

**CONVENTION**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES  
ET INFIRMIERS  
DU NOUVEAU-BRUNSWICK**

**ET**

**LE CONSEIL DE GESTION**

**GROUPE : INFIRMIÈRES, PARTIE III**

**DATE D'EXPIRATION : le 31 décembre 2018**

## TABLE DES MATIÈRES

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

ARTICLE 52 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	46
ARTICLE 53 — ÉVALUATION DU RENDEMENT DES EMPLOYÉES .....	47
ARTICLE 54 — RÉTROACTIVITÉ .....	47
ARTICLE 55 — DURÉE ET CESSATION .....	47
ANNEXE A .....	49
ANNEXE B.....	52
ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE .....	55
LETTRE D’INFORMATION — Harcèlement et abus en milieu de travail.....	59
LETTRE D’INTENTION — Protocoles d'entente.....	60
LETTRE D’ENTENTE — Paye uniformisée à la quinzaine .....	61
LETTRE D’ENTENTE — Intégration de l’hôpital extra-mural à la régie régionale de la santé .....	62
LETTRE D’INTENTION — Véhicules du programme extra-mural.....	64
LETTRE D’INFORMATION - Régime de congé avec salaire différé .....	65
LETTRE D’INTENTION — La réduction temporaire d’un poste à temps plein à un poste à temps partiel .....	68
LETTRE D’INTENTION — Réduction d’un poste à temps plein à un poste à temps partiel à l’intention des employées durant leur période de pré-retraite.....	68
LETTRE D’INTENTION — Congé d’études.....	70
LETTRE D’INTENTION — Relais innovateurs et heures de travail modifiées .....	71
LETTRE D’INTENTION — Projet pilote relatif à la mise en œuvre d’un poste d’infirmière immatriculée durant la fin de semaine .....	72
LETTRE D’INTENTION — La définition d’« établissement » par rapport aux unités extra-murales, et aux programmes de santé publique et de santé mentale communautaires .....	73
LETTRE D’ENTENTE — Horaires variables .....	74
LETTRE D’ENTENTE — Déplacements requis dans une régie régionale de la santé.....	75
LETTRE D’INTENTION — Prime de maintien en poste .....	76
PROTOCOLE D’ENTENTE — Infirmières employées par ambulance Nouveau-Brunswick.....	77
LETTRE D’INTENTION — Assiduité au travail et mieux-être des employées.....	79
LETTRE D’INTENTION — Collaboration à des soins de santé viables .....	81
LETTRE D’INTENTION — Augmentations fondées sur les études.....	82
LETTRE D’INTENTION — Lignes directrices pour l’équipe flottante.....	83
LETTRE D’INTENTION — Modèles de soins.....	84
LETTRE D’INTENTION — Prévention de la violence en milieu de travail .....	85
LETTRE D’INTENTION — Concernant l’évaluation en matière de dotation sécuritaire.....	86
LETTRE D’ENTENTE — Réduction temporaire des heures de travail des dirigeantes de la section locale...	87

## PARTIES

LA PRÉSENTE CONVENTION est conclue le 23 septembre 2015.

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

ET : LE CONSEIL DE GESTION, représenté par les régies régionales de la santé et Ambulance Nouveau-Brunswick énumérées à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (ci-après appelé l'Employeur).

### ARTICLE 1 — BUT DE LA CONVENTION

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

### ARTICLE 2 — CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

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

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

### ARTICLE 3 — DÉFINITIONS

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

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

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

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

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

d) « Employée occasionnelle » — Une employée qui est embauchée à titre temporaire en vue de :

- (i) répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail;
- (ii) remplacer un employé absent;

et qui travaille plus du tiers d'un relais, selon la définition de l'article 3.14.

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

3.02 « Unité de négociation » désigne les employées de l'Employeur visées par l'ordonnance d'accréditation modifiée numéro 007 HO 1c et comprend les employées de l'ancienne unité de négociation des infirmières de la Partie I visées par l'ordonnance d'accréditation 004 PS 1b modifiée le 23 février 2006.

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

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

3.05 « Employeur » désigne le Conseil de gestion, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

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

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

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

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

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

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

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

3.13 « Ancienneté » est une mesure des heures accumulées rémunérées en tant qu'employée dans les unités de négociation des infirmières de la Partie III et des infirmières gestionnaires et surveillantes de l'hôpital dont l'employée fait partie, à compter de sa date d'embauche, sauf pour ce qui est prévu au paragraphe 4.07c, 25.01, 38.03 b) et c) et 40.03 b).

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 4 -EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL, TEMPORAIRES ET OCCASIONNELLES**

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

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

4.02 Les employées temporaires et occasionnelles doivent :

- (1) être rémunérées selon les taux qui figurent à l'annexe « A » ou l'annexe « B », et

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(v) Sauf en cas d'urgence, une employée qui a accepté de travailler un relais occasionnel doit aviser l'hôpital soixante-douze (72) heures avant le début du relais occasionnel prévu à l'horaire qu'elle est incapable de travailler ce relais.

(vi) L'Employeur devra aviser l'employée de l'annulation d'un relais occasionnel prévu à l'horaire dès que possible.

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

(ii) Une employée à temps partiel peut demander par écrit de travailler sur une base occasionnelle. Lorsqu'une employée à temps partiel ne figure plus sur la liste des employées

occasionnelles, une nouvelle demande ne sera pas étudiée avant qu'une période de douze (12) mois se soit écoulée. Lorsqu'elle figure sur la liste des employées occasionnelles, une employée à temps partiel qui désire accomplir un travail occasionnel doit être disponible pour travailler, sauf si elle est en congé approuvé.

- (iii) Une employée à temps partiel qui désire accomplir un travail occasionnel doit informer son Employeur des jours et/ou des relais où elle entend se rendre disponible. Une employée qui sait à l'avance qu'elle ne sera pas disponible pour aucun des relais de travail occasionnel indiqués à son Employeur pendant une semaine particulière, doit en aviser son Employeur. Si une employée à temps partiel omet d'aviser son Employeur de sa non-disponibilité, elle ne peut refuser un travail occasionnel que pour les raisons énoncées à l'article 4.11 b).
- (iv) L'Employeur n'est pas tenu d'offrir un travail occasionnel à une employée à temps partiel si ce travail occasionnel empiète sur le travail régulier à temps partiel de l'employée.

c) Le travail occasionnel doit être offert aussi équitablement que possible, dans un (1) établissement seulement, ou d'une autre façon d'un commun accord, entre les employées à temps partiel et les employées occasionnelles qui sont disponibles et qui sont employées pour ce genre de travail. Les offres équitables seront, sur demande, évaluées une fois durant toute période de trois (3) mois. L'offre équitable doit inclure les cas suivants : appels, aucune réponse, refus et périodes où l'employée n'est pas disponible.

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

4.10 Une employée occasionnelle peut demander que son nom soit inscrit sur une liste de travail occasionnel dans un (1) ou plusieurs établissements et si sa candidature est approuvée par l'hôpital, elle se verra offrir du travail occasionnel conformément au paragraphe 4.09. L'approbation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

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

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

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

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

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

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

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



## **ARTICLE 6 — RECONNAISSANCE**

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

## **ARTICLE 7 — DISCRIMINATION**

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

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

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

## **ARTICLE 8 — CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT**

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

## **ARTICLE 9 — DROITS DE LA DIRECTION**

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

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

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

10.01 a) Toutes les nouvelles employées doivent devenir membres du Syndicat au cours de leur premier mois d'emploi.

b) Les employées qui sont membres du Syndicat ou qui le deviennent doivent conserver leur qualité de membre en règle comme condition d'emploi continu.

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 11 — SÉCURITÉ DE LA PROVINCE**

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

## **ARTICLE 12 — LOIS À VENIR**

12.01 Si une loi adoptée par la Législature et s'appliquant aux employées visées par la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention.

## **ARTICLE 13 – REPRÉSENTANT LOCAL**

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 14 — COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉES**

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

#### **ARTICLE 15 — COMITÉ D'EXERCICE DE LA PROFESSION**

15.01 a) L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir un Comité d'exercice de la profession. Les parties reconnaissent que la structure du Comité doit être établie selon chaque établissement, sauf entente à l'effet contraire.

b) Il doit y avoir un Comité d'exercice de la profession composé d'au plus quatre (4) représentants du Syndicat et d'au plus quatre (4) représentants de l'administration, dont un étant un cadre infirmier supérieur. D'autres représentants de l'une ou l'autre des parties peuvent être ajoutés sur entente mutuelle. Le Syndicat et l'administration assument la présidence à tour de rôle.

c) Les membres de ce comité se réuniront afin de discuter de tout sujet de préoccupation pour les parties. Il est entendu que ces sujets de préoccupation peuvent être présentés oralement ou par document écrit et que les membres du comité étudieront de façon confidentielle tous les renseignements soumis.

d) Le comité sera chargé :

- (i) de définir les problèmes,
- (ii) d'apporter des solutions viables relativement à ces problèmes,
- (iii) de recommander les solutions proposées par écrit aux responsables appropriés des hôpitaux, avec copie au vice-président responsable de la pratique professionnelle en soins infirmiers de la régie régionale de la santé.

e) Ce comité doit être nommé dans un délai de trente (30) jours de la signature de la présente convention, doit se réunir dans un délai de dix (10) jours de sa nomination et par la suite, chaque mois. De plus, il doit tenir toute autre réunion supplémentaire demandée par l'une ou l'autre des parties.

f) Ce comité joue un rôle consultatif et ne doit pas servir à remplacer les réunions du personnel ou les réunions convoquées par l'infirmière gestionnaire, ni les moyens habituels de communication en vigueur dans l'hôpital.

g) Toute question restée sans solution après plus de trois (3) rencontres doit être expliquée par écrit à la partie intéressée avant la réunion ordinaire suivante.

h) Les employées ne doivent pas subir une perte de salaire pour avoir assisté aux réunions ou avoir exercé les fonctions du Comité. Si une employée est tenue d'assister à ces réunions en dehors de ses heures de travail réglementaires, elle doit être rémunérée à son taux horaire réglementaire.

i) Il faut tenir un procès-verbal de chaque réunion.

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

15.03 Un représentant du Syndicat provincial ou un représentant du Conseil de gestion peut être invité à ces réunions à titre consultatif seulement. Toutes les parties obtiendront un préavis raisonnable avant la réunion si de tels représentants doivent assister.

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

16.01 a) Lorsqu'une employée a une plainte ou qu'elle prétend que l'Employeur a violé l'une quelconque des dispositions de la présente convention, cette employée peut, avec ou sans le concours d'un représentant du Syndicat, discuter de la question avec sa surveillante immédiate dans un délai de dix (10) jours ouvrables complets après avoir pris connaissance des circonstances qui ont donné lieu à la plainte ou à l'allégation d'une violation de la convention.

b) Une employée occasionnelle doit avoir le droit de présenter un grief portant sur l'interprétation ou l'application d'une modalité ou d'une condition dont elle bénéficie en vertu de la convention collective, à moins d'indication contraire.

c) Lorsqu'une employée prétend que l'Employeur a violé l'une quelconque des dispositions de la présente convention

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

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

**TROISIÈME ÉTAPE :** Dans un délai de cinq (5) jours ouvrables à partir de l'expiration du délai de dix (10) jours ouvrables mentionné à la deuxième étape, l'employée peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, au directeur général de l'hôpital où elle travaille. Toute proposition de règlement du grief qui aura été

présentée à la première et à la deuxième étape et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lorsqu'il est présenté au directeur général. Le directeur général agissant en compagnie ou au nom du conseil d'administration doit rencontrer l'employée dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle a présenté son grief au directeur général en vue d'obtenir un règlement du grief. Le directeur général doit donner une réponse à l'employée dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date de la rencontre et si l'employée ne reçoit pas un règlement satisfaisant de son grief de la part du directeur général, elle peut soumettre son grief à l'arbitrage tel qu'il est prévu à l'article 17 ci-dessous dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aurait dû recevoir une réponse de la part du directeur général ou de la date à laquelle elle a reçu une réponse non satisfaisante.

Aux fins du présent article, la mention « directeur général » peut se lire comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

## PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

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

### ARTICLE 17 — ARBITRAGE

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 18 — HEURES DE TRAVAIL

18.01 a) Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque relais doivent être de sept heures et demie (7½). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) calculée sur une période de quatre (4) semaines. Le temps accordé pour les repas ne doit pas être inférieur à trente (30) minutes par relais et ne doit pas être considéré comme des heures de travail.

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

ENTRÉE	SORTIE
Jour —	
Entre 7 h et 8 h	Entre 15 h et 16 h
Soirée —	
Entre 15 h et 16 h	Entre 23 h et minuit
Nuit —	
Entre 23 h et minuit	Entre 7 h et 8 h

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

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

c) Si une employée a acheté un repas à la cafétéria de l'hôpital et qu'elle doit le laisser afin de retourner au travail, l'Employeur doit lui remplacer son repas.

d) Périodes de repas (Programme extra-mural du Nouveau-Brunswick).

- (i) Par une entente mutuelle entre l'hôpital et les employées de chacune de ses unités de prestations de services du Programme extra-mural, les périodes de repas peuvent être prolongées jusqu'à soixante (60) minutes.
- (ii) Les employées du Programme extra-mural du Nouveau-Brunswick qui sont obligées d'être de service pendant les heures de repas doivent être rémunérées au taux de service de réserve conformément à l'article 20.06 d) de la convention collective.
- (iii) Une employée du Programme extra-mural du Nouveau-Brunswick qui doit répondre aux appels téléphoniques ou qui est rappelée au travail pendant sa période de repas, doit recevoir, en plus du taux de service de réserve conformément à l'article 20.06 d), le taux de surtemps pour le temps consacré au service, conformément au sous-article 20.03 a) ii) et l'Employeur doit lui remplacer son repas.

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

18.03 a) Les employées à temps plein et à temps partiel doivent recevoir une fin de semaine libre au moins toutes les deux (2) fins de semaine. Si les circonstances devaient empêcher l'employée d'obtenir une fin de semaine libre à la deuxième (2<sup>e</sup>) fin de semaine, l'employée doit être rémunérée au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées pendant la fin de semaine. Cette disposition ne s'applique pas aux employées à temps partiel qui ont fait une demande pour travailler uniquement les fins de semaine.

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

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

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

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

b) À moins d'accord contraire entre l'hôpital et l'employée,

(i) lorsqu'il est possible de le faire, la majorité des relais des employées tenues de travailler suivant un système de quarts rotatifs doivent être des relais de jour calculés sur une période de douze (12) mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier. La période de congés annuels de l'employée ne doit pas être incluse dans cette formule.

(ii) une période d'au moins seize (16) heures doit s'écouler entre les changements de relais.

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

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

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

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

18.10 Si une section locale indique que, dans un établissement ou une unité de soins infirmiers, il est possible, avec les ressources actuelles, d'améliorer les horaires de travail existants, la section locale et l'Employeur doivent se rencontrer, le plus tôt possible pour tenter de trouver une solution mutuellement acceptable. S'il est impossible de trouver une solution mutuellement acceptable au niveau de la section locale, un représentant du Syndicat provincial et un représentant du Conseil de gestion peuvent être invités à assister aux réunions suivantes à titre consultatif seulement.



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

18.12 Les employées peuvent être autorisées à établir elles-mêmes leur horaire conformément à ce qui suit:

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

#### **ARTICLE 19 — SEMAINE DE TRAVAIL RÉDUITE**

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

- a) la direction de l'établissement consente à adopter et à maintenir l'horaire des relais;
- b) l'horaire soit maintenu conformément à la convention collective et à l'addenda à la convention collective.

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

#### **ARTICLE 20 — SURTEMPS**

20.01 Le surtemps doit être autorisé par l'hôpital. Cependant, en cas d'imprévu, si l'employée ne peut obtenir l'autorisation nécessaire, elle doit être rémunérée au taux de surtemps conformément à l'article 20.03 a) ou 20.03 b) lorsqu'elle justifie son surtemps dans un délai de quarante-huit (48) heures.

20.02 a) Nulle employée ne doit recevoir plus d'une fois la rémunération du surtemps pour les mêmes heures de travail supplémentaires.

b) Les heures de travail pour lesquelles l'employée a été rémunérée au taux de surtemps ne doivent pas servir pour déterminer l'admissibilité à des heures supplémentaires additionnelles.

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

- (i) au cours d'une journée libre prévue (employées à temps plein et employées temporaires qui travaillent à temps plein);
- (ii) en plus des sept heures et demie (7 ½) de travail d'une (1) journée quelconque;

- (iii) en plus de la moyenne de trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine (réparti sur une période de quatre (4) semaines);
- (iv) en plus de sept (7) jours consécutifs de travail;
- (v) sans seize (16) heures de temps libre entre chaque relais (sauf pour les heures de surtemps travaillées);
- (vi) en dehors des heures déjà prévues à l'horaire de l'employée, sans préavis de soixante-douze (72) heures;
- vii) pendant un (1) relais d'un double relais, à moins que les deux relais ne soient pas prévus à l'horaire, auquel cas les deux relais donneraient droit à du surtemps; et
- (viii) au cours d'une fin de semaine libre de l'employée;

doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employée ou remboursé en congés à raison d'une fois et demie (1½) le nombre d'heures supplémentaires effectuées. L'employée doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'une infirmière travaille des heures supplémentaires et qu'elle ne demande pas de temps libre ou que l'Employeur ne lui accorde pas le temps libre dans le délai établi par l'hôpital, qui ne doit pas être inférieur à soixante (60) jours, elle doit être rémunérée au taux de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.

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

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

- (i) En plus de onze heures et quart (11¼) dans toute période d'une journée, sauf lorsque les heures en plus des sept heures et demie (7½) de travail ne relèvent pas du choix de l'employée, auquel cas le taux de surtemps sera payé pour les heures travaillées en plus de sept heures et demie (7½);
- (ii) En plus de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine (réparti sur une période de quatre (4) semaines);
- (iii) Pendant un (1) relais d'un double relais.

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

e) Afin d'établir une base de calcul du surtemps en vertu des articles a) (iii) et (c)(ii), deux (2) séries consécutives de périodes de paye doivent être utilisées. Dès que le calcul initial a été fait dans une année civile donnée, toutes les périodes de paye doivent être comptées et aucune période ne doit être comptée deux (2) fois.

20.04 a) Le surtemps doit être offert équitablement entre les employées qui sont disponibles et capables d'accomplir le travail.

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

20.05 L'Employeur ne mettra pas d'employées en disponibilité pour éviter de payer du surtemps conformément au paragraphe 20.03.

20.06 Réserve et rappel

a) Une employée en service de réserve qui est rappelée au travail n'importe quand en dehors de ses heures normales de travail doit être rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps conformément à l'article 20.03 a) pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de huit (8) heures par relais passé en réserve et rémunéré au taux de surtemps.

b) Une liste et un horaire de service de réserve peuvent être dressés dans certains établissements lorsque, selon l'Employeur, les conditions de fonctionnement l'exigent.

c) Une employée désignée pour le service de réserve doit être accessible durant sa période de service de réserve à un numéro de téléphone connu et être capable de se présenter au travail aussi vite que possible si elle est appelée. Aucune rémunération ne sera accordée pour la période complète passée en réserve si l'employée est incapable de se présenter au travail quand on lui demande de le faire. Une employée ne doit pas être tenue d'être en réserve pendant ses jours fériés ou ses autres jours libres, sauf s'il en a été convenu autrement entre l'hôpital et l'employée.

d) Une employée désignée pour le service de réserve doit être rémunérée de trois dollars (3 \$) l'heure consacrée au service de réserve.

e) Une employée affectée au service de réserve qui est appelée au travail et qui s'y présente doit être rémunérée conformément à l'article 20.06 a) et en plus elle doit recevoir la rémunération applicable au service de réserve.

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

(i) Le remboursement des frais réels de taxi payés par l'employée pour le trajet aller et retour entre son domicile et l'établissement, mais ce montant ne doit pas dépasser neuf dollars (9 \$);

(ii) Un montant égal aux frais réels de taxi pour le trajet aller-retour entre son domicile et l'établissement pour l'utilisation d'une voiture particulière, mais ce montant ne doit pas dépasser neuf dollars (9 \$);

g) Les employées travaillant dans les établissements extra-muraux qui doivent retourner le véhicule de l'Employeur à la fin du service de réserve doivent être remboursées pour les frais réels de taxi encourus pour le trajet de retour à leur domicile, mais ce montant ne doit pas dépasser onze dollars (11 \$).

h) Une employée ne doit recevoir aucun paiement des frais de déplacement si :

(i) elle demeure dans un logement subventionné par l'hôpital,

(ii) le transport est assuré par l'Employeur.

i) Aucune employée qui fait du surtemps après minuit ne doit être tenue de commencer son prochain relais normal dans un délai de huit (8) heures. Une employée qui commence à travailler en vertu de la présente

disposition au début de la deuxième heure de son relais normal doit être rémunérée pour la première heure de son relais normal. La présente disposition ne s'applique pas aux employées qui sont rappelées après 5 heures.

j) Lorsqu'une employée du Programme extra-mural ou une infirmière en santé publique ou une infirmière en santé mentale communautaire doit fournir des services professionnels par téléphone pendant qu'elle est en service de réserve, elle sera rémunérée au taux de surtemps pour le temps consacré à la prestation de ces services. Une demande de rémunération du surtemps conformément à la présente disposition doit être présentée dans les quarante-huit (48) heures au moyen d'une formule fournie à l'employée par l'hôpital.

## **ARTICLE 21 — CONGÉS ANNUELS**

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

a) moins de 1 957,5 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculés sur la base d'un jour et quart ( $1\frac{1}{4}$ ) par mois sous réserve du paragraphe 21.06;

b) 1 957,5 heures mais moins de 9 787,5 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de quinze (15) jours;

c) 9 787,5 heures mais moins de 31 320 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt (20) jours;

d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-et-un (21) jours;

e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-deux (22) jours;

f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-trois (23) jours;

g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-quatre (24) jours;

h) 39 150 heures ou plus, a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, d'une période de vingt-cinq (25) jours.

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

21.02 L'année de référence des congés annuels est la période commençant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et se terminant le 30 juin de l'année suivante.

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

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

21.05 Les congés annuels ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre, toutefois, les congés annuels auxquels une employée a droit peuvent être reportés à une année subséquente. Une employée qui désire faire reporter des congés annuels auxquels elle a droit doit en demander l'autorisation à l'hôpital, par écrit, avant l'expiration de l'année

de référence des congés annuels au cours de laquelle l'employée prendrait normalement les congés annuels qu'elle désire faire reporter. Une telle autorisation ne doit pas être demandée ni refusée sans raison valable.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 22 — JOURS FÉRIÉS**

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

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain,
- e) la fête du Canada,

- f) la fête du Nouveau-Brunswick,
- g) la fête du Travail,
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) le lendemain de Noël, et
- l) tous les autres jours dûment déclarés jours fériés par le gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.

22.02 Si un jour férié coïncide avec un jour libre d'une employée, il faut lui accorder un autre jour libre dans un délai de soixante (60) jours en remplacement du jour férié. Si l'employée n'obtient pas ce jour libre dans le délai de soixante (60) jours, elle devra être rémunérée au taux du surtemps. D'un commun accord entre l'hôpital et l'employée, ce jour libre pourra être reporté à une date ultérieure.

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

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

22.05 a) Chaque employée doit obtenir un congé soit à Noël, soit au Jour de l'an, à moins qu'il en ait été convenu autrement par entente mutuelle. Lorsqu'une employée obtient un congé soit à Noël, soit au Jour de l'an, l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 22.01 ou un jour libre réglementaire doit être prévu de façon que l'employée soit en congé sans perte de traitement pendant trois (3) jours consécutifs, lesquels doivent être, par rapport à Noël, les 24, 25 et 26 décembre, et par rapport au Jour de l'an, soit le 30 décembre, le 31 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, ou le 31 décembre, le 1<sup>er</sup> janvier et le 2 janvier.

b) Lorsqu'une employée obtient congé à Noël et au Jour de l'an et lorsque les besoins du service le permettent, elle peut choisir d'utiliser du temps accumulé pour prendre congé le 24 ou le 27 décembre.

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

a) Tout travail effectué un jour férié, à l'exception du 25 décembre et du 1er janvier, doit être rémunéré, à la discrétion de l'employée, comme suit :

- (i) une fois et demi (1½) le taux de traitement horaire de l'employée et le jour férié devant être reporté; ou
- (ii) le taux de traitement horaire de l'employée pour les heures travaillées le jour férié plus la moitié (½) du nombre d'heures travaillées le jour férié devant être pris en congé à une date ultérieure, et le jour férié devant être reporté.

b) Tout travail effectué le 25 décembre et/ou le 1<sup>er</sup> janvier, doit être rémunéré, à la discrétion de l'employée, comme suit :

- (i) deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée, le jour férié devant être reporté; ou
- (ii) le taux de traitement horaire de l'employée pour les heures travaillées le jour férié plus le nombre d'heures travaillées le jour férié qui seront prises en congé à une date ultérieure, le congé devant être reporté.

c) Tout travail effectué un jour férié, sans avis de quarante-huit (48) heures, à l'exception du 25 décembre ou du 1<sup>er</sup> janvier, doit être rémunéré à la discrétion de l'employée, comme suit :

- (i) deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée, le jour férié devant être reporté; ou
- (ii) le taux de traitement horaire de l'employée pour les heures travaillées le jour férié plus le nombre d'heures travaillées le jour férié qui seront prises en congé à une date ultérieure, le jour férié devant être reporté.

d) Tout travail effectué le 25 décembre ou le 1<sup>er</sup> janvier, sans avis de quarante-huit (48) heures, doit être rémunéré à la discrétion de l'employée comme suit :

- (i) deux fois et demi (2½) le taux de traitement horaire de l'employée, le jour férié devant être reporté; ou
- (ii) le taux de traitement horaire de l'employée pour les heures travaillées le jour férié plus une fois et demi (1½) le nombre d'heures travaillées le jour férié qui seront prises en congé à une date ultérieure, le jour férié devant être reporté.

e) Lorsque l'employée a choisi de prendre des heures travaillées en congé et que l'hôpital ne peut pas lui accorder le temps demandé dans le délai qu'il a établi, qui ne doit pas être inférieur à soixante (60) jours, l'employée doit être rémunérée à son taux de traitement horaire.

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

- a) Tout travail effectué un jour férié, sauf le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement horaire de l'employée.
- b) Tout travail effectué le 25 décembre et/ou le 1<sup>er</sup> janvier doit être rémunéré à raison de deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée.
- c) Tout travail effectué un jour férié sans avis de quarante-huit (48) heures doit être rémunéré à raison de deux (2) fois le taux de traitement horaire de l'employée.

22.08 a) La rémunération pour les employées à temps partiel et à temps partiel temporaires qui travaillent sur une base occasionnelle et les employées occasionnelles qui travaillent un des jours fériés officiels indiqués au paragraphe 22.01, sauf le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier, doit être d'une fois et demie (1½) le taux de traitement horaire de l'employée.

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

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

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

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

22.11 Le taux de surtemps doit être payé pour les relais dont la moitié (1/2) ou plus de la moitié (1/2) des heures travaillées tombe entre 1 heure et 24 heures le jour férié. Dans ces cas, le taux de surtemps doit être payé pour la totalité des heures travaillées.

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

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

### **ARTICLE 23 — CONGÉS DE MALADIE**

23.01 a) Chaque employée à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et demi ouvrable (1½) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.14 Un congé de maladie doit être accordé pour des rendez-vous chez un médecin ou un dentiste qui ne peuvent être obtenus en dehors des heures normales de travail d'une employée, conformément au paragraphe 23.13. L'employée doit aviser l'hôpital de l'heure du rendez-vous aussitôt que celui-ci aura été confirmé. Si possible, un tel avis doit être donné soixante-douze (72) heures avant le rendez-vous.

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

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 24 — MALADIES RATTACHÉES À L'ALCOOL ET AUX DROGUES**

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

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

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

#### **ARTICLE 25 — CONGÉS DIVERS**

25.01 a) Un congé, sous réserve du paragraphe 25.02, doit être accordé à des employées en vue d'assister à des réunions de l'exécutif et du comité de négociation.

b) Un congé, sous réserve du paragraphe 25.02, peut être accordé pour autres affaires du Syndicat. Le nombre d'employées d'un département quelconque pouvant avoir droit au congé en même temps est laissé à la discrétion de l'hôpital. Sauf en cas d'urgence, un tel congé devrait être demandé au moins deux (2) semaines avant la date de la réunion. Il ne faut pas demander ni refuser un congé de ce genre sans motif raisonnable.

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

- (i) un avis d'intention de retourner au travail d'au moins soixante (60) jours doit être remis à l'Employeur;
- (ii) une employée qui retourne au travail dans les deux (2) années plus une (1) journée de son congé doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait avant sa période d'absence; une employée qui retourne au travail après une absence de plus de deux (2) années et une (1) journée doit être réintégrée dans le même statut d'emploi et dans la même classe dans son ancienne unité, si un poste est disponible. Si un poste n'est pas disponible dans son ancienne unité, l'employée doit être placée dans un poste comparable dans le même établissement. Le premier poste vacant qui devient disponible dans la même classe et le même statut d'emploi de son ancienne unité lui sera accordé sans qu'il soit nécessaire d'afficher le poste;
- (iii) les frais de toute période d'orientation nécessaire seront payés par l'hôpital et le Syndicat doit rembourser l'hôpital;

- (iv) une employée peut pendant sa période de congé, si le régime auquel elle adhère l'y autorise, continuer de verser ses contributions ainsi que celles de son Employeur;
- (v) l'ancienneté de l'employée doit continuer de s'accumuler;
- (vi) le paragraphe 25.02 ne s'applique pas.

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

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

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

25.05 Congés de deuil

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

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

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

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

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

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

h) Dans le cas du décès d'une personne énumérée au sous-article a) ou b), l'employée peut se faire accorder à la discrétion de l'Employeur une (1) journée additionnelle de congé payée afin de se rendre aux funérailles de cette personne.

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

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

25.07 a) L'employée a le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum de trois (3) jours par année en cas d'urgence au sens du paragraphe 3.04, ou pour une responsabilité familiale demandant l'attention immédiate de l'employée. « Responsabilité familiale » désigne les situations non urgentes qui sont suffisamment graves pour nécessiter l'attention immédiate de l'employée. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Ce congé s'applique aux employées occasionnelles pour les relais déjà prévus à l'horaire.

b) Dans le cas des employées qui ne sont pas normalement remplacées et qui obtiennent un congé en cas d'urgence ou pour une responsabilité familiale, la déduction pour un congé durant la moitié (½) d'un relais prévu à l'horaire ou moins doit correspondre à la moitié (½) d'un relais plutôt qu'à un (1) relais complet.

c) L'Hôpital peut accorder des congés payés ou non payés et sans perte d'ancienneté, en cas d'urgence, pour une responsabilité familiale ou pour tout motif valable et suffisant. Un tel congé ne sera ni demandé ni refusé sans motif valable.

25.08 Les employées désignées pour représenter la section locale aux réunions du comité d'exercice de la profession, ainsi que les employées assistant aux réunions convoquées par l'hôpital, ne doivent pas subir de perte de traitement.

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

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

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

- (i) un jour libre,
- (ii) ses congés annuels,
- (iii) un jour férié,

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

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

25.11 Aucune employée ne doit subir de réduction de salaire lorsqu'elle s'absente du travail à cause d'une mise en quarantaine ordonnée par un médecin-hygiéniste.

#### 25.12 Détachement

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

### **ARTICLE 26 — AIDE AUX ÉTUDES**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **ARTICLE 27 — CONGÉS DE MATERNITÉ**

27.01 a) Les employées ayant droit au congé de maternité doivent être autorisées à utiliser dix (10) jours des crédits de congés de maladie qu'elles auront accumulés pendant qu'elles sont en congé de maternité.

b) Toutes les employées à temps partiel rémunérées conformément à l'annexe « A » ou l'annexe « B » ont le droit d'utiliser au prorata leurs crédits de congé de maladie accumulés comme il est prescrit ci-dessus.

27.02 Au plus tard le 5<sup>e</sup> mois de grossesse, une employée doit transmettre à l'hôpital une demande de congé de maternité par écrit. Ce congé doit commencer avant la date prévue de l'accouchement, mais pas plus tard que la date de l'accouchement.

27.03 Lorsqu'une employée présente un certificat médical à l'hôpital indiquant que sa santé l'exige, un congé de maladie conformément aux dispositions de l'article 23 doit être accordé avant le début du congé de maternité qu'a demandé l'employée en vertu des dispositions du paragraphe 27.02.

27.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 7.03, l'établissement peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment lorsque, à son avis, l'intérêt de l'établissement l'exige.

27.05 a) (i) Le nombre total de semaines pendant lesquelles une employée a droit au congé de maternité peut être diminué, à la discrétion de l'employée. Une demande pour un tel congé réduit doit être présentée dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la date de l'accouchement.

(ii) Une employée peut demander un congé non payé après la fin de son congé de maternité. Les demandes d'un tel congé doivent être présentées au moins quatre (4) semaines avant l'expiration du congé de maternité. Ces demandes peuvent être refusées uniquement dans des circonstances exceptionnelles qui ont été indiquées à l'employée.

(iii) Si une employée désire retourner au travail à la fin de son congé de maternité ordinaire, elle doit en aviser l'Employeur dans les vingt-et-un (21) jours qui suivent la date de l'accouchement.

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

27.06 Pendant les dix-sept (17) semaines du congé de maternité, l'employée peut continuer à verser ses contributions aux régimes d'assurance prévus aux articles 49 et 51 de la convention collective. Lorsque l'employée demande de continuer de verser ses contributions aux régimes d'assurance, l'employeur doit continuer de verser les contributions requises aux régimes d'assurance pendant la période du congé de maternité, à condition que l'employée soumette des chèques postdatés pour sa part des primes pour toute la période avant le début du congé de maternité.

27.07 Un infirmier doit obtenir sur demande, à l'occasion de la naissance d'un enfant de la conjointe de l'employé (y compris une conjointe de fait), un congé spécial payé jusqu'à concurrence de deux (2) jours. Ce congé doit être pris dans un délai raisonnable entourant la naissance de l'enfant. Ce congé sera déduit des congés de maladie accumulés de l'employé.

27.08 Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi.

a) Une employée ayant une année d'ancienneté qui accepte de retourner travailler pendant une période d'au moins six (6) mois et qui présente à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle y a droit sera admissible à une allocation de congé de maternité conformément au régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas (15) semaines ininterrompues immédiatement après le délai de carence minimal pour avoir droit à la prestation d'assurance-emploi.

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

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

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

#### 27.09 Congé de garde d'enfant

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

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

(ii) qui adopte ou a adopté un enfant,

L'Employeur doit accorder à l'employée un congé non payé de trente-cinq (35) semaines consécutives ou un congé plus court que l'employée demande pour lui permettre de prendre soin de l'enfant.

b) Un congé accordé en vertu de l'article 27.09 a) doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté vient sous le soin et la garde de l'employée et se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date. Le congé de garde d'enfant d'une employée qui est la mère naturelle d'un enfant doit commencer immédiatement à la fin du congé de maternité, à moins que l'Employeur et l'employée s'entendent autrement. Si l'enfant nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.

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

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

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

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

27.10 Le nombre total de semaines pendant lesquelles une employée peut être absente du travail, selon les dispositions du présent article, ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

### **ARTICLE 28 — ADMINISTRATION SALARIALE**

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

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

c) Prime de maintien en poste – L'Employeur doit verser, aux employées dans l'unité de négociation qui présentent une confirmation d'immatriculation active durant vingt-cinq (25) ans à titre d'infirmière immatriculée, un rajustement correspondant à trois pour cent (3 %) du taux de traitement réglementaire de l'employée, à compter de la prochaine période de paye, conformément à la lettre d'intention concernant la prime de maintien en poste.

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

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

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

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

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

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

b) Indemnité de prise en charge à la responsable désignée – Classe A d'infirmière immatriculée.

Une employée de n'importe quelle unité de l'hôpital désignée comme étant « responsable » doit recevoir une indemnité de soixante cents (0,60 \$) pour chaque heure travaillée.

En ce qui a trait aux relais de jour, du lundi au vendredi, l'employée désignée doit être « responsable » pour le relais au complet.

Cette prime ne s'appliquera pas dans les cas où une employée a été affectée temporairement à un poste d'une classe supérieure conformément à l'article 31.

28.04 a) Prime de relais

La prime pour le relais du soir doit être un dollar et soixante-quinze cents (1,75 \$) l'heure.

La prime pour le relais de nuit doit être deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure.



b) Prime de fin de semaine

Une prime de fin de semaine est versée pour toutes les heures travaillées pendant n'importe quel relais où la majorité des heures sont travaillées entre 19 h le vendredi et 7 h le lundi, et doit être deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure.

28.05 Cession de traitements

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

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

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

28.07 L'échelle de traitement applicable à une infirmière immatriculée (I.I.) doit être payée par l'hôpital à partir de la date du premier embauchage ou à partir de la date qui figure sur le certificat d'immatriculation de l'infirmière diplômée, en prenant la dernière de ces dates.

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

28.09 L'expérience de travail pertinente de toutes les employées qui commencent à travailler doit être comprise aux fins de l'établissement de l'échelon de ces employées dans l'échelle de traitement.

28.10 Une infirmière diplômée doit être affectée à l'échelon A de l'échelle salariale A des infirmières immatriculée de classe A et doit être affectée à l'échelon B de cette même échelle dès qu'elle devient une infirmière immatriculée.

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

## **ARTICLE 29 — PÉRIODE DE PAYE**

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

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

29.03 Virement automatique

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

29.04 L'Employeur consent à remettre les talons de chèque de paye aux employées affectées au relais de nuit au moment où elles quittent le service.

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

29.06 Si une erreur de plus de cent dollars (100 \$) figure sur la paye nette d'une employée, cette erreur sera corrigée par l'hôpital dans un délai de deux (2) jours ouvrables suivant la demande si l'erreur a été commise par l'hôpital.

### **ARTICLE 30 — POSTES VACANTS, AFFICHAGES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

30.04 La candidate choisie doit faire une période d'essai dans le nouveau poste pendant trois (3) mois civils.

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 31 — AFFECTATIONS PROVISOIRES**

31.01 a) Les affectations provisoires doivent se faire suivant l'ancienneté, conformément aux articles 31.02 a), b) et c), pourvu que l'employée comptant le plus d'ancienneté possède les titres de compétence en soins infirmiers et les habiletés infirmières. Les changements requis dans l'horaire de travail de l'employée ne constitueront pas du surtemps.

b) Une employée en affectation provisoire doit terminer cette affectation provisoire et être réintégrée à son ancien poste pendant une période minimale de douze (12) mois avant de demander une autre affectation provisoire dans la même classe, sauf si la demande signifie un changement de statut d'emploi dans son unité ou à moins d'entente mutuelle contraire.

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

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

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

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

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

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

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

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

31.05 Toutes les affectations provisoires doivent être affichées dans l'établissement, sauf lorsque le poste n'est pas particulier à l'établissement, auquel cas il doit être affiché sur une base régionale.

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

## **ARTICLE 32 — SUSPENSIONS ET CONGÉDIEMENTS**

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

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

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

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

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

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

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

### **ARTICLE 33 — RÉAMÉNAGEMENT DE L'EFFECTIF**

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

b) Lorsque des réaménagements de l'effectif dus à un manque de travail sont indiqués par une régie régionale de la santé, un comité mixte de réaménagement de l'effectif doit être établi afin de discuter de la mise en œuvre des réaménagements de l'effectif conformément à l'article 33.01 a). Ce comité de réaménagement de l'effectif doit être de nature consultative.

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

### **ARTICLE 34 — MISE EN DISPONIBILITÉ ET DÉPLACEMENT/RAPPEL**

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

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

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

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

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

(i) l'employée possédant le moins d'ancienneté qui occupe un poste pour lequel l'employée qui déplace a les titres de compétence en soins infirmiers et les habiletés infirmières nécessaires pour accomplir le travail.

(ii) dans le cas d'une employée à temps plein qui déplace une autre employée, à sa discrétion, soit l'employée à temps plein ou l'employée à temps partiel possédant le moins d'ancienneté.

(iii) dans le cas d'une employée à temps partiel qui déplace, l'employée à temps partiel possédant le moins d'ancienneté.

34.04 Pour exercer son droit en vertu du présent article,

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

34.05 a) Sous réserve du paragraphe 34.01, une employée de la classe B, C ou D d'infirmière immatriculée qui est touchée par un manque de travail dans son établissement a le droit de :

- (i) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté, de la même classe au sein de l'établissement,
- (ii) l'employée possédant le moins d'ancienneté qui est déplacée peut déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté de la même classe au sein de la régie régionale de la santé, ou l'une ou l'autre employée peut,
- (iii) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté d'une classe inférieure dans une unité qu'elle choisit au sein de l'établissement, ou
- (iv) accepter une mise en disponibilité.

b) Sous réserve du paragraphe 34.01, une employée de la classe B, C ou D d'infirmière immatriculée dont le poste n'est pas particulier à l'établissement et qui est touchée par un manque de travail dans la région a le droit de :

- (i) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté de la même classe au sein de la régie régionale de la santé, ou
- (ii) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté dans une classe inférieure à l'établissement de son choix, ou
- (iii) accepter une mise en disponibilité.

34.06 a) Sous réserve du paragraphe 34.01, une employée de la classe A d'infirmière immatriculée touchée par un manque de travail dans son établissement a le droit de :

- (i) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté de la même classe dans l'unité de son choix au sein de l'établissement, ou
- (ii) accepter une mise en disponibilité.

b) Sous réserve du paragraphe 34.01, une employée de la classe A d'infirmière immatriculée dont le poste n'est pas particulier à l'établissement et qui est touchée par un manque de travail dans la région a le droit de :

- (i) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté de la même classe dans l'unité de son choix dans son établissement d'attache, ou
- (ii) accepter une mise en disponibilité.

34.07 L'employée possédant le moins d'ancienneté qui est déplacée dans l'établissement, a le droit de :

- (i) déplacer l'employée possédant le moins d'ancienneté de la même classe ou d'une classe inférieure dans la régie régionale de la santé, ou
- (ii) accepter une mise en disponibilité.

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

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

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

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

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

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

34.14 a) Un refus de rappel à un établissement autre que le sien n'entraîne pas, pour l'employée, une perte de ses droits de rappel à son propre établissement, même si son refus élimine cet établissement de ses choix.

b) Après trois (3) refus de rappel aux établissements autres que celui qui l'a mise en disponibilité, l'employée n'aura pas accès à des choix de rappel aux établissements autres que le sien.

c) Un refus de rappel à un poste à temps partiel n'entraîne pas, pour l'employée à temps plein, une perte de ses droits de rappel.

34.15 a) Une employée doit avoir quarante-huit (48) heures, sans compter les fins de semaine et les jours fériés, pour indiquer par écrit si elle accepte ou refuse l'offre de rappel.

b) Une employée qui accepte un rappel doit retourner à l'établissement dans un délai de deux (2) semaines après l'avis de rappel ou perdre tous ses droits de rappel. Le nom d'une employée qui accepte un rappel est éliminé de la liste de rappel, sous réserve de l'article 34.16 a). Le défaut de se présenter au travail pour des raisons légitimes, par exemple maladie, maternité, etc., n'entraînera pas la perte du poste de rappel.

34.16 a) Une employée à temps plein peut être rappelée à un poste à temps plein ou à temps partiel. Si elle est rappelée à un poste à temps partiel, l'employée qui occupait auparavant un poste à temps plein doit retenir ses droits de rappel à un poste à temps plein dans l'établissement qui l'a rappelée à un poste à temps partiel ou dans l'établissement qui l'a mise en disponibilité, mais ce droit ne doit pas dépasser la période de rappel initiale de dix-huit (18) mois.

b) Une employée à temps partiel peut être rappelée à un poste à temps partiel ou à temps plein. Si elle est rappelée à un poste à temps plein, l'employée qui occupait auparavant un poste à temps partiel doit retenir ses droits de rappel à un poste à temps partiel dans l'établissement qui l'a rappelée à un poste à temps plein ou dans l'établissement qui l'a mise en disponibilité, mais ce droit ne doit pas dépasser la période de rappel initiale de dix-huit (18) mois.

c) L'employée ne sera pas rappelée à une classe supérieure.

34.17 a) Nonobstant le paragraphe 4.09, tout le travail occasionnel dans un établissement doit d'abord être offert, suivant l'ancienneté, aux infirmières dont le nom figure sur la liste de rappel de cet établissement, à condition :

- (i) que l'infirmière ait indiqué par écrit qu'elle était disponible pour accomplir le travail occasionnel,
- (ii) que l'infirmière possède les titres de compétence en soins infirmiers et les habiletés infirmières nécessaires pour accomplir le travail,
- (iii) que l'offre n'entraîne pas des coûts supplémentaires à l'hôpital ou ne comporte pas du surtemps en application de l'article 20, et
- (iv) la préférence pour le travail occasionnel ne doit pas dépasser les heures prévues à l'horaire précédent de l'employée, après quoi la répartition du travail occasionnel doit se faire conformément au paragraphe 4.09.

b) Une infirmière dont le nom figure sur la liste peut refuser une affectation à un travail occasionnel :

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 35 — CESSATIONS D'EMPLOI**

35.01 Toutes les employées à temps plein, à temps partiel ou temporaire doivent donner par écrit à l'hôpital un préavis de démission aussi longtemps à l'avance que possible, ce préavis ne devant pas être inférieur à quatre (4) semaines civiles. Si l'employée omet de donner un préavis ou de se présenter au travail au cours d'un jour de travail prévu à l'horaire durant la période de préavis, le montant correspondant à un (1) jour de paie pour chaque jour non travaillé sera retranché des sommes dues à l'employée. L'application de ce paragraphe sera annulée pour tout motif que l'Employeur juge justifiable.



35.02 L'hôpital doit donner par écrit aux employées un préavis de cessation d'emploi conformément aux délais fixés au paragraphe 35.01, sauf lorsque la cessation en est la cause.

35.03 Si l'hôpital omet de donner le préavis exigé aux paragraphes 35.01, l'employée devra être rémunérée pour chaque jour où elle n'était pas autorisée à travailler.

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

#### **ARTICLE 36 — RETRAITE**

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

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

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

37.01 Allocation de retraite

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

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

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

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

e) À compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, une employée qui compte au moins cinq (5) années de service ininterrompu peut choisir volontairement de cesser son allocation de retraite de manière anticipée n'importe quand avant sa retraite et de recevoir le versement d'un seul montant forfaitaire de son allocation comme suit :

- (i) L'employée avisera l'Employeur par écrit de sa décision de cesser son allocation de retraite de façon anticipée et confirmera la date d'entrée en vigueur choisie de l'abandon.
- (ii) Le versement de la somme forfaitaire unique sera calculé en fonction des années complètes de service continu de l'employée et de son taux réglementaire de traitement à la date d'entrée en vigueur qu'elle a choisie, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours.
- (iii) Une employée qui a choisi l'abandon anticipé de son allocation de retraite ne sera pas admissible, à sa retraite, à tout autre versement de son allocation de retraite.

- (iv) L'employée doit être avisée, sans préjudice, dans un délai de quarante-cinq (45) jours du montant de l'allocation de retraite qui lui est dû et de la date à laquelle ce paiement peut être attendu.
- (v) Le présent article ne s'applique pas aux employées temporaires et occasionnelles.

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

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

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

## **ARTICLE 38 — ANCIENNETÉ**

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

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

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

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

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

c) Une employée à qui on accorde un congé de garde d'enfant ne perd pas son ancienneté et elle accumule de l'ancienneté jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) semaines selon ses heures normales régulières.

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

a) elle quitte d'elle-même le service de l'hôpital ou perd son statut d'employée;

b) elle est congédiée pour une raison valable;

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

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

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

## **ARTICLE 39 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE**

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

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

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

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

a) compter une représentation de la section locale;

b) participer à l'établissement et à l'application de directives concernant les programmes de sécurité;

c) tenir les employées au courant de toutes les directives concernant les programmes de sécurité;

d) assurer l'entretien d'un tableau d'affichage approprié pour l'utilisation exclusive du comité de sécurité;

e) mener des inspections en matière de sécurité et des enquêtes sur les dangers signalés;

f) afficher les procès-verbaux de toutes les réunions du comité de sécurité sur les tableaux d'affichage.

39.04 Dans un délai de 90 jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur doit voir à établir un code de directives pratiques pour les employées tenues de travailler seules conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

## **ARTICLE 40 - BLESSURES AU TRAVAIL**

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

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

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

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

40.04 a) L'employée doit recevoir son taux de traitement réglementaire payable à la quinzaine jusqu'à ce qu'elle commence à recevoir des indemnités pour accidents du travail, pourvu qu'elle accepte de verser les indemnités applicables à la même période et pourvu qu'elle ait accumulé le nombre nécessaire de crédits de congés de maladie. L'Employeur portera au crédit de l'employée le nombre de crédits de congés de maladie utilisés à ces fins, lorsque la demande d'indemnités pour accidents du travail aura été approuvée.

b) Aux fins du paragraphe 40.04,

(i) « Taux de traitement réglementaire à la quinzaine » désigne un montant égal au taux d'indemnisation payable auquel l'employée a droit, pour la période de paye conformément à la *Loi sur les accidents du travail*.

(ii) Le paiement sera effectué à la fin de la période prévue dans la *Loi sur les accidents du travail* pendant laquelle des indemnités ne peuvent pas être versées à un employé.

## **ARTICLE 41 - TABLEAUX D'AFFICHAGE**

41.01 Syndicat - Un ou des tableaux d'affichage doivent être réservés pour le Syndicat en vue de l'affichage de ses avis dans chaque établissement.

41.02 Direction - L'hôpital doit donner un avis convenable sur le site d'intranet de l'Employeur des réunions et conférences organisées par l'hôpital à l'intention du personnel infirmier ainsi que des postes vacants.

41.03 Toutes les directives de l'hôpital visant les employées doivent être écrites et communiquées aux employées. Tous les changements de directives de l'hôpital doivent être écrits et affichés sur le site intranet de la direction. Le Syndicat doit obtenir une copie des directives de l'hôpital et des copies des changements apportés au moment de leur affichage.

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

## **ARTICLE 42 - RÉGIME DE PENSION**

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

## **ARTICLE 43 - TRANSFÉRABILITÉ**

43.01 a) Une employée qui accepte un emploi dans un établissement, hôpital ou organisme compris dans les Parties I ou III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle elle a présenté sa démission à un autre établissement, hôpital ou organisme compris dans les Parties I ou III de cette loi doit conserver les avantages indiqués dans l'article d).

b) Si cette employée accepte une offre de retourner à son ancien établissement employeur dans un délai de quarante-cinq (45) jours après la date de sa démission dudit établissement employeur, elle doit conserver les avantages indiqués dans l'article d).

c) La pension de l'employée doit être transférée lorsque celle-ci accepte un emploi dans un autre hôpital de la Partie III.

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

- (i) les crédits de congés de maladie accumulés et inutilisés (employées à temps plein et à temps partiel tel qu'il est prévu à l'article 23.01 b);
- (ii) le droit à des congés annuels doit se calculer par rapport au nombre d'années de service ininterrompu suivant la formule utilisée par l'Employeur précédent (employées à temps plein et à temps partiel seulement);
- (iii) l'allocation de retraite;
- (iv) les crédits fondés sur le service qui s'appliquent aux augmentations dans l'échelle de traitement;
- (v) les heures d'ancienneté accumulées (employées à temps plein et à temps partiel seulement).

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

## **ARTICLE 44 - IMPRESSION DE LA CONVENTION**

44.01 La traduction de la convention collective incombe à l'Employeur. L'impression de la convention bilingue doit être la responsabilité du Syndicat. La traduction et l'impression de la convention collective doivent être approuvées par les deux parties.

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

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

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

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

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

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

d) Processus conjoint de maintien du système de classification

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

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

45.03 a) Les nouvelles employées doivent obtenir une période d'orientation et les employées existantes qui désirent suivre un programme d'orientation à un nouveau département ou une nouvelle unité de soins infirmiers doivent obtenir l'orientation requise. Les personnes et les employées qui suivent un programme d'orientation doivent être rémunérées à leur taux horaire réglementaire de traitement. Un registre de la période d'orientation et des sujets traités doit être signé par l'infirmière et l'Employeur et versé au dossier de l'infirmière.

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

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

46.01 Une liste d'employées volontaires pour le service durant le transfert par ambulance doit être établie dans chaque établissement et une copie doit être fournie à la section locale. Toutefois, lorsqu'aucune infirmière convenable n'est disponible dans l'établissement pour le service durant le transfert par ambulance, l'hôpital peut désigner une employée à partir des listes d'employées volontaires pour le service durant le transfert par ambulance des autres établissements avant de désigner une employée de service dans l'établissement où le service est nécessaire.

46.02 a) Lorsqu'une employée de service à temps plein, à temps partiel ou temporaire est tenue d'accompagner un malade lors d'un voyage par ambulance (par air, par route, etc.) et que la durée du voyage dépasse la durée de son relais réglementaire, elle doit, à son choix, recevoir du temps libre ou une rémunération au taux de surtemps applicable pour tout le temps au-delà de son relais réglementaire.

b) Le service durant le transfert par ambulance rendu par une employée à temps plein, à temps partiel ou temporaire durant le jour libre de cette employée, sauf le service durant le transfert par ambulance rendu sur une base occasionnelle par une employée à temps partiel ou temporaire, doit être rémunéré au taux de surtemps.

c) Le service durant le transfert par ambulance rendu par une employée occasionnelle ou une employée à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle, ou une employée à temps partiel temporaire travaillant sur une base occasionnelle, doit être rémunéré au taux horaire réglementaire de l'employée, sauf si les conditions applicables au surtemps énoncées à l'article 20.03 b) sont satisfaites.

46.03 Si l'employée en service durant le transfert par ambulance commence le trajet de retour à l'établissement où elle travaille immédiatement après avoir amené son patient à destination, elle doit, à son choix, recevoir du temps libre ou une rémunération au taux de surtemps applicable pour tout le temps consacré au voyage de retour qui dépasse les sept heures et demie (7½) de son relais réglementaire.

46.04 Si une employée est retenue après la fin du service durant le transfert par ambulance en raison de mauvais temps ou d'autres difficultés de transport, elle ne doit pas perdre ses jours libres. Le temps pendant lequel elle est ainsi retenue et le temps du voyage de retour à l'hôpital où elle travaille est réputé être des heures de travail, un maximum de sept heures et demie (7½) étant rétribué au taux de surtemps en une période de vingt-quatre (24) heures.

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

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

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

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

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

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

#### **ARTICLE 47 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION**

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

47.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours de ce préavis et faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu dans la même classe aux employées visées de l'unité de négociation. Toute employée visée par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, sous réserve du paragraphe 30.03, dans son hôpital actuel ou à l'autre hôpital, et dans ce dernier cas, l'ancienneté des employées des hôpitaux ou des établissements fusionnés doit être considérée comme constituant une (1) seule liste. S'il n'y a pas d'emploi disponible pour certaines employées, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément à l'article 34.

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

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

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

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

#### **ARTICLE 48 - CONDITIONS DE TRAVAIL**

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



48.02 Les employées ne doivent pas être tenues de pointer au début et à la fin de chaque relais.

48.03 Les parties conviennent qu'une employée qui assume la fonction de préceptrice ne peut être tenue responsable des actions, des négligences ou des omissions d'une étudiante durant la période de préceptorat pourvu que l'employée ait agi de façon raisonnable et prudente en donnant des directives à l'étudiante.

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

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

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

49.02 L'Employeur payera soixante-quinze pour cent (75 %) du coût des primes du régime existant de soins de santé de la Croix Bleue du gouvernement du Nouveau-Brunswick et cinquante pour cent (50 %) du régime existant de soins dentaires de base, pour toutes les employées à plein temps et les employées admissibles à temps partiel et leurs personnes à charge. La présente disposition s'appliquera aux employées qui acceptent de payer l'autre vingt-cinq pour cent (25 %) des primes de la Croix Bleue et l'autre cinquante pour cent (50 %) des primes du régime de soins dentaires.

#### **ARTICLE 50 - ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE**

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

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

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

#### **ARTICLE 51 - ASSURANCE-VIE COLLECTIVE**

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

51.02 À titre d'information seulement :

- (i) L'assurance de base payée par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention collective est une fois le salaire annuel de l'employée.

- (ii) Le régime présente aussi les possibilités suivantes aux frais de l'employée :
  - a) assurance-vie supplémentaire facultative, et
  - b) régime facultatif d'assurance pour décès ou pour perte d'un membre accidentel.

## **ARTICLE 52 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

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

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

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

## **ARTICLE 53 - ÉVALUATION DU RENDEMENT DES EMPLOYÉES**

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

## **ARTICLE 54 - RÉTROACTIVITÉ**

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

b) Les personnes suivantes doivent également obtenir un traitement rétroactif calculé au prorata : les employées qui ont pris leur retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2015, ou les bénéficiaires des employées décédées après cette date, les employées qui ont été mises en disponibilité avant la date de la signature de la convention et les employées qui étaient en congé autorisé au moment de la signature.

54.02 Les personnes qui travaillaient pour le compte de l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier 2015, et qui ont volontairement quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> janvier 2015 et la date de la signature de la présente convention ont droit à un traitement rétroactif pourvu qu'elles en fassent la demande écrite à l'hôpital où elles travaillaient dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils de la date de la signature de la présente convention.

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

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

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

## ARTICLE 55 - DURÉE ET CESSATION

55.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant à la date de la signature et prenant fin le 31 décembre 2018, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l'autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

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

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

EN FOI DE QUOI les parties ont signé le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## ANNEXE A

### TAUX HORAIRES EN VIGUEUR: 1 JANVIER 2015 0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	30,03*	31,28	32,52	33,82	35,18	36,58	38,05
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	32,05	33,34	34,67	36,06	37,51	39,00	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	32,83	34,15	35,52	36,93	38,41	39,95	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	41,25	42,89	44,61	46,40	48,26	50,19	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

### TAUX HORAIRES EN VIGUEUR: 1 JUILLET 2015 0,50% et AJUSTEMENT D'ÉTUDE D'ÉVALUATION CONJOINTE DES EMPLOIS 0,45%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	30,32*	31,58	32,83	34,14	35,52	36,92	38,41
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	32,35	33,66	35,00	36,40	37,87	39,38	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	33,14	34,47	35,86	37,29	38,77	40,33	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	41,65	43,30	45,03	46,84	48,72	50,67	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

### TAUX HORAIRES EN VIGUEUR: 23 SEPTEMBRE 2015 0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	30,47*	31,74	32,99	34,31	35,70	37,10	38,60
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	32,51	33,83	35,18	36,58	38,06	39,58	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	33,31	34,64	36,04	37,48	38,96	40,53	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	41,86	43,52	45,26	47,07	48,96	50,92	

\* Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**ANNEXE A**  
**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGUEUR: 1 JUILLET 2016**

0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	30,62*	31,90	33,15	34,48	35,88	37,29	38,79
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	32,67	34,00	35,36	36,76	38,25	39,78	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	33,48	34,81	36,22	37,67	39,15	40,73	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	42,07	43,74	45,49	47,31	49,20	51,17	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGUEUR: 1 JANVIER, 2017**

0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	30,77*	32,06	33,32	34,65	36,06	37,48	38,98
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	32,83	34,17	35,54	36,94	38,44	39,98	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	33,65	34,98	36,40	37,86	39,35	40,93	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	42,28	43,96	45,72	47,55	49,45	51,43	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGUEUR: 1 JUILLET, 2017**

0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	30,92*	32,22	33,49	34,82	36,24	37,67	39,17
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	32,99	34,34	35,72	37,12	38,63	40,18	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	33,82	35,15	36,58	38,05	39,55	41,13	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	42,49	44,18	45,95	47,79	49,70	51,69	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGUEUR: 1 JANVIER, 2018**

0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	31,07*	32,38	33,66	34,99	36,42	37,86	39,37
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	33,15	34,51	35,90	37,31	38,82	40,38	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	33,99	35,33	36,76	38,24	39,75	41,34	

Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	42,70	44,40	46,18	48,03	49,95	51,95
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**ANNEXE A**  
**TAUX HORAIRES**  
EN VIGUEUR: 1 JUILLET, 2018  
0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	31,23*	32,54	33,83	35,16	36,60	38,05	39,57
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	33,32	34,68	36,08	37,50	39,01	40,58	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	34,16	35,51	36,94	38,43	39,95	41,55	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	42,91	44,62	46,41	48,27	50,20	52,21	

\*Infirmier(ière) Diplômé (e) taux de paie

**ANNEXE B**  
**TAUX HORAIRES - PRIME DE MAINTIEN EN POSTE**  
**EN VIGUEUR - 1 JANVIER 2015**  
0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	30,93*	32,21	33,50	34,83	36,23	37,68	39,20
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	33,01	34,34	35,72	37,14	38,63	40,17	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	33,82	35,18	36,58	38,04	39,57	41,14	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	42,48	44,18	45,95	47,80	49,71	51,70	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**TAUX HORAIRES - PRIME DE MAINTIEN EN POSTE**  
**EN VIGUEUR: 1 JUILLET 2015**  
0,50%  
et  
**AJUSTEMENT D'ÉTUDE D'ÉVALUATION CONJOINTE DES EMPLOIS**  
0,45%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	31,23*	32,51	33,82	35,16	36,57	38,04	39,58
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	33,33	34,66	36,06	37,50	38,99	40,55	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	34,14	35,52	36,92	38,40	39,95	41,54	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	42,88	44,60	46,39	48,26	50,18	52,19	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**TAUX HORAIRES - PRIME DE MAINTIEN EN POSTE**  
**EN VIGUEUR: 23 SEPTEMBRE 2015**  
0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	31,39*	32,67	33,99	35,34	36,75	38,23	39,78
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	33,50	34,83	36,24	37,69	39,18	40,75	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	34,31	35,70	37,10	38,59	40,15	41,75	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	43,09	44,82	46,62	48,50	50,43	52,45	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**ANNEXE B**  
**TAUX HORAIRES - PRIME DE MAINTIEN EN POSTE**  
**EN VIGUEUR –1 JUILLET 2016**

0.50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	31,55	32,83	34,16	35,52	36,93	38,42	39,98
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	33,67	35,00	36,42	37,88	39,38	40,95	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	34,48	35,88	37,29	38,78	40,35	41,96	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	43,31	45,04	46,85	48,74	50,68	52,71	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**TAUX HORAIRES - PRIME DE MAINTIEN EN POSTE**  
**EN VIGUEUR –1 JANVIER 2017**

0.50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	31,71*	32,99	34,33	35,70	37,11	38,61	40,18
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	33,84	35,18	36,60	38,07	39,58	41,15	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	34,65	36,06	37,48	38,97	40,55	42,17	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	43,53	45,27	47,08	48,98	50,93	52,97	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**TAUX HORAIRES - PRIME DE MAINTIEN EN POSTE**  
**EN VIGUEUR: 1 JUILLET 2017**

0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	31,87*	33,15	34,50	35,88	37,30	38,80	40,38
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	34,01	35,36	36,78	38,26	39,78	41,36	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	34,82	36,24	37,67	39,16	40,75	42,38	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	43,75	45,50	47,32	49,22	51,18	53,23	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

**TAUX HORAIRES - PRIME DE MAINTIEN EN POSTE**  
**EN VIGUEUR: 1 JANVIER 2018**

0,50%

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	32,03*	33,32	34,67	36,06	37,49	38,99	40,58
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	34,18	35,54	36,96	38,45	39,98	41,57	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	34,99	36,42	37,86	39,36	40,95	42,59	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	43,97	45,73	47,56	49,47	51,44	53,50	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie



**ANNEXE B**  
**TAUX HORAIRES - PRIME DE MAINTIEN EN POSTE**  
**EN VIGUEUR: 1 JUILLET 2018**  
**0,50%**

	A	B	C	D	E	F	G
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A	32,19*	33,49	34,84	36,24	37,68	39,18	40,78
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe B	34,35	35,72	37,14	38,64	40,18	41,78	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe C	35,16	36,60	38,05	39,56	41,15	42,80	
Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe D	44,19	45,96	47,80	49,72	51,70	53,77	

\*Infirmier(ière) Diplômé(e) taux de paie

Addenda à la convention collective

conformément à l'article 19

relativement à une entente conclue

entre

le Conseil de gestion de la province du Nouveau-Brunswick

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Objet : Semaine de travail réduite

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

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

18.01 Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque relais doivent être de onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) établie selon une répartition des horaires que détermine chaque hôpital, Le temps accordé pour les repas ne doit pas être inférieur à quarante-cinq (45) minutes par relais et ne doit pas être considéré comme des heures de travail.

18.06 b) Dans la mesure du possible, la majorité des relais des employées tenues de travailler suivant un système de quarts rotatifs doivent être des relais de jour, calculés sur une période d'un (1) an' Une période d'au moins douze (12) heures doit s'écouler entre les changements de relais à moins d'entente contraire. L'Employeur doit prendre en considération les demandes des employées qui désirent travailler en permanence pendant le relais de nuit.

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

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

- (i) au cours d'une journée libre prévue (employées à temps plein et employées temporaires qui travaillent à temps plein);
- (ii) en plus des onze heures et quart (11¼) de travail d'une (1) journée quelconque;
- (iii) en plus de la moyenne de trente-sept heures et demie (37½) par semaine réparti sur une période de quatre (4) semaines;
- (iv) qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail;
- (v) sans douze (12) heures de temps libre entre chaque relais (sauf pour les heures de surtemps travaillées);

- (vi) en dehors des heures prévues à l'horaire des employées, sans préavis de soixante douze (72) heures;
- (vii) pendant un (1) relais d'un double relais, à moins que les deux relais ne soient pas prévus à l'horaire, auquel cas les deux relais donneraient droit à du surtemps; et
- (viii) au cours d'une fin de semaine libre de l'employée

doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux horaire de l'employée ou remboursé en congé à raison d'une fois et demie (1½) le nombre d'heures supplémentaires effectuées. L'employée doit choisir la méthode de paiement. Lorsqu'une infirmière travaille des heures supplémentaires et qu'elle ne demande pas de temps libre ou que l'Employeur ne lui accorde pas le temps libre dans le délai établi par l'hôpital, qui ne doit pas être inférieur à soixante (60) jours, elle doit être rémunérée au taux de surtemps pour les heures travaillées au-delà de soixante-quinze (75) heures de travail accumulées.

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

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

- (i) En plus de onze heures et quart (11¼) dans toute période d'une journée;
- (ii) En plus de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine (réparti sur une période de quatre (4) semaines);
- (iii) Pendant un (1) relais d'un double relais,

20.06 a) Une employée en service de réserve qui est rappelée au travail n'importe quand en dehors de ses heures normales de travail doit être rémunérée pour un minimum de trois (3) heures au taux de surtemps conformément à l'article 20,03 a) pour chaque rappel, jusqu'à concurrence de douze (12) heures par relais passée en service de réserve et rémunérée au taux de surtemps,

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

a) moins de 1 957,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, calculés sur la base de 9,375 heures par mois conformément au paragraphe 21,06;

b) 1 957,5 heures mais moins de 9 787,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 112,5 heures;

c) 9 787,5 heures mais moins de 31 320 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 150 heures;

d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 157,5 heures;

e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 165 heures;

f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 172,5 heures;

g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 180 heures;

h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire, d'une période de 187,5 heures,

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

22.01 Les jours fériés sont accordés au prorata aux employées qui effectuent la semaine de travail réduite selon le système suivant : pour chaque série de trois (3) jours fériés compris dans la liste figurant au paragraphe 22,01 de la convention collective, et auxquels a droit une employée selon l'horaire de travail normal, on accorde à cette employée deux (2) jours de congés payés, et ces jours sont considérés être des jours fériés aux fins d'application des articles 20 et 22.

23.01 a) Chaque employée de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison de onze heures et quart (11 ¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de mille huit cents (1 800) heures.

23.05 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 32, à dépasser sept jours et un tiers (7 1/3) ouvrables en un (1) mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employée doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.

23.15 Une employée, dont la durée du service est de deux (2) ans ou plus, qui a épuisé ses crédits de congés de maladie accumulés doit obtenir sur demande une avance de crédits de congés de maladie de 112,5 heures. Ces 112,5 heures de crédits de congés de maladie octroyés doivent être remboursées à raison de six heures par mois prises sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.

27.01 a) Les employées à temps plein ayant droit au congé de maternité doivent être autorisées à utiliser soixante-quinze (75) heures des crédits de congés de maladie qu'elles auront accumulés, pendant qu'elles sont en congé de maternité.

b) Toutes les employées à temps partiel rémunérées conformément à l'annexe « A » et l'annexe « B » ont le droit d'utiliser au prorata leurs crédits de congé de maladie accumulés comme il est prescrit ci-dessus.

27.08 Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi

a) Une employée ayant un an d'ancienneté qui accepte de retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui présente à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé de recevoir des prestations d'assurance d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, et qu'elle y est admissible, doit avoir le droit de recevoir une allocation de congé de maternité conformément au régime de prestations supplémentaires d'assurance-chômage pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues immédiatement après la période d'attente minimum pour avoir le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi.

b) En ce qui a trait à la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d' auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d' auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.

c) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paye de suppléance, la prime de relais, le surtemps ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.

d) Une employée qui se prévaut des dispositions de l'article e) ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée 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 de congé de maternité reçu.

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

Une employée de n'importe quelle unité de l'hôpital désignée comme étant « responsable » doit recevoir une indemnité de soixante cents (0,60 \$) pour chaque heure travaillée.

En ce qui a trait aux relais de jour, du lundi au vendredi, l'employée désignée doit être « responsable » pendant le reste du relais après le départ de l'unité, de l'infirmière gestionnaire à la fin de sa période de travail. C'est la seule exception où la « prise en charge » relativement au relais du jour du lundi au vendredi s'applique à une période plus courte que le relais au complet.

Cette prime ne s'appliquera pas dans les cas où une employée a été affectée temporairement à un poste d'une classe supérieure conformément à l'article 31.

28.04 La prime pour le relais de nuit doit être deux dollars et vingt-cinq cents (2,25\$) l'heure.

46.03 Si l'employée en service durant le transfert par ambulance commence le trajet de retour à l'établissement où elle travaille immédiatement après avoir amené son patient à destination, elle doit, à son choix, recevoir du temps libre ou une rémunération au taux de surtemps applicable pour tout le temps consacré au voyage de retour qui dépasse les onze heures et quart (11 ¼) de son relais réglementaire.

46.04 Si une employée est retenue après la fin du service durant le transfert par ambulance en raison de mauvais temps ou d'autres difficultés de transport, elle ne doit pas perdre ses jours libres. Le temps pendant lequel elle est ainsi retenue et le temps du voyage de retour à l'hôpital où elle travaille est réputé être des heures de travail, un maximum de onze heures et quart (11¼) étant rétribué au taux de surtemps en une période de vingt-quatre (24) heures.

Cet addenda à la convention collective est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018, ou selon la période mutuellement convenue; et doit être renouvelé automatiquement par la suite et doit demeurer intégralement en vigueur jusqu'à la signature de l'entente relativement à une modification renouvelée ou à son remplacement; ou jusqu'au moment où une impasse est déclarée en vertu de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

## LETTRE D'INFORMATION

entre

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

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Harcèlement et abus en milieu de travail**

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que le harcèlement, tel qu'il est défini dans la directive du Conseil de gestion sur le harcèlement en milieu de travail, et toute autre forme d'abus sont des actes répréhensibles.

Les deux parties s'engagent à maintenir un milieu libre d'abus et de harcèlement. Il est de plus convenu que les deux parties travailleront en collaboration afin de déceler et de résoudre de tels problèmes, le cas échéant.

Chaque régie régionale de la santé établira un règlement incluant, comme minimum, les dispositions de la directive du Conseil de gestion sur le harcèlement en milieu de travail et devra ensuite le rendre accessible à tous par les moyens habituels.

Une infirmière logeant une plainte en vertu de ce règlement pourra bénéficier de l'assistance de la représentante de la section locale.

La demanderesse devra être informée des résultats ultimes de sa démarche.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'INTENTION

entre

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

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Protocoles d'entente**

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

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

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

2) Protocole d'entente entre le Conseil de gestion et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick concernant les employés de la Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance du Nouveau-Brunswick qui sont mutés aux unités de négociation des infirmières et infirmiers, partie III, des services publics. L'entente a été signée le 24 mars 1992.

3) Protocole d'entente entre le Conseil de gestion et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick concernant les employés de Centracare et du Centre hospitalier Restigouche qui sont mutés aux unités de négociation des infirmières et infirmiers, corporation hospitalière de la région 2 et corporation hospitalière de la région 5, respectivement, partie III, des services publics. L'entente a été signée le 30 mars 1993.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Victor Boudreau

Anne Craik

Nina Forbes

Dan Robichaud

Tracey Newton

Wendy Gould

Megan Kervin

Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn

David Brown

Shelley Duggan

Paula Doucet-Jones

Nancy Arseneau

Norbert Robichaud

Patricia Bannan

## LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Paye uniformisée à la quinzaine**

Il est entendu par les parties que la méthode actuelle d'appliquer le paragraphe 29.01 sera maintenue, Les employées à temps partiel qui au moment de la signature de la convention collective reçoivent une paye uniformisée à la quinzaine, continueront de recevoir cette paye tant qu'elles occuperont leur poste actuel.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque



## LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Intégration de l'hôpital extra-mural à la régie régionale de la santé,**

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

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

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

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

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

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Victor Boudreau

Anne Craik

Nina Forbes

Dan Robichaud

Tracey Newton

Wendy Gould

Megan Kervin

Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn

David Brown

Shelley Duggan

Paula Doucet-Jones

Nancy Arseneau

Norbert Robichaud

Patricia Bannan

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion, représenté par les régies régionales de  
de la santé énumérées à la Partie III  
de la première annexe de la  
*Loi relative aux relations de travail dans les services publics,*

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

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

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'INFORMATION

Le 31 août 1994

Monsieur Thomas Mann  
Administrateur en chef  
Syndicat des infirmières et  
infirmiers du Nouveau-Brunswick  
750, rue Brunswick  
Fredericton (Nouveau-Brunswick)  
E3B 1H9

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

Monsieur,

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

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

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Services des relations avec les employés, Parties II et III.

M. L. Smith

MLS:lc

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion, représenté par les régies régionales de la santé énumérées à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*,

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

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

Selon le désir des employées à temps plein de réduire leurs heures de travail, les parties acceptent l'initiative suivante à titre d'essai pour la durée de la convention collective :

- 1) Une employée à temps plein possédant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté et ayant le statut d'employée à temps plein depuis trois (3) ans ou plus peut demander un congé d'absence non payé pour une partie de ses relais pour un minimum de six (6) mois et un maximum de dix-huit (18) mois.
- 2) Ce congé peut être accordé à la discrétion de l'hôpital. Ces demandes de congé seront considérées lorsque :
  - la réduction vise des relais complets avec une réduction minimum de 0,4 ETP et un maximum de 0,6 ETP
  - le poste à temps partiel temporaire serait dans la même classe et dans la même unité
- 3) Lorsque la demande est accordée, l'employée à temps plein
  - a) serait considérée comme étant en congé d'absence de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de pension,
  - b) conserverait son admissibilité au Régime à risques partagés de certains employés syndiqués et pourrait accumuler un service ouvrant droit à pension sur une base au prorata ou de service complet, selon le mode de cotisation choisi. Le choix serait sous réserve des maximums applicables de l'achat de pension de Revenu Canada, Le mode de cotisation choisi par l'employé déterminera le niveau de cotisation de l'Employeur,
  - c) pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employée serait considérée comme à temps partiel et accumulerait et utiliserait tous les avantages à temps plein sur une base au prorata.
- 4) Une employée est limitée à un changement de statut temporaire pendant la durée de la convention collective, Aucune prolongation ne doit être accordée. À la fin de la période de congé, l'employée doit retourner à son ancien poste à temps plein. Elle doit être considérée comme une employée à temps plein relativement à l'article 34, si son poste est affecté par un réaménagement de l'effectif pendant la période du congé.
- 5) Les paragraphes 4.09 et 4.10 de la convention collective ne s'appliqueraient pas aux employées qui sont absentes du travail en raison d'un tel congé.
- 6) Lorsque les dispositions de la convention collective l'exigent, l'autre partie du poste des employées à temps plein sera affichée.
- 7) L'employée peut retourner avant la fin de la période de congé sur entente mutuelle.

La présente lettre d'intention expire le dernier jour de la durée de la présente convention collective qui est le 31 décembre 2018,

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Victor Boudreau

Anne Craik

Nina Forbes

Dan Robichaud

Tracey Newton

Wendy Gould

Megan Kervin

Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn

David Brown

Shelley Duggan

Paula Doucet-Jones

Nancy Arseneau

Norbert Robichaud

Patricia Bannan

## LETTRE D'INTENTION

entre

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

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

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

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

- a) Les modalités de la présente entente doivent correspondre en principe aux dispositions des paragraphes 3.01(3) et (4) du Régime à risques partagés dans les services publics (RRPSP) et être assujetties aux modalités du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux.
- b) Une employée à temps plein, ayant accumulé cinq (5) années ou plus d'ancienneté qui a le statut d'employée à temps plein pendant trois (3) ans ou plus, et qui a le droit de prendre sa retraite en moins de cinq (5) ans, peut demander une réduction permanente d'au moins 0,4 ETP et d'au plus 0,6 ETP. Une employée à temps plein, qui a transféré le 28 novembre 2005 de la Partie I à la Partie III, et qui continue de cotiser au Régime à risques partagés dans les services publics peut demander une réduction permanente d'au moins 0,2 ETP et d'au plus 0,6 ETP.
- c) Une telle réduction permanente peut être accordée à la discrétion de l'hôpital, mais ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.
- d) Lorsqu'elle demande une réduction permanente, l'employée doit indiquer à l'Employeur la date où elle entend prendre sa retraite, L'employée doit ensuite prendre sa retraite au plus tard à la date de retraite indiquée.
- e) L'autre partie du poste à temps plein libéré par l'employée durant sa période de pré-retraite doit être affichée sur une base temporaire pendant une durée ne dépassant pas celle de la période choisie par l'employée durant sa période de pré-retraite en vertu de l'article d) ci-dessus.
- f) Le poste à temps partiel temporaire doit être dans la même classe et dans la même unité que celui de l'employée durant sa période de pré-retraite.
- g) Si un poste à temps partiel dans la même classe et comportant un nombre équivalent d'heures d'ETP à celui de l'employée durant sa période de pré-retraite devient disponible dans l'unité, le poste à temps partiel temporaire doit être considéré comme ayant cessé d'exister, et les deux (2) postes à temps partiel doivent être combinés et être affichés comme un poste à temps plein.
- h) Les articles e), f) et g) de la présente lettre d'intention ne s'appliquent pas à un poste lorsqu'une employée, qui a transféré le 28 novembre 2005 de la Partie I à la Partie III et qui continue de cotiser au régime de pension régi par la Régime à risques partagés dans les services publics, demande une réduction permanente de moins de 0,4 ETP.
- i) L'employée durant sa période de pré-retraite doit être considérée comme étant en congé de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de retraite.

- j) L'employée durant sa période de pré-retraite doit maintenir son admissibilité au Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux en vertu du RRPSP et doit accumuler des crédits de service ouvrant droit à pension en fonction d'une période de service à temps plein sous réserve des seuils applicables à l'achat de Revenu Canada. L'Employeur et l'employée doivent continuer de cotiser à la caisse du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (CES), ou du régime en vertu du RRPSP, au même taux que si l'employée avait continué d'occuper un poste à temps plein.
- k) Pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employée durant sa période de pré-retraite doit être considérée comme étant une employée à temps partiel, et doit accumuler et utiliser au prorata tous les avantages accordés aux employées à temps plein.
- l) Les paragraphes 4.09 et 4.10 de la présente convention collective ne doivent pas s'appliquer aux employées durant leur période de pré-retraite en vertu de la présente entente.

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque



## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion, représenté par les  
régies régionales de la santé énumérées à la Partie III  
de la première annexe  
de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*,

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Congé d'études**

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

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

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

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

Il encourage les employées à participer à la détermination des besoins de formation et des méthodes de prestation.

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRÉ D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion, représenté par les  
régies régionales de la santé énumérées à la Partie III  
de la première annexe de la  
*Loi relative aux relations de travail dans les services publics,*

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

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

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

Attendu que, au sens de la présente convention collective entre les parties, un relais comporte sept heures et demie (7½) ou onze heures et quart (11¼),

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

- a) L'hôpital doit aviser le Syndicat par écrit de son intention d'instaurer des relais de moins de sept heures et demie (7½) ou de moins de onze heures et quart (11¼) suivant le cas. Un tel avis doit indiquer la raison et l'emplacement de l'horaire de travail innovateur.
- b) L'hôpital et le Syndicat doivent se rencontrer au moins trente (30) jours avant la mise en œuvre de l'horaire de travail innovateur. Les relais qui seront mis en œuvre doivent faire l'objet d'un accord mutuel, Un tel accord ne doit pas être refusé sans motif raisonnable par le Syndicat.
- c) Il ne doit pas y avoir de relais fractionnés ou de relais de moins de quatre (4) heures.
- d) Les relais innovateurs doivent être utilisés seulement dans les circonstances où la prestation des services ou les heures d'ouverture nécessitent un relais d'une durée plus courte que celles énoncées ci-dessus.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry  
L'hon. Victor Boudreau  
Anne Craik  
Nina Forbes  
Dan Robichaud  
Tracey Newton  
Wendy Gould  
Megan Kervin  
Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn  
David Brown  
Shelley Duggan  
Paula Doucet-Jones  
Nancy Arseneau  
Norbert Robichaud  
Patricia Bannan

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion, représenté par les  
régies régionales de la santé énumérées à la Partie III  
de la première annexe de la  
*Loi relative aux relations de travail dans les services publics,*

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Projet pilote relatif à la mise en œuvre d'un poste d'infirmière immatriculée durant la fin de semaine**

Les parties conviennent de se rencontrer, dans les six (6) mois de la date de signature de la présente convention collective, pour discuter du concept d'un « poste d'infirmière immatriculée durant la fin de semaine ». Elles entendent élaborer des lignes directrices concernant la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet pilote dans une région régionale de la santé.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

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

Les parties conviennent qu'aux fins de la définition d'« établissement » en vertu du paragraphe 3.06 et de son application aux unités extra-murales et aux programmes de santé publique et de santé mentale communautaires, pour les dispositions suivantes de la convention collective :

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

Le terme « établissement » désigne une des huit (8) régions qui existaient avant 2008 et qui sont désormais désignées comme suit :

### Réseau de Santé Vitalité

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

### Réseau de Santé Horizon

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

La présente lettre d'intention expirera le 31 décembre 2018.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Horaires variables**

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

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil de gestion, représenté par les  
régies régionales de la santé énumérées à la Partie III  
de la première annexe  
de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*,

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

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

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Prime de maintien en poste**

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, une employée qui :

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

doit recevoir un taux de traitement réglementaire de trois pour cent (3 %) en fonction du taux de traitement réglementaire de l'employée à la prochaine période de paie.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Infirmières employées par Ambulance Nouveau-Brunswick**

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

ATTENDU QUE la convention collective de l'unité de négociation visée par l'ordonnance d'accréditation n° 007 H0 1c, signée le 27 octobre 2004 entre le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick et le Conseil de gestion définit « hôpital » comme un établissement énuméré à la Partie III de la première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*;

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

ATTENDU QUE les infirmières seront employées par l'« entreprise »;

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

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

#### **DIVERS**

##### 1. Classification

Tous les postes soumis au présent protocole d'entente sont classés comme des postes Infirmier(ière) Immatriculé(e) classe A.

Le travail à temps plein, à temps partiel, temporaire ou occasionnel dans les classes établies par la convention collective des infirmières, Partie III, doit être rémunéré aux taux de traitement fixés à l'annexe « A » et « B » de la convention collective.

##### 2. Semaine de travail réduite

Les infirmières employées par Ambulance Nouveau-Brunswick travailleront une semaine de travail réduite selon l'addenda à la convention collective conformément à l'article 19 conclue entre le Conseil de gestion, le gouvernement du Nouveau-Brunswick et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick concernant la semaine de travail réduite.



Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Victor Boudreau

Anne Craik

Nina Forbes

Dan Robichaud

Tracey Newton

Wendy Gould

Megan Kervin

Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn

David Brown

Shelley Duggan

Paula Doucet-Jones

Nancy Arseneau

Norbert Robichaud

Patricia Bannan

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Assiduité au travail et mieux-être des employées**

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

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

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que la sécurité et la santé en milieu de travail sont essentielles au mieux-être des employées et à l'assiduité au travail. Ils reconnaissent également que l'utilisation élevée des congés de maladie a un effet sur le moral des employées, la productivité, la sécurité des patients et les cadres de pratique et qu'elle entraîne une augmentation des coûts de l'Employeur comme les remplaçants et le surtemps.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent, par les présentes, de collaborer pour garantir que les prestations pour congés de maladie sont disponibles, abordables et viables en formant un comité mixte d'assiduité au travail et de mieux-être des employées dans un délai de 30 jours suivant la signature de la présente convention.

Le Comité mixte d'assiduité au travail et de mieux-être des employées présentera un rapport chaque mois au directeur du mieux-être des employés, au ministère des Ressources humaines, et sera formé des représentants de chacune des parties suivantes :

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (4)  
le ministère de la Santé (1)  
le Réseau de santé Horizon (1)  
le Réseau de santé Vitalité (1)  
Ambulance Nouveau-Brunswick (1)

Le comité aura pour objectif principal de réduire l'utilisation des congés de maladie au sein de l'unité de négociation de 20 % d'ici le 31 mars 2015 en fonction du taux d'utilisation moyen de 13,23 jours par ETP en 2011.

Le comité sera chargé :

1. d'élaborer des stratégies pour atteindre et maintenir la réduction visée de 20 %, dans le contexte de l'assiduité, d'ici le 31 mars 2015,
  - a) examiner et communiquer les données sur les congés de maladie pour l'unité de négociation des infirmières de la Partie III, fournies par le ministère de la Santé, chaque mois.
  - b) cerner et analyser les tendances d'utilisation au sein de l'unité de négociation.
  - c) faire une recherche et évaluer les pratiques sécuritaires en milieu de travail visant à réduire l'utilisation des congés de maladie et les absences liées à une blessure.
  - d) recommander des stratégies pour améliorer les pratiques en milieu de travail et le mieux-être des employées.
2. de collaborer à la mise en œuvre et à l'évaluation des stratégies approuvées afin d'améliorer les pratiques en milieu de travail et le mieux-être des employées avec le Réseau de santé Horizon, le Réseau de santé Vitalité et Ambulance Nouveau-Brunswick.

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Victor Boudreau

Anne Craik

Nina Forbes

Dan Robichaud

Tracey Newton

Wendy Gould

Megan Kervin

Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn

David Brown

Shelley Duggan

Paula Doucet-Jones

Nancy Arseneau

Norbert Robichaud

Patricia Bannan

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

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

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

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent également leurs engagements respectifs à l'égard de soins de santé de qualité et de la sécurité des patients et conviennent que les infirmières immatriculées jouent un rôle essentiel dans la prestation des soins de santé.

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

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

- a) le nombre d'infirmières immatriculées dans les régions régionales de la santé;
- b) les postes vacants au sein de l'unité de négociation;
- c) la distribution des âges des infirmières immatriculées dans les régions régionales de la santé;
- d) les changements à la prestation des programmes,

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### Objet : Augmentations fondées sur les études

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

#### POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Victor Boudreau

Anne Craik

Nina Forbes

Dan Robichaud

Tracey Newton

Wendy Gould

Megan Kervin

Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn

David Brown

Shelley Duggan

Paula Doucet-Jones

Nancy Arseneau

Norbert Robichaud

Patricia Bannan

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Lignes directrices pour l'équipe flottante**

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

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

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

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet : Modèles de soins**

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

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

Les parties à la présente conviennent de ce qui suit :

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

Fait à Fredericton le 23 septembre, 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque

## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion, représenté par les  
régies régionales de la santé des hôpitaux énumérés à la Partie III,  
première annexe de la Loi relative aux relations de travail dans les services publicset

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

### Objet : Prévention de la violence en milieu de travail

L'Employeur s'engage à prendre toutes les précautions raisonnables pour offrir un milieu de travail sûr et sécuritaire exempt de violence. À cette fin, une directive et un programme de prévention de la violence en milieu de travail ont été mis en œuvre dans les hôpitaux ou sont en voie d'être mis en œuvre. Cela comprend des mesures fondées sur les pratiques exemplaires qui favorisent un milieu de travail sécuritaire et qui améliorent la sécurité du personnel, des patients et des clients en réduisant le risque de violence en milieu de travail.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015

POUR L'EMPLOYEUR

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

L'hon. Denis Landry

Marilyn Quinn

L'hon. Victor Boudreau

David Brown

Anne Craik

Shelley Duggan

Nina Forbes

Paula Doucet-Jones

Dan Robichaud

Nancy Arseneau

Tracey Newton

Norbert Robichaud

Wendy Gould

Patricia Bannan

Megan Kervin

Mélissa Levesque



## LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

### **Objet - Concernant l'évaluation en matière de dotation sécuritaire**

Attendu que les comités d'exercice de la profession sont actuellement tenus de se réunir et de régler les préoccupations du personnel infirmier en matière de dotation sécuritaire conformément à l'article 15:

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

Par conséquent, les Parties conviennent que, si le Comité d'exercice de la profession ne parvient pas à régler une question donnée qui a été portée à son attention, le Comité ou un membre quelconque du Comité peut présenter la question et ses observations au vice-président des services cliniques (ou remplaçant désigné) ou chef des opérations (ou remplaçant désigné) de la RRS. Le vice-président des services cliniques ou le chef des opérations étudieront la question et présenteront leur décision au Comité d'exercice de la profession dans les 30 jours ouvrables suivant leur réception de la question. Le délai de 30 jours ouvrables peut être prolongé suivant le consentement mutuel des parties.

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Victor Boudreau

Anne Craik

Nina Forbes

Dan Robichaud

Tracey Newton

Wendy Gould

Megan Kervin

Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn

David Brown

Shelley Duggan

Paula Doucet-Jones

Nancy Arseneau

Norbert Robichaud

Patricia Bannan

## LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil de gestion

et

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

### **Objet : Réduction temporaire des heures de travail des dirigeantes de la section locale**

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

**ATTENDU QUE** le Syndicat reconnaît que certaines dirigeantes de la section locale doivent participer à des affaires du Syndicat;

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

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

1. Une employée à temps plein qui est dirigeante de la section locale peut, avec l'approbation du Syndicat, demander une réduction temporaire de ses heures de travail dans son service ou unité afin de faciliter sa participation aux affaires du Syndicat.
2. La décision d'accorder ou non cette réduction temporaire sera à la discrétion de l'hôpital, mais elle ne peut être refusée sans motif raisonnable. Les demandes de congé seront considérées lorsque la réduction vise des relais complets avec une réduction minimum de 0,4 ETP et maximum de 0,6 ETP.
3. Si l'employée a besoin de temps supplémentaire, en sus de ce qui est offert par une réduction temporaire, pour participer à des affaires du Syndicat, elle peut faire une demande conformément au paragraphe 25.01.
4. Une telle réduction temporaire doit être accordée pendant au moins six (6) mois et pendant au plus un (1) an. La réduction temporaire peut être prolongée ou écourtée si l'hôpital, le Syndicat et l'employée s'entendent d'un commun accord.
5. Cette réduction temporaire ne doit pas avoir d'incidence sur le statut à temps plein de l'employée. L'article 4 de la convention collective portant sur les employées à temps partiel, temporaires et occasionnelles ne s'applique pas.
6. Cette réduction temporaire ne doit pas avoir d'incidence sur l'ancienneté de l'employée.
7. Pendant cette réduction temporaire, l'hôpital doit maintenir le plein salaire et les avantages de l'employée. Le Syndicat doit rembourser l'hôpital sur réception de la facture.
8. L'autre partie du poste à temps plein libéré par l'employée doit être affichée temporairement pendant une durée ne dépassant pas celle de la période accordée plus haut.

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

Fait à Fredericton le 23 septembre 2015.

POUR L'EMPLOYEUR

L'hon. Denis Landry

L'hon. Victor Boudreau

Anne Craik

Nina Forbes

Dan Robichaud

Tracey Newton

Wendy Gould

Megan Kervin

Mélissa Levesque

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

Marilyn Quinn

David Brown

Shelley Duggan

Paula Doucet-Jones

Nancy Arseneau

Norbert Robichaud

Patricia Bannan