

CONVENTION

ENTRE

LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK



ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ
DU NOUVEAU-BRUNSWICK**



SOUTIEN ADMINISTRATIF

DATE D'EXPIRATION : le 31 mai 2024

Table des matières

	<u>Page</u>
PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE	4
ARTICLE 2 – APPLICATION DE LA CONVENTION.....	4
ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE.....	4
ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE.....	4
ARTICLE 5 – DÉFINITIONS	5
ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION.....	6
ARTICLE 7 – AUCUNE DISCRIMINATION.....	6
ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT.....	6
ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT	6
ARTICLE 10 – <u>REPRÉSENTANT SYNDICAL</u>	7
ARTICLE 11 – TABLEAUX D’AFFICHAGE	8
ARTICLE 12 – COMMUNICATIONS	8
ARTICLE 13 – IMPRESSION DE LA CONVENTION	8
ARTICLE 14 – <u>RÈGLEMENT PAR DISCUSSION ET PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS</u>	8
ARTICLE 15 – ARBITRAGE	11
ARTICLE 16 – DISCIPLINE.....	11
ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	13
ARTICLE 19 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS.....	13
ARTICLE 20 – <u>PROMOTION, RÉTROGRADATION ET MUTATION</u>	15
ARTICLE 21 – <u>RÉMUNÉRATION DE SUPPLÉANCE / AFFECTATIONS TEMPORAIRES</u>	15
ARTICLE 22 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	17
ARTICLE 23 – AFFICHAGE DES POSTES	17
ARTICLE 24 – DATE D’ANNIVERSAIRE	17
ARTICLE 25 – CLASSIFICATION DES POSTES	18
ARTICLE 26 – ANCIENNETÉ	18
ARTICLE 27 – LISTE D’ANCIENNETÉ.....	18
ARTICLE 28 – PÉRIODE DE PROBATION	19
ARTICLE 29 – MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS	19
<u>ARTICLE 30 – CESSATIONS (DÉMISSION) D’EMPLOI</u>	20
ARTICLE 31 – CONGÉS ANNUELS.....	20
ARTICLE 32 – JOURS FÉRIÉS.....	22

ARTICLE 33 – CONGÉS DE MALADIE.....	23
ARTICLE 34 – CONGÉS DE MATERNITÉ <u>ET</u> POUR SOINS D'ENFANTS.....	24
ARTICLE 35 – CONGÉS D'URGENCE ET AUTRES CONGÉS	27
ARTICLE 36 – CONGÉS DE DEUIL	27
ARTICLE 37 – CONGÉ DE PORTEUR	28
ARTICLE 38 – CONGÉS D'AUDIENCE.....	28
ARTICLE 39 – CONGÉS D'ÉTUDES, <u>PERFECTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT</u> <u>PROFESSIONNEL</u>	28
ARTICLE 40 – CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	28
<u>ARTICLE 41 – CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE</u>	29
ARTICLE 42 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	29
ARTICLE 43 – RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ ET DENTAIRE, <u>ASSURANCE-VIE ET</u> <u>INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE</u>	29
ARTICLE 44 – BLESSURES AU TRAVAIL	30
ARTICLE 45 – RETRAITE	30
ARTICLE 46 – L'ALLOCATION DE RETRAITE.....	30
ARTICLE 47 – DIRECTIVES SUR LES DÉPLACEMENTS	31
ARTICLE 48 – TRANSFERT D'AVANTAGES	31
ARTICLE 49 – COMITÉ PROVINCIAL DES RELATIONS EMPLOYEUR - EMPLOYÉS.....	32
ARTICLE 50 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	32
<u>ARTICLE 51 – DÉTACHEMENTS</u>	32
ARTICLE 52 – RÉTROACTIVITÉ.....	33
ARTICLE 53 – DURÉE ET CESSATION	33
ANNEXE A – SALAIRES.....	35
ANNEXE B - CONDITIONS D'EMPLOI D'UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL EMPLOYÉ.....	36
POUR UNE PÉRIODE CONTINUE DE MOINS DE SIX (6) MOIS.....	36
LETTRE D'ENTENTE	39
<u>OBJET : CONDITIONS D'EMPLOI D'UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL EMPLOYÉ POUR UNE</u> <u>PÉRIODE DE PLUS DE SIX (6) MOIS</u>	39
LETTRE D'ENTENTE.....	40
LETTRE D'ENTENTE.....	42
LETTRE D'ENTENTE	43

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 28^e jour de mars 2024.

ENTRE :

Le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick, ci-après appelé
« l'Employeur », partie de la première part;

ET:

Le Syndicat des employé(e) des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick,
ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.

PRÉAMBULE

Les parties à la présente convention collective ont l'intention et le but d'énoncer les conditions d'emploi concernant les employés visés par la présente convention. Le but commun des parties est de contribuer à l'épanouissement des personnes et de la société acadienne et francophone en offrant des programmes de formation axés sur les compétences en lien avec le marché de l'emploi, en soutenant des activités de recherche appliquée qui stimulent les processus d'innovation et en nous engageant activement au sein de nos communautés.

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro PS-016-10.

ARTICLE 2 – APPLICATION DE LA CONVENTION

- 2.01 La présente convention s'applique, tout en les liant, au Syndicat, aux employés et à l'Employeur.
- 2.02 Les parties reconnaissent que la présente convention est la seule convention en vigueur ayant trait aux conditions d'emploi et aux taux de rémunération applicables aux employés de l'unité ou qu'elle ne peut être conclue par personne d'autre que les parties aux présentes.

ARTICLE 3 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

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

ARTICLE 4 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

- 4.01 Si une loi adoptée par la législature et s'appliquant aux employés du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie sensiblement une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent rester en vigueur pendant la durée de la convention, et les parties à la présente convention doivent négocier, le cas échéant, sur demande de l'une des parties, une disposition acceptable de part et d'autre à substituer à la disposition ainsi rendue nulle et non avenue ou modifiée sensiblement.
- 4.02 Lorsque l'une ou l'autre des deux parties estime qu'il n'est pas possible de négocier une nouvelle disposition qui puisse être considérée acceptable pour les deux parties conformément au paragraphe 4.01, elle peut soumettre la question au président de la Commission du travail et de l'emploi et la décision de celui-ci sera définitive.
- 4.03 Lorsque le président décide, en application au paragraphe 4.02, que les parties peuvent ou devraient pouvoir négocier une nouvelle disposition acceptable pour les deux parties, et que celles-ci ne peuvent s'entendre sur une telle disposition dans un délai de quatorze jours civils après que le président ait

rendu une telle décision, elles peuvent, à l'expiration de ce délai, demander au président de soumettre la question au tribunal d'arbitrage dont la décision est exécutoire.

ARTICLE 5 – DÉFINITIONS

- 5.01 « Syndicat » désigne le Syndicat des employés des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, qui est l'agent négociateur accrédité de l'unité de négociation.
- 5.02 « Employeur » désigne le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) tel que défini dans la *Loi sur le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick*.
- 5.03 « Unité de négociation » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick Numéro PS-016-10.
- 5.04 Genre - Dans la présente convention, le masculin s'entend également du féminin.
- 5.05 Dans la présente convention, à moins d'être ici définis, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens que dans cette loi.
- 5.06 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur pour remplir les fonctions normalement accomplies par les employés affectés à chacune des classes qu'englobent ces unités, en excluant une personne qui n'est pas ordinairement tenue de travailler plus d'un tiers (1/3) du nombre d'heures prévues comme la semaine normale de travail.
- 5.07 « Employé régulier » désigne un employé dont le poste est requis sur une base continue en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- 5.08 « Employé occasionnel » s'entend d'une personne qui effectue le travail des classes représentées par le Syndicat conformément à l'ordonnance d'accréditation no PS-016-10 qui occupe un poste :
- a) sur une base temporaire en vue afin de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
 - b) sur une base temporaire pour remplacer un employé absent; ou
 - c) d'une personne embauchée sur une base récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six mois;

Les conditions d'emplois d'un « employé occasionnel » qui n'a pas été employé pour une période continue de six (6) mois sont décrites à l'Annexe B de cette convention collective.

- 5.09 « Employé saisonnier » désigne un employé normalement embauché pour plus de six (6) mois et moins de douze (12) mois sur une base périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier. La période durant laquelle un employé saisonnier ne travaille pas ne doit pas être considérée comme une mise en disponibilité. Un employé saisonnier sera considéré en « inactivité » pendant la période où ses services ne sont pas requis. Durant sa période « d'inactivité », un employé conserve l'ancienneté qu'il a déjà accumulée, ainsi que ses crédits de congés de maladie et de congés annuels, mais il n'en accumule pas d'autres. L'Employeur doit donner aux employés saisonniers un avis de dix (10) jours ouvrables avant la fin de leur période de travail saisonnier. Les employés saisonniers doivent recevoir des crédits de congés annuels supplémentaires conformément à l'article 31 seulement après avoir complété dans chaque cas le nombre total des jours par année habituellement travaillés par les employés à plein temps.
- 5.10 « Employé terme » désigne un employé embauché pour une période déterminée de plus de six mois continus.
- 5.11 « Employé » peut comprendre les catégories suivantes :
- a) « employés à plein temps » désigne les employés qui travaillent habituellement pendant toute la semaine normale de travail; et

- b) « employés à temps partiel » désigne les employés qui travaillent habituellement moins que la pleine semaine normale de travail.
- 5.12 « Point de contrôle maximum » désigne le point dans une échelle de traitement représentant le traitement de base maximum associé à un emploi.
- 5.13 « Augmentation au mérite » désigne un redressement du traitement d'un employé fondé sur une évaluation du rendement documentée.
- 5.14 « Augmentations réoctroyables » désigne les paiements temporaires annuels fondés sur un rendement exceptionnel qui sont autorisés à la discrétion de la direction des ressources humaines.
- 5.15 « Augmentation de traitement » désigne un échelon de l'échelle de traitement.
- 5.16 « Urgence » désigne une situation ou un jeu de circonstances soudain et habituellement imprévu qui demande une attention immédiate.
- 5.17 « Famille immédiate » désigne le conjoint, le père, la mère, le beau-père (conjoint de la mère), la belle-mère (conjoint du père), le fils, la fille, le frère, la sœur de l'employé ou d'autres parents qui vivent au foyer de l'employé.
- 5.18 « Conjoint » désigne un époux ou une épouse. Il s'entend également d'une personne qui a cohabité avec l'employé pendant une période d'au moins un an et qui a été représentée publiquement comme le conjoint de fait de l'employé.

ARTICLE 6 – DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 7 – AUCUNE DISCRIMINATION

- 7.01 Les parties aux présentes conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, restriction ou coercition exercée ou appliquée à l'endroit du Syndicat, des employés, de l'Employeur et de ses agents.
- 7.02 Les parties aux présentes reconnaissent que la *Loi sur les droits de la personne* s'applique à la présente convention.
- 7.03 Les parties reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu exempt de harcèlement et de violence conformément aux politiques en place.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT

- 8.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, lock-out, ralentissements de travail ni autres interruptions de travail tel qu'il est défini dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

- 9.01 L'Employeur doit retenir sur le salaire revenant à tout employé de cette unité de négociation, un montant égal à la cotisation réglementaire du Syndicat, à partir du mois suivant le mois pendant lequel il est entré en fonction comme employé.
- 9.02 Les employés qui sont membres du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

- 9.03 Les employés qui deviennent membres après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.
- 9.04 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues auront été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné. Chaque retenue sera accompagnée d'une liste de format électronique jugé acceptable par les parties, tel que EXCEL ou CVS, indiquant l'information suivante quant à chaque employé: nom, adresse, numéro de téléphone, lieu de travail, date d'ancienneté, numéro d'employé, le montant déduit pour les retenues du SESPPNB, classification, numéro d'échelon payé, et le statut.
- 9.05 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit à l'Employeur, signé par le représentant désigné du Syndicat, après quoi, ce nouveau montant sera le montant à retenir. Les parties conviennent que pas plus d'un changement ne sera apporté aux cotisations au cours d'une année civile.
- 9.06 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou doivent devenir membres du Syndicat, et la somme ainsi retenue des non-membres du Syndicat doit être considérée comme leurs contributions aux dépenses d'entretien de l'agent négociateur. L'adhésion au Syndicat continuera d'être facultative.
- 9.07 Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite découlant de l'application du présent article.
- 9.08 Le Syndicat assume l'entière responsabilité pour l'utilisation de toute somme retenue sur le salaire d'un employé et remise à la personne désignée par le Syndicat pour la représenter conformément au présent article.

ARTICLE 10 – REPRÉSENTANT SYNDICAL

- 10.01 (a) L'Employeur reconnaît que les fonctions du représentant syndical incluent ce qui suit :
- i. Traitement des plaintes ou griefs au nom des membres de l'unité de négociation
 - ii. Recevoir de l'Employeur de l'information concernant les directives applicables aux employés.
- (b) Le Syndicat informera l'Employeur par écrit dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, des noms des représentants syndicaux.
- 10.02 Un représentant syndical doit obtenir l'autorisation de son surveillant avant de quitter son travail pour s'acquitter des fonctions mentionnées à l'alinéa 10.01(a) i. Une telle permission ne doit pas être refusée déraisonnablement. À son retour au travail, le représentant syndical doit se présenter à son surveillant immédiat et, dans l'éventualité d'un retard indu, il fournit à son surveillant une explication raisonnable de son absence. L'employé ne doit subir aucune perte de traitement réglementaire pour le temps qu'il consacre à ces fonctions.
- 10.03 Un représentant désigné du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but d'aider au traitement d'un grief.
- 10.04 L'Employeur consent à informer les nouveaux employés qui font du travail au sein de l'unité de négociation qu'une convention collective est en vigueur et à fournir aux nouveaux employés le nom et le lieu de travail de leur représentant syndical.

- 10.05 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur accordera un congé payé à (aux) représentant(s) syndical(aux) pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant syndical. Le Syndicat accepte de rembourser à l'Employeur la rémunération à l'employé pour ce congé en conformité avec l'article 40.

ARTICLE 11 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 11.01 L'Employeur doit continuer de laisser de l'espace sur les tableaux d'affichage existants pour que le Syndicat puisse afficher des avis de réunions ou d'autres avis d'intérêts pour les employés, pourvu que ces avis soient soumis à l'approbation du représentant de l'Employeur qui est responsable du bâtiment où se trouve le tableau d'affichage.

ARTICLE 12 – COMMUNICATIONS

- 12.01 Correspondance – Sauf disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat peuvent se faire par la poste comme suit :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR :

**Direction des ressources humaines
Siège social du CCNB
725, rue du Collège, C.P. 700
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6**

À DESTINATION DU SYNDICAT :

**Président
Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé
du Nouveau-Brunswick
217, rue Brunswick
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 1G8**

ARTICLE 13 – IMPRESSION DE LA CONVENTION

- 13.01 L'Employeur est responsable de l'impression d'un nombre suffisant d'exemplaires de la convention collective sous un format approuvé par les parties visées. Toutefois, dans tous les cas, la convention collective rédigée par l'Employeur et originalement signée par les parties visées, est la version officielle.
- 13.02 Le coût de l'impression de la convention collective sera partagé également entre l'Employeur et le Syndicat. À cet égard, l'Employeur facturera le Syndicat cinquante pour cent (50 %) de la facture de l'imprimeur, et lui remettra une copie de cette facture démontrant que le versement a été effectué dans sa totalité.
- 13.03 L'Employeur donnera, au choix de l'employé lors de son entrée en fonctions, accès à une version papier ou électronique de la convention collective.

ARTICLE 14 – RÈGLEMENT PAR DISCUSSION ET PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

RÈGLEMENT PAR DISCUSSIONS

- 14.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d'un prompt règlement des plaintes et des différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que maintes plaintes peuvent se régler de façon efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Voilà pourquoi les deux parties conviennent que lorsqu'il a une plainte à formuler, l'employé sera encouragé à discuter de l'affaire avec le surveillant, sans que cela porte préjudice à l'employé ou à l'Employeur, aussitôt que possible après l'avènement des circonstances donnant lieu à la plainte de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant le recours à la procédure applicable aux griefs.

14.02 L'employé doit, quand il dépose un grief relatif à une mesure disciplinaire, indiquer la ou les dispositions de la présente convention auxquelles, selon lui, l'Employeur a contrevenu. La considération du grief, y compris l'arbitrage, doit se limiter à cette ou ces dispositions auxquelles l'employé a ainsi prétendu qu'il a été contrevenu dans sa réponse à la raison de l'Employeur motivant la mesure disciplinaire.

PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

14.03 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application à son égard d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et, ayant trait à des conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou par suite d'un incident ou d'une affaire influant sur ses conditions d'emploi, et qu'à cet égard aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée législative du Nouveau-Brunswick, et lorsque l'employé possède le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante s'applique :

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l'employé, celui-ci peut présenter un grief par écrit, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi, soit par signification à personne, soit par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le grief a été présenté à la personne désignée par l'Employeur constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l'expiration du délai de vingt (20) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par l'Employeur comme constituant la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs pour le CCNB. Tout règlement proposé par l'Employeur à la première étape et la réponse obtenue doit accompagner le grief lors de sa présentation à la personne désignée comme constituant la deuxième étape. La personne désignée comme constituant la deuxième étape doit répondre au grief en écrivant à l'employé dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du jour de la présentation du grief à la deuxième étape. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief à la deuxième étape, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 15 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant la deuxième étape.

<u>ÉTAPE</u>	<u>L'EMPLOYÉ PRÉSENTE LE GRIEF DANS UN DÉLAI DE</u>	<u>PRÉSENTER LE GRIEF</u>	<u>L'EMPLOYEUR RÉPOND DANS UN DÉLAI DE</u>
<u>PREMIÈRE</u>	20 jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la prise de	Personne désignée par l'Employeur	20 jours ouvrables à partir de la réception du grief écrit

<p style="text-align: center;"><u>DEUXIÈME</u></p>	<p style="text-align: center;">connaissance par l'employé</p> <p style="text-align: center;">10 jours ouvrables à partir de la réception de la réponse du premier palier ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue</p>	<p style="text-align: center;">Personne désignée par l'Employeur</p>	<p style="text-align: center;">15 jours ouvrables à partir de la réception du grief écrit</p>
<p style="text-align: center;"><u>ARBITRAGE</u></p>	<p style="text-align: center;">15 jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant la deuxième étape</p>	<p style="text-align: center;"><u>VP responsable des RH</u></p>	

Si une différence d'interprétation découle du libellé du diagramme de la procédure applicable aux griefs et du libellé correspondant dans la convention, le libellé de la convention sera déterminant.

- 14.04 Lorsque l'employé présente une plainte conformément au paragraphe 14.01 ou un grief conformément au paragraphe 14.03, en personne ou lorsque se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.
- 14.05 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sous réserve du paragraphe 14.06 de la présente convention.
- 14.06 Les deux parties peuvent, d'un commun accord et par écrit, prolonger les délais ici fixés.
- 14.07 Lorsqu'un employé présente un grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs et qu'il s'agit d'un grief ne pouvant être soumis à l'arbitrage, l'employé a le droit, sur demande écrite présentée au moment de la présentation du grief au dernier palier, d'obtenir à ce palier une audience complète de la (des) question(s) donnant lieu au grief.
- 14.08 Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être traitée à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs dans les vingt (20) jours de la prise de connaissance du différend. Si la question n'est pas réglée, le Syndicat peut soumettre ses différends conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- 14.09 L'Employeur peut présenter un grief dans les vingt (20) jours de la prise de la connaissance du différend conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en signifiant un avis écrit par courrier recommandé ou par personne au président du SESPPNB.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE

- 15.01 Lorsqu'un employé a présenté un grief à chaque étape jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure applicable aux griefs relativement :
- a) à l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou
 - b) à une mesure disciplinaire entraînant congédiement, suspension ou peine pécuniaire,
- et que le grief n'a pas été traité d'une manière satisfaisante, l'employé peut, sous réserve du paragraphe 15.02, soumettre le grief à l'arbitrage.
- 15.02 Lorsque le grief qu'un employé peut présenter à l'arbitrage est un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de soumettre le grief à l'arbitrage à moins que l'agent négociateur affecté à l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale ne signifie de la manière prescrite :
- a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage, et
 - b) sa disposition à représenter l'employé dans la procédure applicable à l'arbitrage.
- 15.03 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une mesure disciplinaire ou de la perte d'une rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre doit avoir plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la pénalité ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège selon qu'il pourra le juger à propos pour le règlement final du différend entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.
- 15.04 Un arbitre n'a pas le pouvoir de changer ou modifier l'une des dispositions de la présente convention, ni de substituer une nouvelle disposition à une disposition existante, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 16 – DISCIPLINE

- 16.01 Les mesures disciplinaires dont un employé peut faire l'objet sont la réprimande écrite, la suspension avec traitement, la suspension sans traitement, une peine pécuniaire ou le congédiement.
- 16.02
- a) Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer une mesure disciplinaire à un employé qui a terminé sa période de probation.
 - b) Une mesure disciplinaire imposée sous la forme d'une réprimande écrite ou d'une suspension avec traitement ne peut être soumise à l'arbitrage.
 - c) En attendant qu'il y ait enquête sur un incident, un employé peut être relevé de ses fonctions et tenu de quitter les locaux dans l'établissement où se trouve son lieu de travail, période pendant laquelle il doit continuer d'être rémunéré. Sauf si l'enquête mène à une mesure disciplinaire, aucun registre de l'incident ne doit être versé dans le dossier de l'employé.
- 16.03 Lorsqu'un employé fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de cette mesure disciplinaire, fournir à l'employé les raisons écrites de cette mesure, y compris toutes les dates pertinentes.
- 16.04 Le défaut, de la part de l'Employeur, de fournir les raisons écrites de la suspension ou du congédiement entraînera le versement, à l'employé, d'une rémunération à son taux réglementaire pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension ou du congédiement jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

- 16.05 Lorsqu'un employé prétend avoir fait l'objet d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement, en violation du paragraphe 16.02, peut, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la date de sa suspension ou de son congédiement, recourir à la procédure applicable aux griefs y compris l'arbitrage, de la façon prévus dans la présente convention et, aux fins d'un grief alléguant violation du paragraphe 16.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.
- 16.06 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 16.02, l'employé doit alors être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'aucun avantage qui lui serait revenu s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. L'un des avantages qui ne doit pas être perdu est le traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit la réintégration.
- 16.07 Une suspension sans traitement ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date à laquelle l'employé en reçoit l'avis oral, ou à la date indiquée sur l'avis écrit qui lui est remis par signification personnelle, par courrier recommandé, ou par courrier certifié. Dans le cas d'un avis écrit, la date d'entrée en vigueur sera au plus tard la date à laquelle l'employé reçoit cet avis.
- 16.08 Aux fins de l'article 16, l'employé possède un seul dossier officiel et il doit être avisé de l'endroit où il est conservé. Sur une demande raisonnable faite pendant les heures de travail ordinaires, un employé doit, en présence d'un représentant de l'Employeur et accompagné, à sa demande, d'un représentant du Syndicat, avoir la possibilité de lire tous les documents touchant l'évaluation de sa conduite ou de son rendement qui sont conservés dans le dossier officiel de l'employé. Sur demande, l'employé obtiendra, à ce moment-là, une photocopie desdits documents.
- 16.09 Tout document attestant d'une mesure disciplinaire doit être retiré du dossier de l'employé après une période de dix-huit (18) mois après la date d'entrée en vigueur de la mesure disciplinaire, sous réserve que l'employé n'ait pas fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire durant cette période de dix-huit (18) mois.
- 16.10 Lorsque l'Employeur prévoit une réunion avec un employé dans l'intention de discuter de la possibilité d'une mesure disciplinaire conformément au paragraphe 16.01 de la présente convention, l'employé doit être informé à l'avance pour qu'il puisse, à son gré et dans un délai raisonnable, prendre des arrangements pour qu'un représentant du Syndicat soit présent à la réunion.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

- 17.01 Le présent article a pour but de fournir une base au calcul du traitement en application des dispositions de la présente convention et ne doit pas s'interpréter comme garantissant des heures de travail par jour ou par semaine ni des jours de travail par semaine ou un emploi.
- 17.02 a) Les heures réglementaires de travail applicables aux employés de l'unité doivent être de trente-six heures et quart (36 ¼), cinq (5) jours par semaine, le temps des repas étant exclu.
- b) Lorsque les exigences du service le permettent, on s'efforcera d'accéder aux demandes individuelles portant sur un horaire de travail flexible à l'intérieur de la semaine de 36 ¼ heures de travail. Les problèmes attribuables aux horaires de travail flexibles sont traités au cours des réunions du comité provincial des relations Employeur-employés.
- 17.03 Les employés doivent normalement effectuer leurs heures de travail entre 8 h et 17 h du lundi au vendredi inclusivement.
- 17.04 Lorsqu'un employé est tenu d'effectuer ses heures réglementaires de travail en dehors de la période de 8 h à 17 h du lundi au vendredi inclusivement, l'Employeur doit fournir à l'employé un horaire de façon à le tenir au courant de ses jours de travail au moins quatorze (14) jours avant d'apporter tout changement.

- 17.05 Lorsque les exigences du service le permettent, un employé à temps plein peut prendre deux (2) pauses de quinze (15) minutes par jour. Ces pauses sont prises vers le milieu de la première moitié et deuxième moitié de ses heures réglementaires de travail. Pour les autres employés, ils peuvent prendre une (1) pause de quinze (15) minutes pour chaque période de trois (3) heures consécutives de travail. Normalement, les périodes de repas ou de repos ne peuvent être reportées ou accumulées d'une journée à l'autre.

ARTICLE 18 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 18.01 a) Toutes les heures effectuées en plus des heures réglementaires fixées à l'article 17 doivent être considérées comme du temps supplémentaire.
- b) Lorsqu'un employé à plein temps a obtenu un horaire de jours de travail tel que prévu au paragraphe 17.04 ci-dessus, toutes les heures de travail autres que celles fixées dans un tel horaire doivent être considérées comme du temps supplémentaire au compte de cet employé.
- 18.02 Tout temps supplémentaire doit être autorisé d'avance par le surveillant désigné de l'employé.
- 18.03 Le temps supplémentaire doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé ou au moyen de temps libre équivalant à une fois et demie le nombre d'heures effectuées, au choix de l'employé.
- 18.04 Au choix de l'employé et lorsque les exigences du service le permettent, le temps supplémentaire sera rémunéré de la façon suivante :
- a) une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé par heure de travail en temps supplémentaire, ou
- b) du temps libre au taux réglementaire (une heure de congé pour chaque heure de travail en temps supplémentaire) plus une demie (1/2) du taux réglementaire de l'employé pour chaque heure de travail en temps supplémentaire, ou
- c) du temps libre correspondant à une fois et demie (1 ½) le nombre d'heures effectuées.
- 18.05 Le temps libre doit être prévu par le surveillant de l'employé en conformité avec le fonctionnement efficace du service, dans un délai de trente (30) jours de la date à laquelle le temps supplémentaire a été effectué ou à une date ultérieure convenue entre l'employé et son surveillant sans jamais excéder le 31 mars de l'année financière suivante; sinon, l'employé doit être rémunéré pour le temps supplémentaire accompli.
- 18.06 Lorsque l'Employeur décide d'accorder du travail en temps supplémentaire aux membres de cette unité de négociation, ce temps supplémentaire sera offert, sous réserve des exigences de l'efficacité opérationnelle, de façon aussi équitable que possible aux employés qualifiés.

ARTICLE 19 – PAIEMENT DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS

- 19.01 Les taux de traitement des employés doivent être conformes aux taux établis à l'annexe A qui fait partie de la présente convention. Le processus de gestion du rendement couvre la période du 1^{er} avril au 31 mars.
- 19.02 Augmentations au mérite :
- a) Sous réserve d'une évaluation du rendement documentée et menée conformément au processus de gestion du rendement, et lorsqu'il n'y a pas de plan relié à la gestion du rendement et/ou l'employé n'a pas fait l'objet de mesure disciplinaire en vertu de l'article 16, un employé doit, à la date anniversaire, recevoir une augmentation automatique d'un (1) échelon dans l'échelle de traitement.

- b) À la suite de l'application initiale de l'alinéa 19.02 a) ci-dessus, une appréciation du rendement doit être entreprise conformément au processus de gestion du rendement. Un employé dont le rendement est évalué par son gestionnaire peut se voir accorder une autre augmentation discrétionnaire d'un (1) échelon, pour un maximum (y compris l'augmentation automatique au paragraphe a)) de deux (2) échelons. Le cas échéant, ces augmentations sont rétroactives à la date d'anniversaire de l'employé. Dans la mesure du possible, l'appréciation du rendement de l'employé se fait au plus tard trois (3) mois après la date anniversaire de l'employé.
- c) À la suite d'une appréciation du rendement effectué conformément au processus de gestion du rendement, et lorsqu'il y a un plan relié à la gestion du rendement et/ou l'employé a fait l'objet d'une mesure disciplinaire en vertu de à l'article 16, un employé peut se voir accorder une augmentation discrétionnaire de jusqu'à deux (2) échelons dans l'échelle salariale. Le cas échéant, ces augmentations sont rétroactives à la date anniversaire de l'employé. Dans la mesure du possible, l'appréciation du rendement de l'employé se fait au plus tard trois (3) mois après la date d'anniversaire de l'employé.
- d) L'Employeur doit aviser par écrit l'employé lorsque l'augmentation annuelle automatique, conformément à l'alinéa a) du présent article, n'est pas accordée. Cet avis écrit doit contenir la ou les raisons pour laquelle ou lesquelles l'Employeur juge que le rendement au travail de l'employé n'était pas satisfaisant. L'employé passera donc à l'étape (c) du processus de gestion du rendement.
- e) Un employé qui n'a pas reçu une augmentation au mérite peut présenter son évaluation du rendement et ses arguments à la direction des ressources humaines.
- f) Pour être admissible à la rémunération au rendement, l'employé doit avoir occupé le poste pour lequel il est évalué durant au moins six (6) mois consécutifs au cours d'un même cycle d'évaluation. À la discrétion de la Direction des ressources humaines et des relations de travail, les augmentations au mérite ou des fractions de celles-ci, peuvent être reportées et accordées à une date ultérieure.
- g) Lorsqu'un employé n'obtient pas une ou plusieurs augmentations de traitement par suite d'omission ou d'erreur, l'employé doit obtenir l'augmentation rétroactive.
- h) Le nombre d'augmentations de traitement à titre d'augmentation au mérite qui est accordé aux employés à temps partiel ou saisonniers devrait être calculé au prorata ou reporté en fonction de la durée ou des périodes de travail. Les augmentations de traitement à titre d'augmentation au mérite qui sont accordées aux employés à temps partiel doivent être déterminées conformément au paragraphe 22.03.
- i) Les employés rémunérés au point de contrôle maximum du traitement de base sont inadmissibles à des augmentations au mérite.
- j) Il est entendu par les parties que le paragraphe 16.10 ne s'applique pas aux réunions prévues de planification du travail et d'examen ou d'évaluation du rendement.

19.03 Augmentations réoctroyables

- a) Un employé rémunéré au point de contrôle maximum peut recevoir, rétroactivement à sa date d'anniversaire, une augmentation annuelle. L'admissibilité à une augmentation réoctroyable doit être fondée sur le rendement qui a été évalué conformément au processus de gestion du rendement.
- b) À la suite d'une appréciation du rendement entrepris conformément au processus de gestion du rendement, un employé, dont le rendement est évalué par son gestionnaire et démontre qu'il a atteint une mesure globale du rendement libellée « rendement exceptionnel » doit

recevoir un paiement réoctroyable équivalent à 4 % du salaire de base régulier de l'employé. Dans la mesure du possible, l'appréciation du rendement de l'employé se fait au plus tard trois (3) mois suivant la date anniversaire de l'employé.

- c) L'augmentation réoctroyable désigne un paiement temporaire qui correspond à une augmentation de traitement, autorisées à la discrétion de la Direction des ressources humaines.
- d) L'augmentation réoctroyable ne sera pas comprise dans le traitement de base et ne constituent pas des gains ouvrant droit à pension.
- e) L'augmentation réoctroyable peut être inclus dans le traitement versé à la quinzaine, versées à des intervalles périodiques ou en un paiement unique.

ARTICLE 20 – PROMOTION, RÉTROGRADATION ET MUTATION

- 20.01 Lorsqu'un employé est promu à un poste dont le point de contrôle maximum est supérieur à celui de son ancien poste, cet employé est rémunéré au taux de traitement le plus rapproché qui correspond à une augmentation de 4,8 % par rapport au taux salarial de l'ancien poste, sans toutefois dépasser le point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de traitement.
- 20.02 Lorsqu'un employé admissible à une augmentation au mérite est promu à la date d'anniversaire, l'employé doit recevoir une augmentation au mérite et une augmentation associée à sa promotion.
- 20.03 Lorsqu'un employé est nommé à un poste dont le point de contrôle maximum est plus bas, ou que les fonctions d'un employé sont reclassées à une classe ayant un point de contrôle maximum plus bas et que le taux de traitement de l'employé est supérieur au point de contrôle maximum de la nouvelle classe, l'employé doit conserver son taux de traitement actuel pendant une (1) année, après quoi il sera placé au point de contrôle maximum de la nouvelle classe. Si le taux de l'employé est inférieur au point de contrôle maximum de la nouvelle échelle de traitement applicable à l'employé, l'employé doit être placé dans la nouvelle échelle de traitement au taux qui est le plus rapproché de son taux actuel, ce qui ne peut pas être une diminution.
- 20.04 Lorsqu'un employé demande une rétrogradation et que sa demande est acceptée et que son taux de traitement actuel est supérieur au point de contrôle maximum de l'échelle de traitement de la classe où l'employé a été rétrogradé, l'employé doit être rémunéré au taux correspondant au point de contrôle maximum applicable à la classe inférieure.
- 20.05 À une mutation latérale, un employé continue de recevoir le même taux de traitement.
- 20.06 Lorsqu'un employé de l'unité syndicale a reçu une paye de suppléance pendant une période de plus de douze (12) mois consécutifs et qu'il est nommé au même poste de l'unité de négociation sur une base régulière sans interruption entre son affectation temporaire et sa nomination réglementaire, l'augmentation à la nomination sera calculée en fonction du taux de la paye de suppléance et d'une augmentation applicable à une promotion au sens de l'alinéa 20.01.

ARTICLE 21 – RÉMUNÉRATION DE SUPPLÉANCE / AFFECTATIONS TEMPORAIRES

- 21.01 Paye de suppléance
 - a) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employé doit recevoir une paye de suppléance au cours de la période d'affectation temporaire. Un employé a le droit de refuser une affectation temporaire.
 - b) Lorsqu'un employé est désigné pour remplir les fonctions principales d'un poste comportant un traitement supérieur pour une période temporaire de plus de la moitié (½) du nombre de jours ouvrables dans un mois civil, l'employé doit recevoir une paye de suppléance pour les jours

pendant lesquels il a été ainsi désigné. Les périodes de suppléance de moins d'une (1) journée ne doivent pas être incluses dans le calcul du traitement applicable.

- c) La paye de suppléance doit être le taux de traitement minimum applicable à la classe de l'employé qui est remplacé, ou à l'équivalent de 4,8 % par rapport au taux de rémunération normal de l'employé intérimaire, selon le traitement le plus élevé. Un employé ne peut pas être rémunéré au-dessus du point de contrôle maximum du poste pour lequel la paye de suppléance est accordée.
- d) Lorsqu'un employé est tenu de remplir temporairement les fonctions d'une classe comportant un traitement inférieur, l'employé ne doit perdre aucun de ses droits à une augmentation au mérite.

21.02 « Rappel » désigne toute période pendant laquelle un employé est rappelé au travail, comme le prescrit l'Employeur, en dehors des heures de travail de l'employé.

Un employé qui est rappelé au travail doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé pour les heures travaillées. Mais dans tous les cas il doit être garanti un minimum de trois (3) heures payées à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé. Lorsque le travail pour lequel l'employé a été rappelé est complété, l'employé pourra s'en aller. Un employé ne sera pas rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures de travail.

Lorsque le rappel précède ou suit de façon continue le relais régulier de travail de l'employé il doit alors être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé pour les heures travaillées.

Un employé qui est rappelé au travail après avoir quitté les lieux de travail sera rémunéré pour le déplacement aller-retour de sa résidence au lieu de travail selon le taux de kilométrage établi dans la directive sur les déplacements jusqu'à un maximum de dix (10,00 \$) dollars pour le trajet aller-retour.

Cet article ne s'appliquera pas au temps supplémentaire fixé à l'avance.

21.03 Prime de relais

- a) Lorsque, en raison des exigences du service, les heures de travail des employés de l'unité de négociation sont fixées suivant un cycle d'alternance ou une base irrégulière, ces employés doivent recevoir une prime de relais pour tout relais effectué qui ne correspond pas aux heures quotidiennes de travail établies de temps à autre pour les employés de bureau.
- b) L'Employeur doit verser une prime de relais de 3,20 \$ par relais aux employés lorsque la plupart des heures effectuées au cours d'un relais surviennent entre 17 h un jour quelconque et 8 h le jour suivant.

21.04 Prime de fin de semaine

Lorsqu'un employé doit travailler des relais de fin de semaine, une prime de fin de semaine de soixante-quinze cents (0,75 \$) est payée pour chaque heure travaillée au cours de tout relais dont la majorité des heures surviennent entre 23 h le vendredi et minuit le dimanche. La prime de fin de semaine n'est pas versée aux employés qui reçoivent une rémunération au taux du temps supplémentaire pour ce relais.

21.05 Lorsque l'employeur demande qu'un employé de l'unité syndical remplisse temporairement des fonctions principales d'un poste non syndiqué (excluant les tâches de supervision du personnel), comportant un traitement supérieur, l'employé doit recevoir une rémunération de suppléance au cours de ladite période d'affectation temporaire. Une telle affectation doit être conforme aux paragraphes 20.01 et 20.03 de la présente convention. Un employé a le droit de refuser une affectation temporaire.

L'affectation temporaire ne doit pas être pour plus d'un (1) mois ou vingt (20) jours ouvrables consécutifs. Toute affectation dépassant cette période sera référée à l'article 51 (Détachements).

ARTICLE 22 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

- 22.01 a) Un employé à temps partiel reçoit le salaire pour les heures correspondant à son contrat de travail à temps partiel et accumule les avantages suivants au prorata de ses heures normales de travail par rapport aux heures normales effectuées par les employés à plein temps :
- i) l'ancienneté
 - ii) les crédits de congés annuels
 - iii) les crédits de congés de maladie
 - iv) les crédits de service pour l'allocation de mise en disponibilité si le statut d'emploi est admissible
 - v) les jours fériés
- b) Tous les autres congés sont calculés au prorata de ses heures de travail.
- 22.02 Nonobstant l'article 32, pour les employés à temps partiel, le paiement des onze (11) jours fériés spécifiés dans l'article 32.01 (a) doit être calculé au prorata de ses heures de travail.
- 22.03 Nonobstant l'article 19.02 un employé à temps partiel a droit à une hausse salariale d'anniversaire après avoir effectué le nombre total d'heures de travail normalement travaillées par les employés à plein temps.
- 22.04 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.
- 22.05 Les employés à temps partiel, qui ne sont pas tenus de participer au Régime à risques partagés dans les services publics (RRPSP), peuvent choisir de participer au régime de pensions des employés à temps partiel dont les cotisations égales de l'Employeur et de l'employé peuvent atteindre jusqu'à 4,5 %.

ARTICLE 23 – AFFICHAGE DES POSTES

- 23.01 Lorsqu'il se tient un concours pour combler un poste vacant, ou une vacance prévue, l'Employeur doit afficher les avis de ce concours par voie électronique ou dans les bâtiments où les employés qui y travaillent peuvent être admissibles au concours. Ces avis doivent être affichés jusqu'à la date de fermeture du concours ou pendant dix (10) jours ouvrables, selon la période la plus longue.
- 23.02 Les employés doivent être sélectionnés pour les concours en vertu de cet article sur la base de leurs qualités, aptitudes et qualifications. Lorsque les qualités, aptitudes et qualifications sont relativement égales parmi les postulants, le poste doit être accordé à la personne comptant le plus d'ancienneté dans l'unité de négociation du campus ou du siège social concerné.
- 23.03 Nonobstant le fait que les articles 23.01 et 23.02 ne s'appliquent pas aux opportunités de détachement et de suppléance, l'Employeur accepte de circuler un avis d'intérêt pour de telles opportunités dont la durée prévue est de plus de six (6) mois.

ARTICLE 24 – DATE D'ANNIVERSAIRE

- 24.01 a) Les dates d'anniversaire des employés peuvent demeurer les mêmes; ou, à la discrétion de la Présidence-direction générale, il est possible de changer les dates d'anniversaire des employés à une date commune.
- b) Lorsqu'une date d'anniversaire commune est fixée, la Présidence-direction générale peut, à la première date d'anniversaire, établir un calcul proportionnel ou reporter le nombre d'échelons de traitement attribués à un employé aux fins d'une mise en œuvre équitable, conformément à la procédure de calcul au prorata établie.

ARTICLE 25 – CLASSIFICATION DES POSTES

- 25.01 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention collective, ou qu'il survient un changement important quant au niveau des fonctions, responsabilités ou qualités requises d'une classe existante, la rémunération doit être déterminée en fonction des points alloués à la classe dans le processus d'évaluation comme l'ont convenu l'Employeur et le Syndicat. L'Employeur peut fixer un taux de traitement provisoire pour cette classe.
- 25.02 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur possède le droit exclusif d'assigner les tâches et d'effectuer la classification des postes des employés.
- 25.03 Un employé qui estime que son poste a été classé ou reclassé de façon injuste ou inexacte a le droit de faire appel concernant cette classification ou reclassification selon le processus d'appel en matière de classification et des autres procédures connexes, modifiées de temps à autre.
- 25.04 L'Employeur devra fournir à chaque employé qui le demandera une description générique des fonctions et des responsabilités liées à son emploi.
- 25.05 Nonobstant l'article 25.01, l'Employeur avise le Syndicat lorsqu'une nouvelle classification est créée ou modifiée au minimum trente (30) jours avant la mise en fonction de la nouvelle classification.

ARTICLE 26 – ANCIENNETÉ

- 26.01 (a) L'ancienneté désigne la durée de service continu d'un employé dans l'unité de négociation.
- (b) Lorsqu'un tel service est continu dans l'unité de négociation, l'ancienneté doit inclure le service continu dans la Partie I des Services Publics avant la certification de l'unité de négociation (16 septembre 2010).
- 26.02 Un employé ne commence pas à accumuler de l'ancienneté avant qu'il ait terminé son stage. Au moment où il a terminé son stage, un employé doit voir son ancienneté remonter à la date du commencement de son service ininterrompu.
- 26.03 Un employé qui cesse de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur doit perdre son ancienneté, à moins :
- a) d'être en congé autorisé;
 - b) d'être absent du travail alors qu'il touche des indemnités pour accident de travail;
 - c) d'avoir été congédié ou suspendu sans rémunération et réintégré; ou
 - d) d'avoir été mis en disponibilité pour une période ne dépassant pas douze mois.
- 26.04 Un employé qui :
- a) est en congé autorisé non payé de plus de la moitié (½) du nombre de jours ouvrables dans un mois;
 - b) a été suspendu sans traitement;
 - c) participe à une grève ou autre interruption du travail; ou
 - d) a été mis en disponibilité maintient son ancienneté, mais n'en accumule pas pendant cette période.

ARTICLE 27 – LISTE D'ANCIENNETÉ

- 27.01 L'Employeur doit dresser une liste des employés et transmettre cette liste électroniquement, de manière jugée mutuellement acceptable, à la disposition du Syndicat pendant le mois de janvier de chaque année. Cette liste doit inclure la classe, la date d'entrée en fonctions et l'ancienneté accumulée pour chaque employé. Une copie de la liste d'ancienneté sera mise à la disposition des employés.

ARTICLE 28 – PÉRIODE DE PROBATION

- 28.01 a) Un employé nommé à un poste permanent ou à durée déterminée (terme) est en période de probation pendant une période de six (6) mois qui suit immédiatement la date de sa nomination, période à laquelle la Direction des ressources humaines peut ajouter deux (2) périodes supplémentaires de trois (3) mois. La période de probation totale ne doit pas durer plus de douze (12) mois après la date de la nomination, sauf tel que spécifié à l’alinéa 28.01 b). Toute période de probation supplémentaire sera documentée et justifiée.
- b) Lorsqu’un employé est absent de son poste pendant une période continue dépassant trente (30) jours au cours de la période de probation, et que la Direction des ressources humaines certifie que cette absence est inévitable, la période de probation sera prolongée d’une durée égale au nombre de jours de l’absence.
- c) Un employé régulier qui a terminé avec succès sa période probatoire dans un emploi et qui est nommé par la suite à un nouvel emploi doit être soumis à une période d’essai de deux (2) mois. Si, pendant ladite période d’essai, l’employé ou l’Employeur décide qu’il est incapable de remplir les fonctions liées à ce nouveau poste, sur un avis de cinq (5) jours ouvrables, il devra retourner à son unité de travail précédente et son ancien poste, sans perte d’ancienneté.

Si l’employé obtient un autre poste dans l’unité syndicale pendant la période d’essai, la combinaison des périodes d’essai ne peut pas dépasser trois (3) mois.

En tout temps, l’employé ou l’employeur doit sur avis de cinq (5) jours ouvrables aviser l’autre de son intention.

- 28.02 Un employé peut être renvoyé en tout temps durant la période de probation et il ne pourra pas avoir recours à la procédure de règlement des griefs.
- 28.03 Pendant leur période de probation, les employés doivent bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective à l’exception de la procédure applicable aux griefs et à l’arbitrage dans le cas d’un renvoi. Nonobstant le présent article, un employé peut bénéficier de la procédure applicable aux griefs et à l’arbitrage en cas d’un renvoi lorsque l’employé se dit victime de discrimination.

ARTICLE 29 – MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

- 29.01 Une mise en disponibilité aux fins de la présente convention désigne la fin de l’emploi en raison d’un manque de travail ou de la suppression d’une fonction.
- 29.02 a) En cas de mise en disponibilité, lorsqu’il y a égalité de compétences et d’aptitudes, l’ordre inverse de l’ancienneté s’applique aux mises en disponibilité, c’est-à-dire que les employés comptant moins d’ancienneté dans une certaine classe ou dans une classe inférieure dans l’échelle des classes seront mis en disponibilité avant les employés comptant plus d’ancienneté dans cette classe pourvu que, dans le cas où un employé d’une classe inférieure est mis en disponibilité, l’employé comptant plus d’ancienneté soit disposé à accepter le taux de traitement moins élevé et le poste de la classe inférieure et possède les compétences et les aptitudes requises pour exécuter les fonctions du poste.
- b) L’application du présent article doit se faire à l’intérieur
- i) de l’unité de négociation;
 - ii) de chacun des campus ou du siège social du CCNB;
 - iii) de l’échelle des classes ou de la classe lorsqu’il n’y a pas d’échelle.

En cas de mise en disponibilité, et lorsque les employés du campus et du siège social sont situés dans un même bâtiment ou dans une propriété commune, tous les employés seront considérés faisant partie de la même liste d’ancienneté pour l’application de 29.02 (a) et (b).

- 29.03 En cas de mise en disponibilité, les employés occasionnels ou engagés à titre temporaire, ou employés à terme fixe qui sont parvenus au statut d'employé puisqu'ils ont travaillé pendant une période de six mois continus ou plus doivent être mis en disponibilité les premiers.
- 29.04 Lorsque l'Employeur prévoit mettre un employé en disponibilité, il doit aviser l'employé et le Syndicat pas moins de vingt (20) jours de travail avant la mise en disponibilité par voie de service personnelle ou par poste prioritaire. Lorsque l'avis de mise en disponibilité est de moins de vingt (20) jours de travail, l'employé sera rémunéré pour vingt (20) jours de travail à partir du jour où il a été avisé. L'avis de mise en disponibilité doit inclure la classification et la date d'ancienneté de l'employé.
- 29.05 Les employés doivent être rappelés dans l'ordre inverse où ils ont été mis en disponibilité. Que l'employé soit rappelé dépend du fait qu'il possède les qualités et les aptitudes requises pour exécuter les fonctions du poste. Les employés mis en disponibilité doivent avoir la préséance pour ce qui est des possibilités d'emploi, avant l'embauche de nouvelles personnes, dans d'autres classes s'ils possèdent les qualités et les capacités requises pour exécuter le travail.
- 29.06 Les parties reconnaissent que, conformément au paragraphe 63(2) de *la Loi relative aux relations de travail dans les services publics* que, si les dispositions du présent article et la *Loi sur les Collèges communautaires* sont incompatibles, la *Loi sur les Collèges communautaires* prévaudra.

ARTICLE 30 – CESSATIONS (DÉMISSION) D'EMPLOI

30.01 Quand un employé a l'intention de mettre fin à son emploi chez l'Employeur, à quelque moment que ce soit, un préavis de cette intention doit être signifié par écrit au moins deux (2) semaines avant la date d'entrée en vigueur de la cessation.

L'application du présent article peut être renoncée par accord mutuel.

ARTICLE 31 – CONGÉS ANNUELS

31.01 Durée des congés annuels :

a) les employés qui ont effectué moins de huit (8) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit d'un jour et un quart (1,25) pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de quinze (15) jours par année;

b) les employés qui ont effectué huit (8) années, mais moins de seize (16) années de services continus, ont droit à des crédits de congés annuels, soit d'un jour et de deux tiers (1,666) pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de vingt (20) jours par année;

c) les employés qui ont effectué seize (16) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit d'un jour et de trois quarts (1,75) pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de vingt et un (21) jours par année;

d) les employés qui ont effectué dix-sept (17) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit d'un jour et quatre-vingt-trois centième (1,833) pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de vingt-deux (22) jours par année;

e) les employés qui ont effectué dix-huit (18) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit d'un jour et quatre-vingt-douze centième (1,916) pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de vingt-trois (23) jours par année;

f) les employés qui ont effectué dix-neuf (19) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit deux (2) jours pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de vingt (24) jours par année;

- g) les employés qui ont effectué vingt (20) années ou plus de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit de deux jours et un douzième (2,083) pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de vingt-cinq (25) jours par année.
- 31.02 Sous réserve du paragraphe 31.03, chaque employé accumule des crédits de congés annuels pour chaque mois civil complet de service. Un employé qui commence à travailler avant le quinzième (15^e) jour du mois a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés annuels ce mois-là. Un employé qui commence à travailler après le quinzième (15^e) jour du mois a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés annuels le mois suivant.
- 31.03 En plus des jours normaux de travail d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit au congé annuel, tenir compte :
- a) des jours où l'employé est en congé annuel;
 - b) des jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - c) des jours où l'employé est en congé de maladie payé conformément aux dispositions de la présente convention; et
 - d) des jours où l'employé est absent du travail et qu'il retire des indemnités pour accident de travail : les crédits de congé annuel sont limités au nombre de jours normalement accumulés pendant douze (12) mois de service, tel que prévu à l'article 31.01.
- 31.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions vient, sans violation de l'article 16 (Discipline), à dépasser la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pendant ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.
- 31.05 Les congés annuels doivent se prendre à un moment autorisé par l'Employeur et, lorsque les nécessités du service le permettent, au moment demandé par l'employé.
- 31.06 Lorsque les besoins opérationnels le permettent, le droit à des congés annuels peut être reporté à une année subséquente à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire faire reporter à plus tard son droit à des congés annuels doit demander par écrit à l'Employeur la permission de le faire avant le 1er novembre de l'année durant laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il désire faire reporter à plus tard.
- Si un employé est incapable, en raison de maladie ou de blessures, de soumettre sa demande par écrit, les crédits non utilisés seront automatiquement reportés à l'année subséquente.
- 31.07 Chacun, au moment où il cesse d'être employé, doit indemniser l'Employeur pour les congés annuels qu'il aura pris sans y avoir droit, et le montant de l'indemnité doit se calculer au taux quotidien de rémunération de l'employé au moment où il aura cessé d'être employé.
- 31.08 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir lors de sa dernière paye une somme équivalant à tous les congés annuels qui peuvent s'être accumulés en sa faveur conformément au paragraphe 31.01 ci-dessus.
- 31.09 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 32 (Jours fériés) survient ou est célébré pendant la période de congés annuels d'un employé, il faut lui accorder un jour additionnel de congé annuel en remplacement de ce jour férié.
- 31.10 a) Lorsque les exigences du service le permettent, il faut, dans le calendrier des congés annuels, donner la préférence aux employés ayant le plus d'ancienneté.

- b) Un employé qui désire se prévaloir de ce droit préférentiel, en ce qui a trait aux congés annuels, doit indiquer son choix par écrit au plus tard le 15 avril. L'Employeur doit informer l'employé par écrit de sa décision au plus tard le 15 mai.
 - c) Un employé qui désire se prévaloir de son droit préférentiel, en ce qui a trait aux congés annuels situés entre le 1^{er} janvier et le 1^{er} mai, doit indiquer son choix par écrit au plus tard le 15 novembre de l'année précédente. Les demandes préalablement approuvées par le biais du paragraphe b) ne peuvent pas être renversées par le présent paragraphe c). L'Employeur doit informer l'employé par écrit de sa décision au plus tard le 30 novembre.
- 31.11 Un employé en vacances qui est rappelé au travail doit être rémunéré pour le temps travaillé au taux applicable au temps supplémentaire et doit recevoir du temps libre équivalent avec traitement jusqu'à concurrence de sept heures et quart (7 ¼).

ARTICLE 32 – JOURS FÉRIÉS

- 32.01 a) Les employés bénéficient d'un congé aux jours fériés suivants sans perte de traitement :
- i) le jour de l'An;
 - ii) le jour de la Famille
 - iii) le Vendredi saint;
 - iv) le lundi de Pâques;
 - v) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
 - vi) la fête du Canada;
 - vii) la fête du Nouveau-Brunswick;
 - viii) la fête du Travail;
 - ix) la journée de la vérité et de la réconciliation
 - x) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête de l'Action de grâces;
 - xi) le jour du Souvenir;
 - xii) le jour de Noël;
 - xiii) le lendemain de Noël;
 - xiv) tout autre jour où l'on célèbre dûment une fête provinciale ou nationale.
- b) Les employés bénéficient d'un congé les jours suivants sans perte de traitement, pour le jour de Noël et le lendemain de Noël;
- i) quand le jour de Noël est un lundi – le 25 et le 26 décembre;
 - ii) quand le jour de Noël est un mardi – le 24, le 25 et le 26 décembre;
 - iii) quand le jour de Noël est un mercredi ou un jeudi – l'après-midi du 24, et le 25 et le 26 décembre;
 - iv) quand le jour de Noël est un vendredi, un samedi ou un dimanche – le 24, le 25, le 26 et le 27 décembre inclusivement.
- c) Les employés bénéficient d'un congé payé pour la période pendant laquelle ils seraient autrement prévu pour travailler entre le 26 décembre et le 1er janvier. Si un employé doit travailler pendant cette période, il aura droit à un congé payé à temps simple à un autre moment mutuellement convenu. Aux fins du présent article, « être tenu de travailler » signifie être un employé affecté à :
- i) se présenter au travail pendant les heures normales de travail pour garantir qu'une assistance est disponible ; où
 - ii) réagir à des situations soudaines pendant les heures normales de travail généralement inattendus et qui exigent une attention immédiate.

- 32.02 Afin de recevoir le traitement du jour férié, l'employé doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant le jour férié, qui était prévu à son horaire de travail, et le jour ouvrable suivant le jour férié, qui était prévu à son horaire de travail, à moins d'être en congé autorisé avec traitement. Le paragraphe 32.01 ne s'applique pas à un employé pendant une période où cet employé est en congé sans traitement autorisé de plus de cinq (5) jours ouvrables, est absent sans congé, ou fait l'objet d'une suspension.
- 32.03 Lorsqu'un jour férié autre que le jour de Noël survient lors d'un jour libre réglementaire d'un employé et que cet employé n'est pas tenu de travailler, il faut reporter le jour férié de cet employé.
- 32.04 Lorsqu'un employé doit travailler lors d'un jour férié, en application du paragraphe 32.01 ou d'un jour qui a été reporté en application du paragraphe 32.03 ci-dessus, cet employé doit avoir le choix :
- a) d'être rémunéré pour les heures travaillées en temps supplémentaire en plus du traitement de ce jour-là conformément au paragraphe 32.01; ou
 - b) de recevoir du temps libre équivalant à une fois et demie (1 ½) le nombre d'heures effectuées en plus de la rémunération de ce jour-là conformément au paragraphe 32.01.

ARTICLE 33 – CONGÉS DE MALADIE

- 33.01 Chaque employé de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.
- 33.02 Un employé qui commence à travailler avant le quinzième (15^e) jour du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie ce mois-là.
- 33.03 Un employé qui commence à travailler après le quinzième (15^e) jour du mois a le droit de commencer à accumuler des crédits de congés de maladie le mois suivant.
- 33.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail en raison d'un congé non payé, d'une période d'inactivité saisonnière ou de suspension des fonctions dépasse la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables d'un mois, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.
- 33.05 Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :
- a) les jours où l'employé est en congé annuel;
 - b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - c) les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
 - d) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail.
- 33.06 Les crédits de congés de maladie accumulés d'un employé sont déduits de chaque jour ouvrable où l'employé est absent en congé de maladie. Les absences pour congé de maladie sont déduites par quart (1/4) de journée. Un congé de maladie de moins d'un quart (1/4) de journée peut être déduit comme un quart (1/4) de journée; un congé de maladie de plus d'un quart (1/4) de journée, mais de moins d'une demi-journée (1/2) peut être déduit comme une demi-journée (1/2); un congé de maladie de plus d'une demi-journée (1/2), mais de moins de trois quarts (3/4) de journée peut être déduit comme trois quarts (3/4) de journée; un congé de maladie de plus de trois quarts (3/4) de journée, mais de moins d'une (1) journée complète peut être déduit comme une (1) journée complète.
- 33.07 Un employé peut être tenu par l'Employeur de présenter un certificat du médecin/infirmière praticienne pour toute période d'absence dépassant trois (3) jours consécutifs pour laquelle un congé

de maladie est demandé et, à défaut de la présentation d'un certificat après une telle demande, le temps d'absence du travail sera déduit du traitement de l'employé. Lorsque l'Employeur a lieu de croire qu'un employé abuse des privilèges en matière de congés de maladie, l'Employeur peut lui imposer une directive permanente l'obligeant à soumettre un certificat médical pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé.

- 33.08 Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence doit aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible.
- 33.09 Lorsqu'une retenue doit être faite sur le traitement conformément au paragraphe 33.07 ci-dessus, l'employé doit en être avisé par écrit le plus tôt possible et la retenue doit être faite, si possible, dans un délai de soixante (60) jours.
- 33.10 Un employé qui a épuisé ses crédits de congés de maladie ou n'a pas encore accumulé assez de crédits peut obtenir une avance de congés de maladie sans perte de traitement pendant une période maximale de quinze (15) jours, et cette avance de congés de maladie doit être déduite des crédits que l'employé accumulera par la suite.
- 33.11 Lorsque l'emploi d'un employé qui a reçu une avance de congés de maladie conformément au paragraphe 33.10 prend fin pour quelque raison, l'employé doit indemniser l'Employeur de tout congé de ce genre qui lui aura été accordé et qu'il n'aura pas encore à son compte au moment de la cessation d'emploi, le montant de l'indemnité devant être calculé au taux de traitement de l'employé au moment où ce dernier cesse d'être un employé.
- 33.12 Un employé, qui doit être hospitalisé ou qui doit garder le lit sur ordre du médecin, alors qu'il est en congé annuel, peut utiliser ses crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareils cas où un congé de maladie est réclamé, une preuve de maladie doit être présentée à l'Employeur et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

ARTICLE 34 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET POUR SOINS D'ENFANTS

- 34.01 Une employée qui devient enceinte doit en aviser son Employeur, par écrit, au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de son accouchement.
- 34.02 Durée du congé – Le congé doit débiter six (6) semaines avant la date prévue de l'accouchement sauf si le congé a été accordé plus tôt à moins de six (6) semaines ou qu'il a été différé. L'Employeur peut ordonner à une employée d'aller en congé, seulement si à ce moment-là l'employée, à cause de sa grossesse, ne peut pas, de manière raisonnable et sécuritaire remplir ses fonctions. Un certificat médical peut être exigé. Le congé de maternité doit prendre fin au plus tard onze (11) semaines après la date de l'accouchement, sauf si la période de six (6) semaines à laquelle elle avait droit avant l'accouchement a été différée, auquel cas le nombre de jours non utilisés doit être ajouté à la période de onze (11) semaines après la date de l'accouchement.
- 34.03 Retour au travail – Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail plus tôt que prévu au paragraphe 34.02, elle doit en aviser par écrit l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, de même que fournir une approbation par écrit d'un médecin praticien compétent. L'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour acquiescer à sa demande. Cette employée sera placée dans la classe qu'elle occupait auparavant à son lieu de travail.
- 34.04 Prestations supplémentaires d'assurance-emploi – Un employé ayant une année d'ancienneté qui accepte de retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve d'une demande de prestations d'assurance-emploi et de son admissibilité, conformément à la Loi sur l'assurance-emploi, est admissible à une indemnisation de congé de maternité ou d'adoption conformément au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 34.05 En ce qui a trait à la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi consisteront de ce qui suit :

- a) lorsqu'une employée est assujettie à une période d'attente d'une (1) semaine avant de recevoir les prestations de maternité ou prestations parentales de l'assurance-emploi, une indemnité correspondant à soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux de traitement réglementaire pour la période d'attente d'une (1) semaine, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période; et
- b) après la période d'attente requise et pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues, des paiements équivalant à la différence entre les prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75 %) pour cent du taux de traitement réglementaire, au moment du début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations de l'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait été admissible si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.
- c) Les indemnités de congé de maternité en vertu en vertu du régime de prestations supplémentaires seront conformes au régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi de la Commission de l'assurance-emploi. Les employées occasionnelles ne sont pas admissibles aux indemnités de congé de maternité.
- d) Dans le cadre d'un congé pour soin d'enfant suivant le congé de maternité, durant la première semaine du congé uniquement, l'Employeur versera à l'employée une indemnisation égale à la différence entre le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employée, et 75 % de son taux de traitement réglementaire. Aucune indemnisation supplémentaire n'est versée après la première semaine du congé de soin d'enfant.
- e) Dans le cadre d'un congé d'adoption, durant les seize (16) prochaines semaines continues, l'Employeur versera à l'employé une indemnisation égale à la différence entre le taux de prestations d'AE standard que reçoit l'employé, et 75 % de son taux de traitement réglementaire.

Remarque : Si l'employé reçoit des prestations d'AE pendant une période prolongée, les versements seront équivalents à la différence entre le taux de prestations d'AE standard hebdomadaire et 75 % du taux de traitement réglementaire. Le revenu durant le congé ne sera pas calculé en fonction du taux de prestations d'AE pendant la période prolongée si l'employé choisit l'option du congé prolongé.

- 34.06 « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employé au début de son congé de maternité ou d'adoption mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paye de suppléance, le temps supplémentaire ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.
- 34.07 Un employé qui se prévaut des dispositions du paragraphe 34.04 ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi de l'Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Un employé qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des indemnités reçu.
- 34.08 Un employé qui est absent de son travail et qui reçoit des prestations d'accident du travail n'a pas droit à des prestations en vertu du présent article.
- 34.09 L'Employeur peut, sur demande écrite de l'employée, prolonger la période totale de congé de maternité non payé établie au paragraphe 34.02. Une employée n'est pas admissible à des congés de maladie pendant les dix-sept (17) semaines consécutives de congés de maternité.
- 34.10 Pendant la période allant jusqu'à dix-sept (17) semaines seulement, prévue au paragraphe 34.02 de la présente convention :
- a) une employée continue d'accumuler des crédits de service continu et de l'ancienneté.

- b) lorsque l'employée adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, l'employée et l'Employeur continuent de verser les primes établies en vertu des modalités de ces régimes.
- 34.11 Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité prolongé conformément au paragraphe 34.09 de la présente convention peut, si les régimes d'assurance collective auxquels elle participe le lui permettent, continuer de verser les primes, y compris celles de l'Employeur pendant ce congé prolongé.
- 34.12 Une employée continue d'accumuler des droits aux fins de congés annuels. Elle conserve mais n'accumule pas des crédits de congés de maladie ni de congés annuels pendant son congé de maternité. Les périodes de moins d'un (1) mois ne doivent pas être comptées dans ce calcul.
- 34.13 Sous réserve du paragraphe 34.09, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à la fin de son congé de maternité sera considérée comme ayant démissionné de son poste.
- 34.14 Une employée qui abandonne son poste pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée de l'Employeur de six (6) mois après la date de sa démission à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ses avantages.

34.15 Congé pour soin d'enfant

- a) Un employé qui est le parent naturel ou adoptif doit obtenir, sur présentation d'une demande écrite, un congé non payé pour soin d'enfant pour une période allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines.
- b) Un tel congé doit commencer à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est confié au soin de l'employé et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.
- c) L'employée qui est la mère naturelle de l'enfant doit commencer le congé pour soin d'enfant immédiatement suivant l'expiration de son congé de maternité, à moins que l'employée et l'Employeur en conviennent autrement, et doit donner à l'Employeur un avis minimum de six (6) semaines de son intention de prendre un congé pour soin d'enfant. Si le nouveau-né est hospitalisé au moment où prend fin le congé de maternité, le congé peut être différé.
- d) Si l'autre parent a l'intention de prendre un congé pour soin d'enfant, il doit donner par écrit à l'Employeur un avis minimum de six (6) semaines de la date du début et de la durée du congé.
- e) Dans le cas de parents adoptifs, le congé doit être demandé le plus tôt possible avant le début du congé.
- f) Si les deux (2) parents sont des employés, le congé pour soin d'enfant de soixante-deux (62) semaines peut être pris par un (1) parent ou réparti entre les deux (2) parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.
- g) Un employé qui revient d'un congé pour soin d'enfant doit être réintégré au poste qu'il occupait auparavant à un taux de traitement équivalant ou supérieur au taux de traitement qu'il recevait immédiatement avant son départ. Si le poste que l'employé occupait auparavant a été visé par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 29 doivent s'appliquer.
- h) Pendant la période de congé pour soin d'enfant allant jusqu'à soixante-deux (62) semaines seulement, prévue à l'alinéa 34.15 a) de la présente convention :
- i. l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu sur la base de ses heures de travail réglementaires;

- ii. lorsque l'employé adhère aux régimes d'assurance collective de l'Employeur, il peut, si les régimes auxquels il participe le lui permettent, continuer de verser les primes, y compris celles de l'Employeur. L'employé doit fournir à l'Employeur des chèques postdatés au montant des primes;
 - iii. l'employé conserve mais n'accumule pas des crédits de congés de maladie ni de congés annuels pour tout mois civil durant lequel il est absent en raison d'un congé pour soin d'enfant pour plus de la moitié (½) du nombre de jours ouvrables dans le mois;
- i) l'Employeur peut, sur demande écrite de l'employé, accorder un congé non payé une fois que l'employé a terminé le congé pour soin d'enfant demandé en vertu de l'alinéa 34.15 a) ci-dessus. Un employé à qui est accordé un tel congé non payé peut, si les régimes auxquels il participe le lui permettent, continuer de verser les primes, y compris celles de l'Employeur, durant le congé prolongé. L'employé doit fournir à l'Employeur des chèques postdatés au montant des primes.

34.16 Sous réserve de l'alinéa 34.15 a) ci-dessus, un employé en congé pour soin d'enfant qui ne retourne pas au travail à la fin du congé sera considéré comme ayant démissionné de son poste.

34.17 Un employé étant l'autre parent, a droit à un congé de deux (2) journées sans perte de traitement dans un délai raisonnable de la naissance de son enfant.

ARTICLE 35 – CONGÉS D'URGENCE ET AUTRES CONGÉS

35.01 À la discrétion de l'Employeur, un congé d'urgence payé peut être accordé.

- a) pour accompagner un enfant ou un conjoint dans une urgence médicale, ou pour demeurer avec un membre de la famille immédiate en situation de crise au cours d'une maladie grave;
- b) quand des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail;
- c) pour des rendez-vous chez le médecin et le dentiste lorsque l'employé ne peut pas fixer ces rendez-vous en dehors des heures de travail.

35.02 L'Employeur peut accorder des congés payés ou non payés à un employé qui en fait la demande pour un motif valable.

35.03 Les employés appartenant à l'unité de négociation ont le droit de demander un congé de soignant non payé, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*, modifiée de temps à autre.

ARTICLE 36 – CONGÉS DE DEUIL

36.01 Un employé a droit à un congé de deuil dans le cas du décès de sa mère, de son père, d'une personne tenant lieu de parent, de son conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant, sans perte de traitement ou d'avantages, d'un maximum de sept (7) jours civils consécutifs dont six (6) jours civils consécutifs et un (1) jour pour le jour des funérailles, du service commémoratif, d'un autre rassemblement commémoratif ou de l'inhumation. Un congé additionnel peut être accordé en vertu du paragraphe 36.05.

36.02 Un employé a droit à un congé de deuil dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une bru, d'un gendre, d'un grand-parent, d'un grand-parent du conjoint, ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employé, sans perte de traitement ou d'avantages, d'un maximum de cinq (5) jours civils consécutifs dont quatre (4) jours civils consécutifs, et un (1) jour doit être pour le jour des funérailles, du service commémoratif, d'un autre

rassemblement commémoratif, ou de l'inhumation. Un congé additionnel peut être accordé en vertu du paragraphe 36.05.

- 36.03 Un employé doit obtenir, dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum de deux (2) jours civils consécutifs, dont l'un (1) doit être le jour des funérailles, du service commémoratif, d'un autre rassemblement commémoratif, ou de l'inhumation.
- 36.04 Un employé doit obtenir, dans le cas du décès d'un ex-conjoint, sans perte de traitement, un congé d'un maximum d'un (1) jour devant être le jour des funérailles, du service commémoratif, d'un autre rassemblement commémoratif, ou de l'inhumation.
- 36.05 Un employé peut obtenir, à la discrétion de l'Employeur, jusqu'à trois (3) jours supplémentaires de congé de deuil dans le but de voyager pour assister aux funérailles d'un des parents mentionnés dans le présent article ou pour assumer une responsabilité familiale pouvant incomber à l'employé à la suite du décès d'un de ces parents.

ARTICLE 37 – CONGÉ DE PORTEUR

- 37.01 Un congé d'une demi-journée (1/2) sans perte de traitement peut être accordé à un employé en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en ajoutant au besoin du temps pour le déplacement. Le congé total ne doit pas dépasser une (1) journée sans perte de traitement.

ARTICLE 38 – CONGÉS D'AUDIENCE

- 38.01 a) Un employé a droit à un congé payé lorsqu'il est sommé de faire partie d'un jury ou de comparaître à titre de témoin à toute procédure légale ou la présence de témoins est imposée par la loi.
- b) Un employé n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il est en congé non payé ou frappé de suspension, ou s'il a intenté des procédures devant un tribunal ou des procédures semblables, ou encore s'il participe à des procédures devant un tribunal ou des procédures quelconques qui ne se rattachent pas à son emploi et auxquelles il est partie.
- c) S'il accorde à un employé en congé payé, l'Employeur peut exiger de l'employé de lui rembourser le montant qu'il reçoit à titre d'indemnité de témoin ou de juré, sauf le montant que l'employé reçoit comme indemnisation pour les frais de déplacement, de repas ou de logement.
- 38.02 Si un employé remplissant l'une ou l'autre des fonctions susmentionnées n'est pas tenu de la remplir pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

ARTICLE 39 – CONGÉS D'ÉTUDES, PERFECTIONNEMENT ET DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

- 39.01 La politique du CCNB pour les congés d'études, perfectionnement et développement professionnel s'applique aux employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 40 – CONGÉS POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

- 40.01 Un employé qui a déposé un grief conformément à la procédure applicable aux griefs, article 14, doit obtenir du temps libre payé lors de l'audition du grief, y compris l'arbitrage.
- 40.02 Sur demande écrite du Syndicat, les employés qui sont membres du Comité syndical de négociation doivent être autorisés à prendre un congé sans solde pour remplir les fonctions de ce comité. Le Syndicat doit soumettre un préavis écrit au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé, dans la mesure du possible.

- 40.03 Sur demande écrite du Syndicat avec un préavis d'au moins deux (2) semaines, l'Employeur doit accorder un congé non payé, sans perte d'ancienneté, aux employés désignés par le Syndicat en vue d'assister à des congrès du travail, réunions du conseil et journées d'étude.
- 40.04 Poste du président - L'Employeur doit accorder à un seul employé qui est élu ou nommé à temps plein au poste de Président du Syndicat un congé pour une période pouvant aller jusqu'à trois (3) ans sans traitement ni perte d'ancienneté. Ce congé peut être renouvelé pour une durée supplémentaire de trois (3) ans à la demande de l'employé. De plus, ces crédits d'ancienneté ne serviront pas pour les crédits de congés annuels.
- 40.05 Dans le cas des congés en vertu des dispositions des articles 40.02, 40.03 et 40.04, l'Employeur maintiendra le traitement et les avantages de l'employé et facturera le Syndicat pour remboursement.

ARTICLE 41 – CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE

- 41.01 Les employés de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé en cas de violence familiale, un congé en cas de violence entre partenaires intimes ou un congé en cas de violence sexuelle conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick et de ses règlements.

ARTICLE 42 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

- 42.01 L'Employeur doit continuer de prendre des mesures raisonnables pour la sécurité et l'hygiène de ses employés durant les heures de travail. L'Employeur et le Syndicat doivent collaborer le plus possible à la prévention des accidents et à la promotion raisonnable de la sécurité et de l'hygiène. L'Employeur doit fournir les dispositifs de protection et autre équipement jugé nécessaire en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* pour protéger les employés de façon adéquate contre les blessures.

ARTICLE 43 – RÉGIMES DE SOINS DE SANTÉ ET DENTAIRE, ASSURANCE-VIE ET INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

43.01 Régimes de soins de santé et dentaires

- a) L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.
- b) L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires de base actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent, comme convenu entre les parties, pour tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime est volontaire. Au moment de la mise en œuvre de ce régime, l'Employeur retiendra la part de l'employé du coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.
- c) Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes qui entraînent une augmentation des primes du Comité permanent des régimes d'assurance, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.

43.02 Assurance-vie collective

- a) L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat dans la mesure où il reconnaît l'autorisation de l'employé de retenir les primes de l'assurance-vie collective sur le traitement de l'employé et de les remettre au Syndicat pour la participation de l'employé à tout autre régime que celui de l'Employeur.

- b) L'Employeur et chaque employé doivent participer au régime existant de l'assurance-vie collective pour les employés de la Fonction publique selon les critères en vigueur au moment de la signature de la présente convention.

43.03 L'Employeur devra administrer pour les employés de ce groupe le programme de soins de longues durées en vigueur pour les employés du secteur public.

ARTICLE 44 – BLESSURES AU TRAVAIL

44.01 Toutes les personnes de l'unité doivent être protégées par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* de la province du Nouveau-Brunswick.

44.02 Un employé qui retire, en application de la *Loi sur les accidents du travail*, des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son traitement réglementaire et l'indemnité qui est versée par Travail sécuritaire NB pendant sa période d'incapacité totale temporaire. Aux fins du présent article, lorsque le montant de tout paiement du Régime de pensions du Canada est déduit des indemnités de Travail sécuritaire NB, ces paiements sont réputés être compris dans les indemnités de Travail sécuritaire NB.

44.03 L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de l'employé.

ARTICLE 45 – RETRAITE

45.01 Tous les avantages prévus par la *Loi sur les prestations de pension au Nouveau-Brunswick* doivent s'appliquer aux employés prenant leur retraite qui sont visés par les dispositions de cette loi, dans la mesure prévue par cette loi.

ARTICLE 46 – L'ALLOCATION DE RETRAITE

46.01 (a) Sous réserve des limites prévues aux articles 46.01 b), 46.01c) et 46.02 ci-dessous, quand un employé ayant une date de service ininterrompu qui tombe avant le 31 mars 2016 et cinq (5) années ou plus de service ininterrompu au sein des services publics de la province du Nouveau-Brunswick et qui a choisi un report de l'allocation de retraite, prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge ou qu'il décède, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année complète de service continu, plus le calcul au prorata de chaque année partielle de service continu, mais ne dépassant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours, qui doit être versée en une somme globale au taux réglementaire de traitement de l'employé au moment où celui-ci prend sa retraite ou décède. Dans le cas des employés à temps partiel, cette allocation sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à plein temps.

(b) Lorsqu'un employé ayant une date de service ininterrompu qui tombe avant le 31 mars 2016 et qui a choisi un report de l'allocation de retraite prend sa retraite en raison d'incapacité, de décès ou d'âge, l'allocation de retraite sera une somme globale à verser immédiatement à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession, selon le cas.

(c) L'allocation de retraite a été discontinuée à compter du 31 mars 2016, comme suit :

(i) Les employés dont la date de service ininterrompu tombe le 31 mars 2016 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.

(ii) Les employés dont la date de service ininterrompu tombe avant le 31 mars 2016 et qui a choisi un report de l'allocation de retraite conserveront toutes les années complètes de service ininterrompu et la proportion de l'année partielle de service continu accumulées jusqu'au 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service au-delà du 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service au-delà du 31 mars 2016 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

46.02 VERSEMENT DE L'ALLOCATION DE RETRAITE

- a) Versement d'une somme globale reporté : Un seul versement d'une somme globale reporté au moment de la retraite de l'employé, calculée selon le nombre d'années complètes et partielles de service ininterrompu au 31 mars 2016 et au taux réglementaire de traitement de l'employé à la date de la retraite. Le versement de la somme globale aura lieu au plus tard vingt-quatre (24) mois suivant la date de la retraite.
- b) À la demande écrite de l'employé, la totalité ou une partie du versement reporté de l'allocation de retraite peut être retenue jusqu'à l'année d'imposition suivant l'année pendant laquelle l'allocation de retraite devrait normalement être payée. Il ne doit pas y avoir plus d'un (1) paiement au cours de chacune des deux (2) années d'imposition.
- c) Un employé qui a opté et reçu le versement d'une somme globale, verser sur-le champ, ne sera pas admissible à tout autre paiement de son allocation de retraite lors de sa retraite.

46.03 ALLOCATION DE MISE EN DISPONIBILITÉ

- a) Tous les employés continueront à accumuler des années de service aux fins du calcul de l'allocation de mise en disponibilité après la date de signature.
- b) Quand un employé régulier est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé une allocation de mise en disponibilité égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année complète et partielle de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Une telle allocation pour les employés à temps partiel sera calculée au prorata du temps travaillé par rapport aux heures travaillées normalement par un employé à temps plein.
- c) Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de mise en disponibilité (tout comme l'allocation de retraite) doit être versée en une somme forfaitaire, douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

ARTICLE 47 – DIRECTIVES SUR LES DÉPLACEMENTS

47.01 La directive en vigueur sur les déplacements s'applique aux employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 48 – TRANSFERT D'AVANTAGES

48.01 Lors d'une nomination d'une autre Partie des services publics, ou provenant d'autres Employeurs de la Partie IV des services publics, à condition qu'il n'y ait pas eu une interruption de service de plus de quarante-cinq (45) jours :

- a) Un employé a le droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.
- b) Un employé a droit de transférer les crédits de vacances inutilisés ou être rémunéré, à sa discrétion, selon les crédits annuels admissibles.
- c) Un employé a droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu au sein des services publics aux fins du calcul des droits aux vacances et de l'allocation retraite. Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne renfermaient pas une disposition relative à l'allocation de retraite.

- d) Un employé a droit de transférer les crédits de pension qu'il a accumulés à tout autre régime de pension applicable s'il devient employé dans une autre Partie des services publics, selon les dispositions de l'entente de réciprocité en vigueur.

ARTICLE 49 – COMITÉ PROVINCIAL DES RELATIONS EMPLOYEUR – EMPLOYÉS

- 49.01 Un comité de consultation patronale-syndicale provincial composé de représentants du CCNB et du SESPPNB doit se réunir à la demande de l'une des parties au cours de la période administrative de la convention collective. Les parties consentent à faire tous les efforts raisonnables pour assurer la continuité des membres de l'équipe pendant la durée de la convention collective en vigueur. Le comité traitera des questions d'interprétation de la convention collective et d'autres questions d'intérêt commun. Ce comité n'a pas le pouvoir de changer ou de modifier les dispositions de la présente convention collective, ou d'y ajouter de nouvelles dispositions. Ce comité doit être établi dans un délai de trente (30) jours à partir de la signature de la présente convention.
- 49.02 Aucun employé siégeant à ce comité ne doit subir une perte de traitement ou d'autres avantages par suite d'une ou plusieurs absences du travail en application du présent article. Les dépenses des représentants qui assistent à une réunion du comité seront assumées par les parties respectives.
- 49.03 Les parties doivent convoquer les membres du comité à une réunion dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle l'une ou l'autre des parties reçoit de l'autre partie un ordre du jour soulignant que l'une des questions mentionnées au paragraphe 49.01 doit être soumise à la discussion paritaire et il incombe à la partie qui reçoit l'avis de fixer la date de la réunion dans un délai de dix (10) jours ouvrables ou de prendre toute autre mesure qui convienne à la partie qui a donné l'avis.

ARTICLE 50 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 50.01 Le terme « changement technologique » désigne l'introduction d'équipement différent de l'équipement utilisé auparavant par l'Employeur, et un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités qui est directement lié à l'introduction de cet équipement.
- 50.02 Lorsque l'Employeur envisage la possibilité d'apporter un changement technologique qui modifierait considérablement les fonctions exercées par les employés, il accepte d'en informer le Syndicat au moins quatre (4) mois d'avance et de décrire la nature précise du changement technologique.
- 50.03 Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur exige qu'un employé obtienne une formation supplémentaire, la formation est fournie aux frais de l'Employeur et n'entraîne aucune perte de traitement ou d'avantages pour l'employé.
- 50.04 Si un changement technologique entraîne la mise en disponibilité d'un employé, l'employé visé est mis en disponibilité conformément aux dispositions de l'article 29, « Mise en disponibilité et rappel ».

ARTICLE 51 – DÉTACHEMENTS

- 51.01 Avant qu'un employé régulier ne soit détaché à un poste, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur, le Syndicat et, s'il y a lieu, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil, conclura une lettre d'entente exposant les incidences de la convention collective et les conditions et modalités d'emploi pour la période de détachement. Ces conditions et modalités d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée du détachement, les heures de travail, le taux de traitement, les congés annuels, les primes, la formation, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure relative aux griefs ou à l'arbitrage.

ARTICLE 52 – RÉTROACTIVITÉ

- 52.01 À moins de dispositions contraires dans la présente convention, tous les nouveaux taux de traitement sont rétroactifs au 1^{er} avril 2019.
- 52.02 (a) Tous les employés actuels ont droit à un salaire rétroactif pour toutes les heures de travail qu'ils ont effectuées.
- (b) Les employés suivants ont droit de recevoir un salaire rétroactif au prorata : les employés qui ont pris leur retraite, qui sont décédés, ou qui ont été mis en disponibilité après le 1^{er} avril 2019, et les employés en congé autorisé le jour de la signature.
- 52.03 Les autres personnes qui étaient des employés le 1^{er} avril 2019 et qui ne l'étaient plus à la date de la signature de la présente convention ont droit au salaire rétroactif à condition qu'elles en fassent la demande en envoyant un avis écrit à la Direction des ressources humaines et des relations de travail du CCNB où elles travaillaient dans les quarante-cinq (45) jours civils qui suivent la date de la signature de la présente convention.
- 52.04 La rétroactivité ne doit pas s'appliquer aux personnes qui :
- a) Ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de probation,
 - b) Ont été congédiées pour raison valable,
 - c) Sont entrées en fonction le 1^{er} avril 2019 ou après cette date et qui ont volontairement quitté leur emploi avant la date de la signature de la présente convention collective,
 - d) Ne sont pas des employés au sens de l'article 5 de la présente convention collective.
- 52.05 Les dispositions modifiées de la présente convention collective entreront en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective, sauf indication contraire dans l'article particulier.

ARTICLE 53 – DURÉE ET CESSATION

- 53.01 Sous réserve des dispositions de l'article 53, la présente convention constitue la convention intégrale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1^{er} avril 2019 et prenant fin le 31 mai 2024, 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 ou 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.
- 53.02 Tout changement particulier à la présente convention jugé nécessaire pourra être effectué d'un commun accord entre les parties en tout temps pendant la durée de la présente convention.
- 53.03 Lorsqu'un avis demandant la négociation d'une nouvelle convention a été donné, la présente convention doit rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été conclue quant à son renouvellement ou quant à une modification ou substitution à y apporter ou jusqu'à ce qu'une impasse ait été déclarée en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 28^e jour de mars 2024.

POUR LE SYNDICAT


Susie Proulx-Daigle (Apr 2, 2024 10:06 AM)

Susie Proulx-Daigle



Joyce Aucoin


Paula Trites (Mar 28, 2024 15:21 AM)

Paula Trites

POUR L'EMPLOYEUR



Michelle Levesque



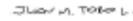
Jacques Cormier


Michelle Guignard (Mar 28, 2024 15:21 AM)

Michèle Guignard



Sally Basque



Juan Manuel Toro Lara

ANNEXE A – SALAIRES

SOUTIEN ADMINISTRATIFS

EN VIGUEUR DU 1^{ER} AVRIL 2019 AU 31 MAI 2019

0.33%	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NIVEAU 2	1,268	1,298	1,329	1,361	1,394	1,427	1,461	1,496	1532
NIVEAU 3	1,474	1,510	1,546	1,583	1,621	1,660	1,699	1,740	1782
NIVEAU 4	1,650	1,690	1,730	1,772	1,814	1,858	1,902	1,948	1995
NIVEAU 5	1,857	1,902	1,947	1,994	2,042	2,090	2,141	2,192	2244

EN VIGUEUR DU 1^{ER} JUIN 2019 AU 31 MAI 2020

2.00%	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NIVEAU 2	1,293	1,324	1,356	1,388	1,421	1,456	1,490	1,526	1563
NIVEAU 3	1,504	1,540	1,577	1,615	1,653	1,693	1,733	1,775	1817
NIVEAU 4	1,683	1,724	1,765	1,807	1,851	1,895	1,940	1,987	2034
NIVEAU 5	1,894	1,940	1,986	2,034	2,082	2,132	2,183	2,236	2289

EN VIGUEUR DU 1^{ER} JUIN 2020 AU 31 MAI 2021

2.00%	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NIVEAU 2	1,319	1,350	1,383	1,416	1,450	1,485	1,520	1,557	1594
NIVEAU 3	1,534	1,571	1,608	1,647	1,686	1,727	1,768	1,810	1854
NIVEAU 4	1,717	1,758	1,800	1,843	1,888	1,933	1,979	2,027	2075
NIVEAU 5	1,932	1,978	2,026	2,074	2,124	2,175	2,227	2,280	2335

EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2021 AU 31 MAI 2022

2.00%	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NIVEAU 2	1,345	1,377	1,410	1,444	1,479	1,514	1,551	1,588	1626
NIVEAU 3	1,565	1,602	1,640	1,680	1,720	1,761	1,803	1,847	1891
NIVEAU 4	1,751	1,793	1,836	1,880	1,925	1,972	2,019	2,067	2117
NIVEAU 5	1,971	2,018	2,066	2,116	2,167	2,218	2,272	2,326	2382

EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2022 AU 31 MAI 2023

2.00%	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NIVEAU 2	1,372	1,405	1,439	1,473	1,508	1,545	1,582	1,620	1658
NIVEAU 3	1,596	1,634	1,673	1,713	1,754	1,796	1,840	1,884	1929
NIVEAU 4	1,786	1,829	1,873	1,918	1,964	2,011	2,059	2,108	2159
NIVEAU 5	2,010	2,058	2,108	2,158	2,210	2,263	2,317	2,373	2429

EN VIGUEUR LE 1^{ER} JUIN 2023 AU 31 MAI 2024

2.00%	1	2	3	4	5	6	7	8	9
NIVEAU 2	1,400	1,433	1,467	1,503	1,539	1,576	1,613	1,652	1691
NIVEAU 3	1,628	1,667	1,707	1,748	1,790	1,832	1,876	1,921	1967
NIVEAU 4	1,822	1,866	1,911	1,956	2,003	2,051	2,100	2,151	2202
NIVEAU 5	2,050	2,099	2,150	2,201	2,254	2,308	2,363	2,420	2478

ANNEXE B - CONDITIONS D'EMPLOI D'UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL EMPLOYÉ POUR UNE PÉRIODE CONTINUE DE MOINS DE SIX (6) MOIS

Statut d'emploi

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

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés occasionnels n'occupent pas d'emploi permanent avec l'Employeur.

La présente annexe se présente en trois (3) parties :

Partie A - Articles de la convention collective applicables

Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective s'appliquent à l'employé occasionnel qui n'a pas été ainsi employé pour une période continue de six (6) mois :

Préambule

1. Reconnaissance
2. Application de la convention
3. Sécurité de la Province
4. Lois à venir et la convention collective
5. Définitions
6. Droits de la direction
7. Aucune discrimination
8. Grève et lock-outs
9. Sécurité du Syndicat
11. Tableaux d'affichage
12. Communications
13. Impression de la convention
42. Sécurité et hygiène
47. Directives sur les déplacements
53. Durée et cessation

Partie B – Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective s'appliquent avec certaines conditions :

B14 – RÈGLEMENT PAR DISCUSSION ET PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

Un employé occasionnel a le droit de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu de la présente annexe par l'application de l'article 14 de la convention collective.

B15 – ARBITRAGE

Un employé occasionnel a le droit de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi qui lui est accordée en vertu de la présente annexe par l'application de l'article 14 de la convention collective.

B18 – TAUX DE TRAITEMENTS ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Taux de traitement - Le taux de traitement d'un employé occasionnel conformément aux taux de traitement en vigueur établis à l'annexe A qui fait partie de la présente convention.

Temps supplémentaire

- a) Toutes les heures effectuées en plus des 36,25 heures réglementaires par semaine doivent être considérées comme du temps supplémentaire.
- b) Tout temps supplémentaire doit être autorisé d'avance par le surveillant désigné de l'employé.
- c) Les heures supplémentaires sont payées une fois et demie (1 ½) le taux réglementaire de l'employé.

B26 – ANCIENNETÉ

- a) L'ancienneté des employés occasionnels correspond au nombre de jours de service dans un emploi occasionnel, excluant les heures supplémentaires chez l'Employeur depuis le 17 juin, 2010. Le service comprendra seulement les jours effectivement travaillés par l'employé occasionnel.

À compter de la date de signature de cette annexe, un employé occasionnel perd son ancienneté s'il y a une interruption de plus de douze (12) mois dans l'emploi occasionnel.

L'Employeur doit préparer une liste des employés occasionnels et doit la mettre à la disposition du Syndicat pendant janvier de chaque année.

- b) **Offre d'emploi** - Sous réserve de la disponibilité du travail, l'Employeur offrira le travail occasionnel à l'employé occasionnel pourvu que l'employé ait été embauché et a travaillé pour un minimum de quatre (4) mois au cours des derniers douze (12) mois, que son rendement est satisfaisant et qu'il possède les compétences, les aptitudes et les qualifications requises par le poste. Lorsque l'Employeur détermine que plus d'un employé occasionnel a obtenu un rendement satisfaisant, il accorde préférence pour le travail disponible, à l'employé comptant le plus d'ancienneté sur la liste officielle.

Dès qu'une affectation a débuté, un employé occasionnel ne pourra pas être remplacé par un autre employé occasionnel comptant plus d'ancienneté. Un employé relevant du siège social est considéré un employé relevant du campus ou est son lieu de travail.

Aux fins du calcul de l'ancienneté et des offres d'emploi, l'unité d'opération se fera par classification à l'intérieur d'un campus ou du siège social.

B31 - CONGÉS ANNUELS

En plus du taux de traitement applicable,

- a) les employés occasionnels qui comptent moins de huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à quatre pour cent (4 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.
- b) les employés occasionnels qui comptent au moins huit (8) années d'emploi continu auprès de l'Employeur recevront une indemnité de congés annuels correspondant à six pour cent (6 %) de leur taux de traitement horaire au taux simple pour toutes les heures travaillées.

B32 - JOURS FÉRIÉS

Les huit (8) jours fériés sont le jour de l'An, le jour de la Famille, le Vendredi saint, la fête du Canada, la fête du Nouveau-Brunswick, la fête du Travail, le jour du Souvenir et le jour de Noël et comprend tout jour qui leur est substitué en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*.

Un employé occasionnel recevra une indemnité de jours fériés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.

B44 - BLESSURES AU TRAVAIL

Les employés occasionnels sont protégés par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail de la province du Nouveau-Brunswick*. L'article 44.02 de la convention collective ne s'applique pas.

Partie C –Articles de la convention collective qui ne s'appliquent pas

10. Représentant syndical
14. Règlement par discussion et Procédure applicable aux griefs (voir partie B)
15. Arbitrage (voir partie B)
16. Discipline
17. Heures de travail
18. Temps supplémentaire (voir partie B)
19. Paiement des salaires et des allocations (voir partie B)
20. Promotion, rétrogradation et mutation
21. Rémunération de suppléance / affectation temporaires
22. Dispositions relatives aux employés à temps partiel
23. Affichage des postes
24. Date d'anniversaire
25. Classification des postes
26. Ancienneté (voir partie B)
27. Liste d'ancienneté (voir partie B)
28. Période de probation
29. Mise en disponibilité et rappels
30. Cessations (démission) d'emploi
31. Congés annuels (voir partie B)
32. Jours fériés (voir partie B)
33. Congés de maladie
34. Congés de maternité et pour soins d'enfants
35. Congés d'urgence et autres congés
36. Congés de deuil
37. Congé de porteur
38. Congés d'audience
39. Congés d'études, perfectionnement et développement professionnel
40. Congés pour affaires du Syndicat
41. Congé en cas de violence familiale
43. Régimes de soins de santé et dentaire, assurance-vie et invalidité de longue durée
44. Blessures au travail (voir partie B)
45. Retraite
46. Allocation de retraite
48. Transfert d'avantages
49. Comité provincial des relations employeur – employés
50. Changements technologiques
51. Détachement
52. Rétroactivité

LETTRE D'ENTENTE

OBJET : CONDITIONS D'EMPLOI D'UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL EMPLOYÉ POUR UNE PÉRIODE DE PLUS DE SIX (6) MOIS

ENTRE : COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

La présente a pour but de définir les conditions d'emploi d'un employé occasionnel ayant dépassé six (6) mois de service continu et qui travaille des heures réglementaires prévues (c'est-à-dire qu'il ne travaille pas de façon sporadique ou en suppléance). En plus des conditions statuées à l'Annexe B de la présente convention collective, les conditions qui suivent s'appliquent aux employés occasionnels de plus de six (6) mois.

Les congés sont accordés en fonction des jours prévus à l'horaire et sont calculés au prorata des heures travaillées par rapport aux heures réglementaires des employés à temps plein.

CONGÉS ANNUELS

Lorsqu'un employé a été employé sur une base occasionnelle pendant une période de plus de six (6) mois, il doit recevoir les avantages prévus à l'article 31.01 qui s'appliquent à compter du premier jour ouvrable du septième (7e) mois de service ininterrompu.

CONGÉS DE MALADIE

- a) Chaque employé de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.
- b) Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :
 - i. les jours où l'employé est en congé annuel;
 - ii. les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente annexe;
 - iii. les jours où l'employé est en congé de maladie payé conformément aux dispositions de la présente annexe.
- c) Un employé peut être tenu par l'Employeur de présenter un certificat du médecin/infirmière praticienne pour toute période d'absence dépassant trois (3) jours consécutifs pour laquelle un congé de maladie est demandé et, à défaut de la présentation d'un certificat après une telle demande, le temps d'absence du travail sera déduit du traitement de l'employé.
- d) Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible.

RÉGIME DE SOINS DE SANTÉ, DENTAIRE, ASSURANCE-VIE

Conformément aux critères d'admissibilités du régime, l'employé se verra offrir les protections suivantes :

- a) Régimes de soins de santé et dentaires
 - i. L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.

- ii. L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50 %) du coût du régime de soins dentaires de base actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick, comme convenu entre les parties, pour tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime est volontaire. Au moment de la mise en œuvre de ce régime, l'Employeur retiendra la part de l'employé du coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.
 - iii. Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes qui entraînent une augmentation des primes du Comité permanent des régimes d'assurance, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.
- b) Assurance vie collective
- i. L'Employeur doit collaborer avec le Syndicat en reconnaissant l'autorisation des employés de retenir les primes d'assurance-vie collective de leur traitement et de les remettre au Syndicat en vue de souscrire à un régime autre que celui de l'Employeur.
 - ii. L'Employeur et tous les employés doivent souscrire au même titre au régime existant d'assurance-vie collective des employés de la fonction publique, à la signature de la convention collective.
- c) Toute considération de changement des plans existants identifiés aux paragraphes a) et b) à des plans équivalents se fera par les parties par le biais d'un processus entendu conjointement.

RÉTROACTIVITÉ

Les employés occasionnels qui ont plus de six (6) mois de service continu à la date de signature de la nouvelle convention recevront le nouveau taux horaire à partir de la date où ils ont atteint le service continu dans l'unité syndicale, c'est-à-dire à partir du premier jour suivant la période travaillée de six mois continus.

En plus des conditions libellées ci-haut, les articles suivants de la convention collective s'appliquent :

- 10. Représentant syndical
- 35. Congés d'urgence et pour autres congés
- 36. Congés de deuil
- 40. Congés pour affaires du syndicat
- 49. Comité provincial des relations employeur – employés

SIGNÉE CE 28^e JOUR DE MARS 2024.

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Susie Proulx-Daigle (sig. 2, 2024.10.05.001)

Susie Proulx-Daigle

Joyce Aucoin

Joyce Aucoin

Paula Trites

Paula Trites (sig. 2, 2024.10.05.001)

Paula Trites

POUR L'EMPLOYEUR

Michelle Levesque

Michelle Levesque

Jacques Cormier

Jacques Cormier

Michèle Guignard

Michèle Guignard (sig. 2, 2024.10.21.001)

Michèle Guignard

Sally Basque

Sally Basque

Juan Manuel Toro Lara

Juan Manuel Toro Lara

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelé l'Employeur

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelée le Syndicat

Objet : Renseignements sur les employés fournis au Syndicat

Les parties conviennent par les présentes que, lorsque l'unique système de déclaration de la solution de PRO, Fusion, aura été mis en œuvre, l'article 9.04 sera modifié de manière à inclure l'adresse de courrier électronique et le titre du poste, à savoir :

Le paiement mensuel des retenues doit être accompagné d'une liste complète dans un format électronique déterminé mutuellement, comme Excel ou CSV, comprenant les renseignements pour chaque employé : nom, adresse, numéro de téléphone (si disponible), adresse de courrier électronique, titre du poste, ministère, lieu de travail, date d'ancienneté, montant des cotisations au SESPPNB prélevées, échelle salariale et classification, soit :

- 1) des employés à temps plein ;
- 2) des employés à temps partiel ;
- 3) des employés réguliers ;
- 4) des employés termes ;
- 5) des employés saisonniers ;
- 6) des employés occasionnels.

Cette liste comprendra également le nombre d'heures payées à chaque employé au cours du mois durant lequel les retenues ont été effectuées. Elle sera fournie chaque mois.

SIGNÉE CE 28^e JOUR DE MARS 2024.

POUR LE SYNDICAT


Susie Proulx-Daigle (dpt 2, 2024.10.18.A01)

Susie Proulx-Daigle



Joyce Aucoin


Paula Trites (dpt 2, 2024.10.18.A01)

Paula Trites

POUR L'EMPLOYEUR



Michelle Levesque



Jacques Cormier


Michèle Guignard (Mar 28, 2024 15:27 A01)

Michèle Guignard



Sally Basque



Juan Manuel Toro Lara

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelé l'Employeur

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelée le Syndicat

Objet : Congé de quarantaine

Les employés ont droit à un congé payé lorsqu'ils s'absentent du travail en raison d'une quarantaine ordonnée par un médecin-hygiéniste ou de toute autre ordonnance en matière de santé ou de sécurité publique administrée ou mise en œuvre par une directive de l'employeur.

SIGNÉE CE 28^e JOUR DE MARS 2024.

POUR LE SYNDICAT


Susie Proulx-Daigle (Apr 2, 2024 10:08 AM)

Susie Proulx-Daigle

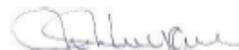


Joyce Aucoin


Paula Trites (Mar 24, 2024 12:42 PM)

Paula Trites

POUR L'EMPLOYEUR



Michelle Levesque



Jacques Cormier


Michelle Guignard (Mar 28, 2024 15:21 AM)

Michèle Guignard



Sally Basque



Juan Manuel Toro Lara

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelé l'Employeur

ET : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelée le Syndicat

Objet : Mesures de Santé et Mieux-être au CCNB

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance de la santé et du mieux-être du personnel. Elles s'engagent à collaborer et contribuer à cette fin dans la mesure où les ressources sont à la disposition du CCNB ;

Les parties conviennent comme suit :

1. Au plus tard le 15 mars de chaque année, l'employé régulier, terme, et/ou qui a un minimum de six (6) mois de service continu, qui est actif, peut soumettre pour approbation à son superviseur des demandes de formation, de perfectionnement, d'activités, d'achats d'équipement ou adhésions dans le cadre de la santé et mieux-être des membres employés.
Le cas échéant, la participation aux formations au perfectionnement ou activités doivent se faire à l'extérieur des heures de travail ;
2. La demande doit cadrer dans les principes directeurs des six (6) dimensions du mieux-être adopté par le CCNB (annexe A) ou par toute autre politique ou mesure adoptées ou prises par le CCNB à cet égard ;
3. Pour toute activité préapprouvée en vertu du paragraphe 1 et sur preuve justificative soumise par l'employé, le CCNB s'engage à rembourser un remboursement d'un maximum de trois cents dollars (300 \$) par employé par année financière pour des dépenses ou des honoraires encourus. Les sommes inutilisées ne peuvent être reportées à l'année subséquente.

SIGNÉE CE 28^e JOUR DE MARS 2024.

POUR LE SYNDICAT

Susie Proulx-Daigle

Susie Proulx-Daigle (Mar 28, 2024 10:08 AM)

Susie Proulx-Daigle

Joyce Aucoin

Joyce Aucoin

Paula Trites

Paula Trites

POUR L'EMPLOYEUR

Michelle Levesque

Michelle Levesque

Jacques Cormier

Jacques Cormier

Michèle Guignard

Michèle Guignard

Sally Basque

Sally Basque

Juan M. Toro Lara

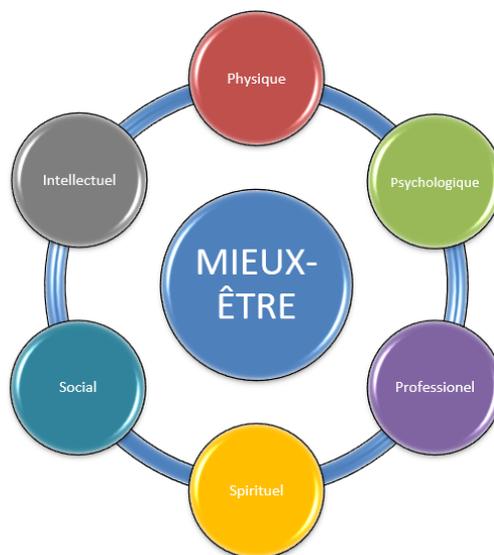
Juan Manuel Toro Lara



COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Les six dimensions du mieux-être

Annexe A



Le mieux-être...	C'est...
<i>Intellectuel</i>	Faire preuve de curiosité et s'engager dans une démarche d'apprentissage à vie. Cela passe par la recherche de nouvelles idées et expériences, l'acquisition de nouvelles compétences et l'élargissement de ses connaissances.
<i>Spirituel</i>	Être capable de vivre en paix et en harmonie, de mettre ses valeurs en pratique et de trouver un sens à sa vie. C'est faire preuve de gratitude et de tolérance, garder espoir et savoir pardonner. Pour cela, il faut avoir une bonne estime de soi et entretenir de bonnes relations avec les autres, aimer la nature ou, pour certains, croire en une force supérieure.
<i>Professionnel</i>	Trouver son épanouissement personnel dans des activités quotidiennes intéressantes, que ce soit au travail, rémunéré ou non, dans son rôle de parent et dans les soins donnés aux enfants, dans les tâches domestiques ou comme bénévole.
<i>Psychologique</i>	Être bien dans sa peau et être capable de reconnaître, d'accepter, de comprendre et de partager avec les autres, de façon constructive, ses sentiments (amour, espoir, tristesse, crainte et colère); être en mesure de faire face aux défis que la vie nous réserve.
<i>Physique</i>	Posséder la force, la souplesse et l'énergie nécessaires pour vaquer à ses occupations quotidiennes à la maison, au travail et dans ses loisirs sans se sentir trop fatigué ou épuisé. C'est aussi adopter de saines habitudes (par exemple, être actif chaque jour, dormir suffisamment, bien s'alimenter) et éviter les comportements nuisibles à la santé (comme l'usage du tabac et la consommation excessive d'alcool).
<i>Social</i>	Être capable de nouer et d'entretenir des relations positives, respectueuses et enrichissantes avec les autres. C'est aussi savoir offrir et recevoir de l'aide, et ne pas hésiter à prendre les mesures qui s'imposent pour que le quartier et la collectivité où l'on habite soient des endroits où il fait bon vivre.

Source : Adapté de Bill Hettler, cofondateur et président du conseil d'administration du National Wellness Institute

(http://www.nationalwellness.org/?page=Six_Dimensions)