENTE DE TRANSFERT
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE WHITE RAPIDS MANOR INC.**

PRÉAMBULE

Dans le cadre du règlement amiable ci-joint, toutes les II qui travaillent actuellement au White Rapids Manor Inc. (ci-après « White Rapids »), lequel fait partie du Réseau de santé Horizon (« RSH »), seront transférées de la Partie III, régis par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (« LRTSP ») au White Rapids, régis par la *Loi sur les relations industrielles* (« LRI »).

L'entente suivante définit les conditions et les dispositions qui s'appliquent au transfert des II de la partie III de la fonction publique du Nouveau-Brunswick au White Rapids.

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INFIRMIÈRES, PARTIE III

À compter du 9 novembre 2019 (la « date de transfert »), les conditions d'emploi des anciens Membres du Personnel des régies régionales de la santé occupant un poste au White Rapids prévues dans la convention collective conclue entre le Conseil de gestion et le SIINB (la « convention collective de la partie III »), seront conformes à la convention collective conclue entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (« AFSNB ») et le SIINB, en vigueur du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 (la « convention collective des foyers de soins »), à l'exception des dispositions énoncées ci-dessous.

1. PÉRIODE DE PROBATION

Un Membre du Personnel transféré du RSH qui a déjà terminé sa période de probation au 9 novembre 2019 ne sera pas mise en probation au moment du transfert. Un Membre du Personnel transféré qui est en période de probation en date du 9 novembre 2019 continuera d'effectuer une période de probation telle que spécifiée dans la convention collective des foyers de soins, mais recevra un crédit pour le temps travaillé aux termes de la convention collective de la partie III.

2. ANCIENNETÉ

Lors du transfert au White Rapids, les Membres du Personnel transférés du RSH conserveront leurs heures d'Ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute Ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins. La date d'embauche de tout Membre du Personnel transférée ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert

3. HEURES DE TRAVAIL

Au moment du transfert, les heures réglementaires de travail des Membres du Personnel transférés demeureront les mêmes que les heures réglementaires attribuées à leur poste/équivalence à temps plein (ETP) dans la Partie III.

4. CONGÉS ANNUELS

Les Membres du Personnel transférés qui ont des crédits de congés annuels non utilisés accumulés dans la Partie III, aux termes de la convention collective de la Partie III, sont autorisés à reporter ces crédits au White Rapids aux termes de la convention collective des foyers de soins.

Un crédit de congés annuels non utilisés s'entend des crédits de congés annuels :

- a) non utilisés et accumulés par un Membre du Personnel jusqu'au 9 novembre 2019;
- b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la Partie III.

Les Membres du Personnel transférés ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à

les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins.

Le Membre du Personnel qui a :

- a) moins de 1 957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément à l'article 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 pendant 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 pour 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 pendant 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 pendant 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 pendant 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 pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS

Au moment du transfert au White Rapids, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE

Lors du transfert au White Rapids, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

7. PÉRIODE DE PAYE

Lors du transfert au White Rapids, les Membres du Personnel transférés seront payés selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paie des Membres du Personnel transférés sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

8. CLASSES

Lors du transfert au White Rapids, les anciens Membres du Personnel de la Partie III seront transférés dans les Classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

| Classes de la Partie III | Classes des foyers de soins |
|--------------------------|--------------------------------------|
| II Classe A (IICA) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |
| II Classe B (IICB) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |

9. SALAIRES

Les Membres du Personnel transférés sont placés au même échelon et sur la même grille (pour le calcul de la prime de maintien en poste) dans la convention collective des foyers de soins que ceux dont les Membres du Personnel bénéficiaient dans la convention collective de la Partie III (c'est-à-dire l'échelon B de la Partie III = l'échelon 1 des foyers de soins, l'échelon C de la Partie III = l'échelon 2 des foyers de soins) et reçoivent ensuite des augmentations conformément à la convention collective des foyers de soins.

10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires accumulées aux termes de la convention collective de la Partie III (article 20) seront

transférées au White Rapids, sous le régime de la convention du foyer de soins à la date de transfert, après quoi l'article 17 de la convention collective des foyers de soins s'appliquera.

11. CONGÉ DE MATERNITÉ

Tout congé de maternité approuvé aux termes de la convention collective de la Partie III sera administré conformément aux dispositions relatives au congé de maternité de cette même convention. Les Membres du Personnel continueront également d'avoir accès au régime supplémentaire de prestations d'assurance-emploi, conformément à au paragraphe 27.08 de la convention collective de la Partie III.

12. DATE ANNIVERSAIRE

Un ancien Membre du Personnel conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant que Membre du Personnel de la Partie III.

13. ALLOCATION DE RETRAITE

Le crédit pour les années de service à titre du Membre du Personnel de la Partie III auprès des régies régionales de la santé sera transféré aux fins du calcul de l'allocation de retraite éventuelle du Membre du Personnel conformément à l'article 33 de la convention collective des foyers de soins.

14. RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE

En ce qui concerne la transition de la couverture pour les Membres du Personnel transférés de la Partie III de la LRTSP, les régimes de santé, de soins dentaires et d'assurance :

- a) Il n'y aura pas de période d'attente pour la transition des Membres du Personnel au régime de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB);
- b) Les Membres du Personnel ne seront pas tenus de passer un examen médical pour être admissibles à la couverture et les prestations ne seront pas refusées en raison de conditions préexistantes dans le cadre du plan de l'AFSNB;
- c) La couverture sera celle établie dans l'entente de prestations de l'AFSNB à la date de transfert et conformément à tout autre entente subséquente de l'AFSNB.

15. RÉGIMES DE RETRAITE

À la signature de la présente entente de transfert, White Rapids comprend et accepte de conclure une entente de participation avec le conseil des fiduciaires du Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Commission de pension du Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick avant la date de transfert, afin de devenir un employeur participant au Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et au Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (collectivement les « régimes de retraite des foyers de soins ») à la date de transfert et de déclencher la « règle de l'employeur successif » prévue au paragraphe 69 (2) de la *Loi sur les prestations de pension* (Nouveau-Brunswick) aux fins de la présente entente de transfert.

Pour plus de clarté, une fois déclenchée, la « règle de l'employeur successif » fera en sorte que l'emploi du Membre du Personnel transféré sera réputé ne pas avoir pris fin en raison de l'entente de transfert; et le Membre du Personnel transféré aura droit au crédit dans le régime de retraite des foyers de soins applicable pour la période d'emploi auprès de la Province aux fins de déterminer l'admissibilité à l'adhésion ou le droit aux prestations en vertu du régime de retraite des foyers de soins; ainsi qu'au crédit dans le régime de retraite auquel les Membres du Personnel transférés participaient avant la date de transfert (l'« ancien régime de pension »), le cas échéant, pour la période d'emploi auprès de White Rapids aux fins de détermination du droit aux prestations en vertu de l'ancien régime de pension.

16. ENTENTE DE TRANSFERT

La présente entente de transfert sera incluse dans la convention collective des foyers de soins, en fera partie et sera exécutoire conformément aux conditions de cette convention collective.

Il est à noter que la présente entente de transfert constitue la totalité de l'entente et remplace toute entente signée antérieurement.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Madison Webb

**ENTENTE DE TRANSFERT
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK
ET
LE CENTRE DE SANTÉ DE FUNDY INC.
qui exploite le FUNDY NURSING HOME**

PRÉAMBULE

Dans le cadre du règlement amiable ci-joint, toutes les II qui travaillent actuellement au Centre de santé de Fundy qui exploite le Fundy Nursing Home (ci-après « Fundy »), lequel fait partie du Réseau de santé Horizon (« RSH »), seront transférées de la Partie III, régie par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (« LRTSP ») au Fundy, régi par la *Loi sur les relations industrielles* (« LRI »).

L'entente suivante définit les conditions et les dispositions qui s'appliquent au transfert des II de la Partie II de la fonction publique du Nouveau-Brunswick au Fundy.

CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INFIRMIÈRES, PARTIE III

À compter du 9 novembre 2019 (la « date de transfert »), les conditions d'emploi des anciens Membres du Personnel des régies régionales de la santé occupant un poste au Fundy prévues dans la convention collective conclue entre le Conseil de gestion et le SIINB (la « convention collective de la partie III »), seront conformes à la convention collective conclue entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (« AFSNB ») et le SIINB, en vigueur du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2018 (la « convention collective des foyers de soins »), à l'exception des dispositions énoncées ci-dessous.

1. PÉRIODE DE PROBATION

Un Membre du Personnel transféré du RSH qui a déjà terminé sa période de probation au 9 novembre 2019 ne sera pas mise en probation au moment du transfert. Un Membre du Personnel transféré qui est en période de probation en date du 9 novembre 2019 continuera d'effectuer une période de probation telle que spécifiée dans la convention collective des foyers de soins, mais recevra un crédit pour le temps travaillé aux termes de la convention collective de la Partie III.

2. ANCIENNETÉ

Lors du transfert au Fundy, les Membres du Personnel transférés du RSH conserveront leurs heures d'ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute Ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins. La date d'embauche de tout Membre du Personnel transféré ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert.

3. HEURES DE TRAVAIL

Au moment du transfert, les heures réglementaires de travail des Membres du Personnel transférés demeureront les mêmes que les heures réglementaires attribuées à leur poste/équivalence à temps plein (ETP) dans la partie III.

4. CONGÉS ANNUELS

Les Membres du Personnel transférés qui ont des crédits de congés annuels non utilisés accumulés dans la Partie III, aux termes de la convention collective de la Partie III, sont autorisés à reporter ces crédits au Fundy aux termes de la convention collective des foyers de soins.

Un crédit de congés annuels non utilisés s'entend des crédits de congés annuels :

- a) non utilisés et accumulés par un Membre du Personnel jusqu'au 9 novembre 2019;
- b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la Partie III.

Les Membres du Personnel transférés ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins. Le Membre du Personnel qui a :

- a) moins de 1 957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément à l'article 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 pendant 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 pour 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 pendant 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 pendant 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 pendant 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 pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS

Au moment du transfert au Fundy, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE

Lors du transfert au Fundy, les anciens Membres du Personnel de la Partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

7. PÉRIODE DE PAYE

Lors du transfert au Fundy, les Membres du Personnel transférés seront payés selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paie des Membres du Personnel transférés sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

8. CLASSES

Lors du transfert au Fundy, les anciens Membres du Personnel de la Partie III seront transférés dans les Classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

| Classes de la partie III | Classes des foyers de soins |
|--------------------------|--------------------------------------|
| II Classe A (IICA) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |
| II Classe B (IICB) | Infirmier(ère) immatriculé(e) (IICB) |

9. SALAIRES

Les Membres du Personnel transférés sont placés au même échelon et sur la même grille (pour le calcul de la prime de maintien en poste) dans la convention collective des foyers de soins que ceux dont elles bénéficiaient dans la convention collective de la Partie III (c'est-à-dire l'échelon B de la Partie III = l'échelon 1 des foyers de soins, l'échelon C de la Partie III = l'échelon 2 des foyers de soins) et reçoivent ensuite des augmentations conformément à la convention collective des foyers de soins.

10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires accumulées aux termes de la convention collective de la Partie III (article 20) seront transférées au Fundy, sous le régime de la convention du foyer de soins à la date de transfert, après quoi l'article 17 de la convention collective des foyers de soins s'appliquera.

11. CONGÉ DE MATERNITÉ

Tout congé de maternité approuvé aux termes de la convention collective de la Partie III sera administré conformément aux dispositions relatives au congé de maternité de cette même convention. Les Membres du Personnel continueront également d'avoir accès au régime supplémentaire de prestations d'assurance-emploi, conformément à au paragraphe 27.08 de la convention collective de la Partie III.

12. DATE ANNIVERSAIRE

Un ancien Membre du Personnel conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant que Membre du Personnel de la Partie III.

13. ALLOCATION DE RETRAITE

Le crédit pour les années de service à titre du Membre du Personnel de la Partie III auprès des régies régionales de la santé sera transféré aux fins du calcul de l'allocation de retraite éventuelle du Membre du Personnel conformément à l'article 33 de la convention collective des foyers de soins.

14. RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE ET RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE-VIE

- a) Il n'y aura pas de période d'attente pour la transition des Membres du Personnel au régime de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB);
- b) Les Membres du Personnel ne seront pas tenues de passer un examen médical pour être admissibles à la couverture et les prestations ne seront pas refusées en raison de conditions préexistantes dans le cadre du plan de l'AFSNB;
- c) La couverture sera celle établie dans l'entente de prestations de l'AFSNB à la date de transfert et conformément à tout autre entente subséquente de l'AFSNB.

15. RÉGIMES DE RETRAITE

À la signature de la présente entente de transfert, Fundy comprend et accepte de conclure une entente de participation avec le conseil des fiduciaires du Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Commission de pension du Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick avant la date de transfert, afin de devenir un employeur participant au Régime de pension des employés du groupe général et services des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et au Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (collectivement les « régimes de retraite des foyers de soins ») à la date de transfert et de déclencher la « règle de l'employeur successif » prévue au paragraphe 69 (2) de la *Loi sur les prestations de pension* (Nouveau-Brunswick) aux fins de la présente entente de transfert.

Pour plus de clarté, une fois déclenchée, la « règle de l'employeur successif » fera en sorte que l'emploi du Membre du Personnel transféré sera réputé ne pas avoir pris fin en raison de l'entente de transfert; et le Membre du Personnel transféré aura droit au crédit dans le régime de retraite des foyers de soins applicable pour la période d'emploi auprès de la Province aux fins de déterminer l'admissibilité à l'adhésion ou le droit aux prestations en vertu du régime de retraite des foyers de soins; ainsi qu'au crédit dans le régime de retraite auquel les Membres du Personnel transférés participaient avant la date de transfert (l'« ancien régime de pension »), le cas échéant, pour la période d'emploi auprès de Fundy aux fins de détermination du droit aux prestations en vertu de l'ancien régime de pension.

16. ENTENTE DE TRANSFERT

La présente entente de transfert sera incluse dans la convention collective des foyers de soins, en fera partie et sera exécutoire conformément aux conditions de cette convention collective.

Il est à noter que la présente entente de transfert constitue la totalité de l'entente et remplace toute entente signée antérieurement.

Renouvelle le 17^E jour de décembre 2025

POUR LE SYNDICAT

POUR LE FOYER

Paula Doucet

Constance Gilman