

**AGREEMENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
LOCAL 1190**

GROUP: GENERAL LABOUR AND TRADES, PART I

Expiry Date: December 15, 2026

Table of Contents

Article	Page
PREAMBLE:	1
ARTICLE 1 - DEFINITIONS:	1
ARTICLE 2 - APPLICATION OF AGREEMENT:	2
ARTICLE 3 - RECOGNITION:	2
ARTICLE 4 - PROVINCIAL SECURITY:	3
ARTICLE 5 - MANAGEMENT RIGHTS:	3
ARTICLE 6 - CHECK OFF OF UNION DUES:.....	3
ARTICLE 7 - FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT:	4
ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCKOUTS:	4
ARTICLE 9 - DISCIPLINE:	4
ARTICLE 10 - SENIORITY:	5
ARTICLE 11 - LAYOFF, INACTIVE STATUS, AND RECALL:	6
ARTICLE 12 - UNION REPRESENTATION:	7
ARTICLE 13 - BULLETIN BOARDS:	7
ARTICLE 14 - GRIEVANCE PROCEDURE:	7
ARTICLE 15 - ADJUDICATION:.....	9
ARTICLE 16 - VACATIONS:.....	9
ARTICLE 17 - SICK LEAVE:	10
ARTICLE 18 - LEAVE OF ABSENCE:.....	11
ARTICLE 19 - HOLIDAYS:	15
ARTICLE 20 - INJURED ON DUTY:.....	16
ARTICLE 21 - HOURS OF WORK:	17
ARTICLE 22 - OVERTIME/PREMIUMS/CALL BACK	17
ARTICLE 23 - RETIREMENT ALLOWANCE:	18
<u>ARTICLE 24 - HEALTH, SAFETY, HARASSEMENT AND VIOLENCE:</u>	24
ARTICLE 25 - JOINT CONSULTATION:	20
ARTICLE 26 - NOTICES:.....	20
ARTICLE 27 - COPIES OF THE AGREEMENT:	20
ARTICLE 28 - PROBATIONARY EMPLOYEES:	21
ARTICLE 29 - WAGES:.....	21
ARTICLE 30 - TRAVEL REGULATIONS AND MEAL AND BOARD ALLOWANCES:.....	21
ARTICLE 31 - NO DISCRIMINATION:	21
ARTICLE 32 - PROMOTION, DEMOTION AND TRANSFER:	22
ARTICLE 33 - TEMPORARY ASSIGNMENT:	22
ARTICLE 34 - CLASSIFICATIONS:	23
ARTICLE 35 - PAST PRACTICES:	24
ARTICLE 36 - EMPLOYEE BENEFITS:	24
ARTICLE 37 - UNIFORMS:.....	24
ARTICLE 38 - SAFETY COMMUNICATIONS:	24
ARTICLE 39 - JOB SECURITY:	24
ARTICLE 40 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS:	25
ARTICLE 41 - TECHNOLOGICAL CHANGE:	25
ARTICLE 42 - DURATION:.....	26

SCHEDULE A 28

SCHEDULE B - SECONDMENTS..... 30

LETTER OF INTENT - Re: Provincial Parks Operations..... 33

C.U.P.E. 1190 CLARIFICATION ITEMS 34

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 11.05) 35

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 22.03) 36

LETTER OF AGREEMENT - Re: Mactaquac Golf Course and Mactaquac Park 38

LETTER OF INTENT - Re: Supplementary Pay Applicable to Positions Classified as Transportation Highway Superintendents 40

LETTER OF INTENT - Re: DTI Ferry Operations 41

LETTER OF INTENT - Re: Joint Consultation Committee Meetings Between the Department of Transportation and Infrastructure and the Union 42

APPENDIX A - Re: Casual Employees With Less Than Six (6) Continuous Months of Service 43

APPENDIX B - Re: Casual Employees With More Than Six (6) Continuous Months of Service..... 48

LETTER OF INTENT - Re: Health Services Division at Service New Brunswick 50

ADDENDUM TO THE COLLECTIVE AGREEMENT - Re: Winter Maintenance Program at the Department of Transportation and Infrastructure 51

LETTER OF INTENT - Re: Employee Required for Snow Removal 57

LETTER OF INTENT - Re: Responsibility Allowance for Operations Lead Work - Department of Transportation and Infrastructure 58

LETTER OF INTENT - Re: Renewal of Temporary Recruitment and Retention Adjustment for Radio Technician (I to IV), Radio Technician Coordinator and Communications Supervisors 60

THIS AGREEMENT MADE THIS 5th day of March, 2025.

BETWEEN: HIS MAJESTY IN RIGHT OF THE PROVINCE OF NEW BRUNSWICK as represented by Treasury Board, hereinafter called the "Employer," party of the first part.

AND: CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES LOCAL 1190, hereinafter called the "Union," party of the second part.

PREAMBLE:

It is the intention and purpose of the Parties to this Agreement to set forth certain terms and conditions of employment relating to pay, hours of work, and other related terms and conditions of employment affecting employees covered by this Agreement.

Whenever the singular, masculine, or feminine is used in this Agreement, it shall be considered as if the plural, feminine or masculine has been used where the context of the party or parties hereto so required.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS:

1.01 "Union" shall mean the Canadian Union of Public Employees, Local 1190, which is the certified Bargaining Agent of the Unit.

1.02 "Employer" shall mean His Majesty in Right of the Province as represented by the Treasury Board and shall include its delegated representatives.

1.03 "Bargaining Unit" or "Unit" shall mean the group of employees covered by the New Brunswick Certification Order Number 002 PS 5c.

1.04 "Employee" shall mean a person employed by the Employer as defined under the *Public Service Labour Relations Act* and is covered by this contract. Employees may be subdivided into the following categories:

- (a) "Regular employee" is an employee required to work the normal hours of work per week as prescribed in Article 21 on a continuing basis.
- (b) "Part-time employee" is an employee who works less than the full work period of a regular employee on a continuing basis.
- (c) "Seasonal employee" is an employee normally employed for more than six months and less than twelve months on a recurring basis and who is appointed on a plan of establishment to a seasonal Civil Service position.
- (d) "Part-time seasonal employee" is an employee normally employed for more than six months and less than twelve months on a recurring basis and works less than the full work period of a seasonal employee on a recurring basis and who is appointed on a plan of establishment to a Part-time seasonal Civil Service position.
- (e) "Term employee" is an employee employed for a specified period of more than six continuous months on a full-time or part-time basis.
- (f) "Casual employee" is
 - (i) a person employed on a temporary basis for the following purposes:
 - to respond to a temporary increase in workload; or
 - to replace an absent employee, or
 - (ii) a person employed on a recurring seasonal basis who is so employed for a continuous period of less than six (6) months and who is not appointed on a plan of establishment to a Seasonal Civil service position.

1.05 "Apprentice" - a person indentured to a skilled trade whose continued employment is contingent on the satisfactory progress and completion of their apprenticeship.

1.06 "Abrasive Materials" means materials containing corrosives or is a substance that would abrade the skin or clothes.

1.07 "Emergency" means a sudden, generally unexpected occurrence or set of circumstances demanding immediate action.

1.08 "Day" means calendar day unless otherwise specified.

1.09 "Deputy Head" means a Deputy Minister, or a person designated in writing by the Deputy Minister.

1.10 (a) "Probationary Period" for persons hired under the *Civil Service Act* is that period of six months actually worked immediately following the date on which that person reports for work, provided that on the expiration of such period of six months the Deputy Head may extend the probationary period for further periods of three months. The total probationary period may not exceed twelve months, and in the case of in-service appointments may be reduced or waived at any time by the Deputy Head.

(b) "Probationary Period" for persons hired in institutions or agencies not subject to the *Civil Service Act* is that period of six months actually worked immediately following the date on which that person reports for work, provided that on the expiration of such six months the Chief Executive Officer may extend the probationary period for further periods of three months. The total probationary period may not exceed twelve months and may be reduced or waived at any time by the Chief Executive Officer.

1.11 In this Agreement, except as herein defined, words defined in the *Public Service Labour Relations Act* have the same meaning as in that Act.

1.12 In this Agreement, words defined in the *Interpretation Act* and not defined in the *Public Service Labour Relations Act*, or this Agreement have the same meaning as in the *Interpretation Act*.

1.13 "Department Seniority" shall mean the aggregate period(s) of work performed by an employee in this Bargaining Unit in the service of the Employer within a Department or Agency as now or here in after constituted.

1.14 General Seniority for regular employees shall be the length of continuous service in the employ of the Public Service of the Province of New Brunswick. General seniority for employees other than regular employees shall be pro-rated.

1.15 Inactive Status is that period of time not worked by a seasonal employee and shall not be considered a layoff. Where a seasonal employee is placed on inactive status, such employee shall not lose their employee status.

1.16 Shift work means any operation in a Department, Board, Commission or Agency that requires an employee to work any combination of day shift, afternoon shift and evening shift even when shift coverage is required for less than twenty-four hours per day and seven days per week. A person will not be required to work more than five (5) full shifts in a seven (7) day period, but there is one exception - the parties may by mutual agreement make other arrangements.

ARTICLE 2 - APPLICATION OF AGREEMENT:

2.01 This Agreement applies to and is binding on the Union, the Employees, the Employer, and its agents.

ARTICLE 3 - RECOGNITION:

3.01 The Employer recognizes the Union as the exclusive Bargaining Agent for all employees to whom New Brunswick Certification Order Number 002 PS 5c applies.

3.02 Non-Bargaining Unit supervisory personnel who supervise employees in this Bargaining Unit shall not do work normally assigned to members of this Bargaining Unit, except in the case of emergencies.

ARTICLE 4 - PROVINCIAL SECURITY:

4.01 Nothing in this Agreement shall be construed to require the Employer to do or refrain from doing anything contrary to any instruction, direction, or regulation given or made on behalf of the Government in the interests of the health, safety, or security of the people of New Brunswick.

ARTICLE 5 - MANAGEMENT RIGHTS:

5.01 All the functions, rights, powers, and authority, which the Employer has not specifically abridged, delegated, or modified by this Agreement, are recognized by the Union as being retained by the Employer.

5.02 Except where otherwise limited by the Collective Agreement and without limiting the generality of the foregoing it is agreed that the Employer has the exclusive right to:

- (a) hire, transfer employees consistent with operational requirements; discharge, discipline, classify, demote for just cause, promote, and assign employees;
- (b) to be the judge of the qualification of employee;
- (c) to determine the numbers and jobs of employees required from time to time consistent with proper public service;
- (d) to maintain order, discipline, and efficiency; and
- (e) to determine schedules, methods, sequences, and locations of operations.

5.03 The Employer shall exercise its rights consistent with the terms of this Agreement.

ARTICLE 6 - CHECK OFF OF UNION DUES:

6.01 The Employer shall deduct from the wages due every employee an amount equal to the regular monthly dues of the Union. This shall also include dues from any lump sum retroactive wage payments which follows the implementation of a new Collective Agreement.

6.02 The sums deducted pursuant to this Article shall be remitted to the designated Official of the Union prior to the 15th of the month following the month in which the deductions were made. The information contained on the dues deduction list being provided by the Employer shall continue to be provided for the term of this Agreement. The Union will keep the Employer advised of the name and address of its designated official.

6.03 Before the Employer is obliged to deduct any amount under this Article, the Union must advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the designated Officials of the Union after which such changed amount shall be the amount to be deducted and so from time to time. Any changes in the dues structure must be made in strict accordance with the Union's Constitution.

6.04 The sums deducted under this Article shall be accepted by the Union as

- (a) the regular monthly dues of those employees who are or shall become members of the Union;
- (b) retroactive dues payments from Employer from the lump sum retroactive wages;

and the sums so deducted from non-members of the Union shall be treated as their contribution towards the expenses of maintaining the Union.

6.05 The Employer shall include the sums deducted under this Article on Employees T-4 slips.

6.06 The Union agrees to indemnify and save the Employer harmless from any liability or action arising out of the operation of the Article.

ARTICLE 7 - FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT:

7.01 In the event that any law passed by the Legislature of the Province applying to employees covered by this Agreement, renders null and void, any provisions of the Agreement, the remaining provisions of the Agreement shall remain in effect for the term of this Agreement, and the Parties shall negotiate a mutually agreeable provision to be substituted for the provision rendered null and void. Should such negotiations fail to achieve Agreement the Parties hereby agree to binding arbitration under the *Public Service Labour Relations Act*.

7.02 Should any legislation provide greater benefits than the current Collective Agreement, the legislation shall apply.

ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCKOUTS:

8.01 The Union hereby agrees that during the term of this Agreement there shall be no strike walkouts, sit-downs, slow-downs, unreasonable absenteeism, or other alleged interferences with the Employer's operations.

8.02 Participation by an employee in any of the activities listed above shall be grounds for disciplinary action.

8.03 The Employer agrees that there shall be no lockout during the term of this Agreement.

ARTICLE 9 - DISCIPLINE:

9.01 An employee may not be disciplined except for just cause and the employee shall be informed within ten (10) working days from such disciplinary action, with written reasons including relevant dates. A copy of such disciplinary action shall be sent to the Union within said ten (10) day period.

Failure of the Employer to provide such written reasons for suspension, discharge, or demotions shall result in the employee being paid at their regular rate of pay, for the period from the date the suspension, discharge or demotion took effect to the date the written reason is presented to the employee.

9.02 Disciplinary action shall mean any action taken by the Employer against an employee which results in:

- (a) written reprimand;
- (b) demotion resulting from a disciplinary action;
- (c) suspension with or without pay;
- (d) discharge;
- (e) financial penalty resulting from a disciplinary action.

9.03 A written reprimand or suspension with pay authorized in writing may be administered by an employee's first level of grievance. Suspension without pay, discharge or demotion may be administered by the Deputy Head, Acting Deputy Head, Chief Executive Officer, or Acting Chief Executive of the employee's department, Board, Commission or Agency.

9.04 Where an employee alleges that they have been suspended, discharged or demoted or suffers a financial penalty in violation of Article 9.01 they may within twenty (20) working days of the date of their suspension, discharge or demotion, or financial penalty invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this Agreement, and for the purpose of a grievance they shall lodge their grievance at the final level of the grievance procedure.

9.05 The employee shall, when grieving a disciplinary action, state the clause or clauses of this Agreement which they allege have been contravened by the Employer.

9.06 Where it is determined that an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 9.02, the remedy will be specified by the adjudicator pursuant to Article 15. It is the intention of the parties that where an employee has been disciplined by suspension without pay or by discharge in violation of Article 9.02 the employee shall be immediately reinstated in their former position without loss of seniority or any other benefit which would have accrued to them.

9.07 A suspension shall be for a specified period of time not exceeding ten (10) consecutive working days; however, this clause shall apply separately to each incident and cannot be applied concurrently to the same incident.

9.08 A suspension or discharge shall be effective on the date specified in the notice in writing, by personal service or by certified mail, or by registered mail. The written notice or letter shall state the reason(s) for such suspension or discharge. A copy of such notice or letter shall be sent to the Union.

9.09 Where, as a result of a formal work review, or a written warning is issued in which the performance or actions of an employee is judged to have been unsatisfactory such documents shall be made in duplicate. The employee concerned must be given a copy of the forms in question with a copy sent to the Union.

9.10 On the expiration of two hundred and sixty (260) working days after the disciplinary action has been taken against an employee, the record of disciplinary action shall be removed from the file of an employee and shall not be used against them. For the purpose of this Article, days on which an employee is on approved leave of absence (not including periods of leave, paid or unpaid, for any reason in excess of four (4) consecutive weeks) shall be considered working days.

9.11 Upon request, an employee shall be given an opportunity to read and be provided with a copy of any documents in their personal file that related to an assessment of their conduct, work performance and warnings.

9.12 Where the supervisor or management personnel intend to meet with an employee for the purpose of discussing possible disciplinary action as per Article 9.02, when possible, the employee shall be advised with at least forty-eight (48) hours notice in order that they may invite a Union representative to attend the meeting. It is understood that this Article is not intended to cover issues such as yearly evaluation discussions.

ARTICLE 10 - SENIORITY:

10.01 General seniority shall not commence to accumulate until an employee has completed the probationary period and upon completion of the probationary period, general seniority of the employee shall date from the commencement of such a period.

10.02 In the event of a transfer from one Department to another, the employee shall retain their general seniority.

10.03 An employee who ceased to be on the payroll of the Employer shall not lose their seniority if:

- (a) they are on approved leave of absence;
- (b) they have been discharged or suspended without pay, and reinstated;
- (c) absent from work while drawing Workers' Compensation Benefits.

10.04 Employees laid off or seasonal Civil Servants on inactive status not in excess of twelve (12) months shall retain their seniority accumulated to date of layoff or commencement of inactive status but do not accumulate seniority during the period of layoff or inactive status.

10.05 An employee shall be terminated and lose their seniority rights if:

- (a) they quit and are absent for more than three (3) working days after taking this action;
- (b) they are laid off or on inactive status in excess of twelve (12) months;
- (c) they have been discharged for just cause and is not reinstated;
- (d) they are absent without leave for a period in excess of three (3) consecutive working days without reasonable explanation;
- (e) when recalled they fail to return to work within seven (7) calendar days after being notified by registered mail. It shall be the responsibility of the employee to keep the employer informed of their present mailing address. An employee recalled for employment of a short-term duration up to twenty (20) working days at a time when they are employed elsewhere shall not lose their recall rights for refusal to return to work. Such an employee shall waive their recall rights until regular

work for which they have the required ability to perform becomes available. An employee recalled for employment outside their classification or to an area (as specified by the employee) outside their normal place of work, shall not lose their recall rights for refusal to return to work.

10.06 An employee who is transferred or promoted to a position outside the Bargaining Unit and is later returned to this Bargaining Unit during their probationary period in the new position, shall return to their former or higher classification and they shall not suffer any loss of seniority as a result of the promotion or transfer. Similarly, an employee who is in receipt of acting pay for assuming the duties of a classification not assigned to this Bargaining Unit shall, upon their return to this Bargaining Unit, be assigned to their former or higher classification and they shall not suffer any loss of seniority as a result of the above-mentioned assignment.

10.07 (a) The Employer shall prepare two seniority lists, one for regular and seasonal employees, and one for casual employees. These lists shall be made available to the employees in the Bargaining Unit and the Union during February of each year. These lists shall include: employee's name, position number, classification, status, headquarters, date of commencement, seniority days as such information is available through the human resource information systems in use by the Employer.

(b) Any review of an employee's seniority shall not go back more than eighty-four (84) months from the date of the written request of the employee. Any resulting revisions to the seniority list shall only be utilized in consideration of current or subsequent decisions.

10.08 Where two or more persons commence work on the same day, seniority shall be in accordance with the date and time of application for employment. If this information is not available, the person with the longest service shall be the person considered with the most seniority for this purpose.

ARTICLE 11 - LAYOFF, INACTIVE STATUS, AND RECALL:

11.01 In the event of layoff or seasonal Civil Servants being placed on inactive status, reverse seniority shall apply: that is, employees with less seniority in a classification or a lower classification shall be laid off or placed on inactive status before employees with greater seniority in that classification or a higher classification provided the employee with the greater seniority is willing to move to the lower classified job, except that no one may claim on the basis of their seniority in their Department work in an occupation for which they are not qualified or does not have the required ability. In no case will an employee classified as a seasonal civil servant exercise seniority rights until seniority rights of any regular employee have been exhausted.

11.02 (a) In the event of a recall, employees shall be recalled in order of seniority, provided they have the required ability to perform the work available.

(b) During the two-week inactive status that may be required each year to maintain a seasonal Civil Service status, a seasonal employee shall not be able to exercise their recall rights.

(c) Seasonal employees required to attend a course to improve their qualifications during their inactive period shall not be subject to this Article and shall not earn seniority.

11.03 (a) Where the Employer intends to layoff an employee or place a seasonal Civil Servant on inactive status the employee shall be given not less than ten (10) working days written notice of such layoffs. If the employee has not had the opportunity to work the scheduled workdays during the term of notice, they shall be paid in lieu thereof for such days. This clause will not apply to employees hired or recalled for employment of less than a month duration. Any notice of layoff or inactive status shall only be bona fide for a period of one (1) calendar month. Should an employee's period of employment be extended, and it is continuous to the date in the written notice, to a maximum of twenty (20) working days, no further written notice is required.

(b) If a seasonal Civil Servant on inactive status is recalled for a known duration of less than one (1) month, the Employer shall inform the employee and the Union at the time of recall.

11.04 (a) No new person shall be hired in the Bargaining Unit until employees laid off have been given an opportunity of recall provided they have the required ability to perform the work available.

(b) No new person shall be hired to perform the normal job duties assigned to a seasonal employee while the seasonal employee is on inactive status, if such hiring has the effect of reducing the seasonal employee's work period, until the seasonal employee has been given an opportunity of recall to work.

11.05 For the purposes of this Article, Departmental seniority shall apply and the unit of operation for layoff, inactive status, and recall shall be as per the Information Appendix attached to this Agreement.

ARTICLE 12 - UNION REPRESENTATION:

12.01 It is understood that the members of the Union have their regular work to perform on behalf of the Employer. It is acknowledged that grievances should be serviced as soon as possible and that if it is necessary to service a grievance during working hours, employees will not leave their jobs without obtaining the supervisor's permission.

12.02 An accredited representative of the Union shall have access to the Employer's premises for the purpose of assisting in the service of a grievance, provided that permission of the Employer's representative is first obtained. Such permission shall not be unreasonably requested nor withheld.

12.03 The Union will provide the Employer with a list of its authorized Union representatives or their designates upon signing of this Agreement.

12.04 The Employer agrees to provide Union supplied information kits to new employees at the time of orientation. The information kits will contain relevant information about the Union and a copy of the collective agreement.

12.05 Upon request and no more than twice per year, the Employer will provide the Union a list of all the employees in the bargaining unit. The list will include employee name, job title/classification, mailing address, phone number(s) (if available), work location and employment status (such as full-time, part-time, temporary, seasonal, casual).

ARTICLE 13 - BULLETIN BOARDS:

13.01 The Employer shall provide sufficient space for Union bulletin boards, on which the Union may post notices which will be properly signed by an authorized Union representative.

13.02 The Employer shall provide, to the Union, fax numbers and telephone numbers of all units of operation as defined in the Information Appendix (Article 11.05).

ARTICLE 14 - GRIEVANCE PROCEDURE:

14.01 The Employer and the Union recognize the desirability of prompt settlement of complaints and disputes which may arise out of administration of this Agreement. The parties also recognize that many complaints can be effectively settled through informal discussion and mutual understanding. For these reasons, both parties agree that when an employee has a complaint, the employee will be encouraged to discuss the matter with the supervisor, without prejudice to the employee or the Employer, as soon as possible after the circumstances giving rise to the complaint occur, so that a dispute requiring reference to the grievance procedure may be avoided wherever possible. The employee shall be accompanied by a Union representative at a subsequent meeting. The employee must notify their supervisor in advance of the intention to exercise this option.

14.02 Where an employee feel themselves to be aggrieved by the interpretation or application of a provision, of statute or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer, dealing with terms and conditions of employment or, an alleged violation of any of the provisions of this Agreement by the Employer, or where the person has the written consent of the Union respecting any grievance relating to the interpretation or application of this Agreement, the following procedure shall apply:

STEP ONE: Within twenty (20) working days after the alleged grievance has arisen or the employee became aware of the grievance, the employee or their union representative may present their grievance in writing either by personal service, registered mail, email or fax on the form authorized by the Labour and Employment Board to the person designated by the Employer as the first level in the grievance procedure. The form shall be completed in full, providing details of the alleged grievance. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within ten (10) working days from the date on which they or their union representative presented their grievance to the person designated as the first level of the grievance procedure, the employee may proceed to Final Step.

FINAL STEP: Within ten (10) working days from the expiration of the twenty (20) working days period referred to in Step One, the employee and/or their union representative may present their grievance in writing at the final level of the grievance process either by personal service, registered mail, email or fax, to the person designated by the Employer as the final level in the grievance process for the Department in which they are employed. Any settlement proposed by the Employer at level one and any reply must accompany the grievance when it is presented at the final level to the person designated as the final level. The person designated as the final level shall reply to the grievance in writing to the employee and their union representative within ten (10) working days from the date the grievance was presented at the final level. Should the employee not receive a reply or satisfactory settlement of their grievance within ten (10) working days from the date on which they presented their Grievance at the final level, the employee may refer their grievance to Adjudication as provided in Article 15 (Adjudication) hereof, within fifteen (15) working days of the date on which they should have received a reply from the person designated as the final level

14.03 (a) In any case where the employee presents their grievance in person or in any case in which a hearing is held on a grievance at any level of the grievance process the employee may be accompanied by a representative or agent of the Union. The Union representative shall, where operational requirements permit, be granted time off with pay to attend such a meeting. If the Employer requires replacement of the union representative, the cost of replacement shall be charged to the union.

(b) In order that the work of the bargaining unit not be unreasonably interrupted, it is agreed that grievances will be serviced outside of working hours whenever possible

(c) If it is necessary to service the grievance during working hours employees will not leave their jobs without giving an explanation for leaving and obtaining the Supervisor's permission. Permission will not be unreasonably withheld, nor will the employee suffer a loss of pay. When resuming the regular work, each representative shall report to their immediate Supervisor and if requested in the event of undue delay, will give them a reasonable explanation of their absence.

14.04 In determining the time in which any step under the foregoing proceedings is to be taken, Saturdays, Sundays, and recognized holidays as per Article 19 shall be excluded. If advantage of the provisions of this Article has not been taken within the time limits specified herein the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be reopened.

14.05 The Parties may mutually agree to extend the time limits specified herein.

14.06 Any matter giving rise to a dispute directly between the Union and the Employer shall be processed at the Final Step of the grievance procedure within twenty (20) working days of the occurrence thereof. Should the matter not be settled, either party may refer its differences to the Labour and Employment Board pursuant to the *Public Service Labour Relations Act*.

14.07 In the event an employee grieves that their layoff or inactive status is in violation of Article 11. (Layoff, Inactive Status, and Recall) their grievance may be initiated at the Final Step of the grievance procedure within ten (10) working days after the alleged grievance has arisen.

ARTICLE 15 - ADJUDICATION:

15.01 The provisions of *the Public Service Labour Relations Act* and Regulations governing the adjudication of grievances shall apply to grievances lodged under the terms of this Agreement.

15.02 In any case, including cases arising out of any form of discipline or the loss of any remuneration, benefit, or privilege, the Adjudicator or Board of Adjudication shall have full power to direct payment of compensation, vary the penalty, or to direct reinstatement of a benefit or privilege, or to affirm the taking away of such benefit or privilege, as the Board may determine appropriate to finally settle the issues between the Parties, and may give retroactive effect to its decision.

ARTICLE 16 - VACATIONS:

16.01 Subject to Article 16.07, each employee shall earn vacation leave credits for each calendar month for which they receive pay for at least ten (10) working days.

16.02 Subject to Article 16.03, vacations shall not be cumulative from year to year.

16.03 Where operational requirements permit, vacation entitlement can be carried over to a subsequent year. An employee who wishes to carry vacation entitlement forward shall make this request in writing prior to the first day of November of the year in which the employee ordinarily would take the vacation sought to be carried forward. This request should not be unreasonably denied. If an employee is unable to make a written request due to illness or injury, unused vacation credits will automatically be carried forward. Such vacation carry over shall not exceed one (1) year's vacation credits.

16.04 The vacation leave credit shall be:

- (a) for employees with eight (8) or less consecutive years of employment shall be one and one-quarter (1 ¼) per calendar month (15 days);
- (b) for employees with more than eight (8) years consecutive service shall be one and two-thirds (1 2/3) days per calendar month (20 days);
- (c) for employees with more than sixteen (16) years consecutive service shall be one and three-quarter (1 3/4) days per calendar month (21 days);
- (d) for employees with more than seventeen (17) years consecutive service shall be one and five sixth's (1 5/6) days per calendar month (22 days);
- (e) for employees with more than eighteen (18) years consecutive service shall be one and eleven twelfth (1 11/12) days per calendar month (23 days);
- (f) for employees with more than nineteen (19) years consecutive service shall be two (2) days per calendar month (24 days);
- (g) for employees with more than twenty (20) years or more consecutive service shall be two and one twelfth (2 1/12) days per calendar month (25 days).

16.05 An employee whose employment is terminated for any reason, shall be paid with their final pay, at their daily rate of remuneration for any unused vacation credits which have accrued to their benefit in accordance with this Article.

16.06 In addition to an employee's regular working days, for the purpose of computing vacation entitlement, credit shall be given:

- (a) for days on which the employee is on vacation;
- (b) for days on which the employee is on leave of absence with pay granted pursuant to the terms of this Agreement;
- (c) for days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this Agreement; and

- (d) for a period of up to one (1) year for days absent from work while drawing Workers' Compensation benefits.

16.07 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 9 (Discipline) exceeds one-half (1/2) the number of working days in any month, no vacation credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any vacation credits accumulated prior to such leave or suspension from duty.

16.08 Vacations shall be taken at a time authorized by the Employer and where operational requirements permit, at the time requested by the employee. May 1st shall be the cut-off date for employees to indicate their preference in vacation dates. Seasonal employees who are employed after May 1st shall indicate their preference in vacation within thirty (30) days after returning to work. Where appropriate and operational requirements permit, preference in vacation schedules shall be given within each classification to those employees with greater seniority, within a Department. After the May 1st cut-off date, the Employer has thirty (30) days to respond to all vacation requests.

16.09 Every person, upon ceasing to be an employee, shall compensate the Employer for vacation which was taken but to which they were not entitled, and the amount of the compensation shall be calculated at the employee's rate of remuneration at the time they ceased to be an employee.

16.10 Where an employee is laid off, they shall take their accumulated vacation credits at time of layoff. Vacation credits do not accumulate during periods of layoff. On termination of layoff such employees commence to gain vacation in accordance with Clause 16.01.

16.11 Seasonal employees shall earn pro-rated vacation credits on the basis of time actually worked; however, seasonal employees shall not be subject to Clause 16.10. Further, seasonal employees shall receive improvements in vacation credit entitlements pursuant to Article 16.04 only after the completion of each total annual days normally worked by full-time employees.

16.12 An employee who becomes hospitalized while on annual vacation or who becomes ill for a period in excess of three (3) days may use sick leave credits rather than lose a portion of their vacation. In such cases where sick leave is claimed, proof of illness must be submitted to the Employer and the Employer must be notified at time of illness.

16.13 If one of the holidays referred to in Article 19 (Holidays) falls on or is observed on a regular workday during an employee's vacation, they shall be granted an additional day's vacation.

16.14 Vacation credit carry over is to be utilized prior to any approved banked in lieu time. After exhausting the vacation credit carry over, the banked in lieu time shall only be taken at a time mutually agreeable by the employee and Employer, otherwise the employee shall be paid for the banked in lieu time worked, in accordance with Article 22.04.

ARTICLE 17 - SICK LEAVE:

17.01 (a) Each employee in the Bargaining Unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter (1¼) days per month for each calendar month for which they receive pay for at least ten (10) working days to a maximum credit of two hundred and forty (240) days.

(b) The Employer shall provide all employees with a current record of their sick leave credits on an annual basis as well as upon request from employees.

17.02 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty exceeds one-half the number of working days in any month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave or suspension from duty.

17.03 For the purpose of computing sick leave accumulation, the following shall be counted as working days:

- (a) days on which the employee is on vacation;
- (b) days on which the employee is on leave of absence pursuant to the terms of this Agreement;

- (c) days on which the employee is on sick leave pursuant to the terms of this Agreement; and
- (d) days on which the employee is absent from work while receiving Workers' Compensation Benefits.

17.04 A deduction shall be made from an employee's accumulated sick leave credits for each working day that the employee is absent on sick leave. Absence on sick leave for less than one quarter ($\frac{1}{4}$) day may be deducted as one-quarter ($\frac{1}{4}$) day; absence for more than one-quarter ($\frac{1}{4}$) day but less than one-half ($\frac{1}{2}$) day may be deducted as one-half ($\frac{1}{2}$) day; absence of more than one-half ($\frac{1}{2}$) day but less than three-quarter ($\frac{3}{4}$) day; may be deducted as three-quarter ($\frac{3}{4}$) day; absence of more than three-quarter ($\frac{3}{4}$) day but less than one (1) full day may be deducted as one (1) full day.

17.05 For each period for which sick leave is claimed, the Deputy Head may require, and the employee shall produce a doctor's certificate. If a certificate is not produced after such a request, the time absent from work shall be deducted from their wages.

17.06 An employee who is absent from work on account of sickness or accident who wishes to use their sick leave credits for such absence, must notify their immediate supervisor as soon as possible.

17.07 Where an employee has exhausted their sick leave credits, the Deputy Head may grant to that employee special sick leave with pay for a period not exceeding fifteen (15) days. Such advance of sick leave shall be deducted from sick leave credits subsequently earned.

17.08 Where an employee terminates their employment for any reason, the Employer shall be entitled to recover any outstanding advance of sick leave to such employee from any monies due to the employee on their termination.

17.09 Where an employee is laid off or a seasonal Civil Servant placed on inactive status, they shall not accumulate sick leave credits during the period of layoff or inactive status but shall retain such credits existing at the time of layoff or commencement of inactive status. On recall, such employee shall commence to gain sick leave credits in accordance with Article 17.01.

17.10 An employee laid off or a Seasonal Civil Servant placed on inactive status in excess of twelve (12) months shall lose all accumulated sick leave credits.

17.11 An employee shall not be discharged if unable to properly perform their job functions because of alcoholism or habitual drug use, or any other personal problems, provided that such employee is prepared to and does accept drug, alcohol or other rehabilitation treatment as facilitated by the Employer, and subsequently reestablishes and maintains an acceptable level of job performance.

ARTICLE 18 - LEAVE OF ABSENCE:

18.01 Bereavement Leave

- (a) Upon application an employee shall be granted seven (7) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary or benefits, one of which shall be the day of the funeral or celebration of life in the event of the death of a mother, father, person in loco parentis, spouse, son, daughter, brother, sister or grandchild.
- (b) Upon application an employee shall be granted five (5) consecutive calendar days leave of absence without loss of salary or benefits, one of which shall be the day of the funeral or celebration of life, in the event of the death of the employee's mother-in-law, father-in-law, sister-in-law, brother-in-law, daughter-in-law, son-in-law, grandparents, or other relatives living in the employee's household.
- (c) Upon application an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's aunt, uncle, niece or nephew, without loss of pay, for a maximum of two (2) consecutive working days, one of which must be the date of the funeral or celebration of life.
- (d) Upon application an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's ex-spouse or spouse's grandparents without loss of pay for a maximum of one (1) day, which must be the date of the funeral or celebration of life.

- (e) If the burial does not immediately follow the funeral or celebration of life, the employee upon application shall be granted one (1) of the days of leave without loss of regular pay available under 18.01 (a), (b) or (c) at a later date to attend the burial.

18.02 Pallbearer

One-half (½) day's leave at their regular rate of pay shall be granted to an employee to attend a funeral as pallbearer and reasonable traveling time.

18.03 Jury Duty or Witness

The Employer shall grant leave of absence from work to an employee who:

- (a) is required to serve on a jury; or
- (b) is subpoenaed as a witness before a Court of Justice, a Coroner's Inquest, or a Court of Inquiry.

Such employee shall be paid the difference between their regular pay and the amount received as a juror or as a witness excluding traveling, meals, and other expenses upon presentation of a certificate of attendance for jury and witness duty. If an employee is required to report on any day for jury duty but is not required to serve for the entire day, such employee shall then report to work.

18.04 Maternity Leave

- (a) Every employee who becomes pregnant shall, not later than the fifth month of their pregnancy, request maternity leave without pay to commence on a date that is within the three (3) month period immediately preceding the expected date of the termination of their pregnancy.
- (b) An employee requesting maternity leave shall submit, with the application for leave, a statement from their physician indicating that employment to the date specified in the application will not be injurious to their health providing unforeseen complications do not arise.
- (c) Where an employee submits to the Deputy Head or Chief Executive Officer a certificate from a qualified medical practitioner stating that their health so requires, the Deputy Head or Chief Executive Officer shall grant maternity leave to the employee to commence earlier than three (3) months before the expected termination of their pregnancy.
- (d) The Employer may direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time where, the employee cannot produce a medical certificate stating that their condition does not prevent them from performing their normal work functions.
- (e) An employee who agrees to return to work and who provides the Employer with proof that they have applied for and is eligible to receive Employment Insurance benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be eligible during the waiting period prior to commencement of Employment Insurance benefits for a maternity leave allowance of seventy-five (75%) of the employee's regular rate of pay; such maternity leave allowance will be in accordance with the supplementary unemployment benefits program of the Employment Insurance Commission.
- (f) The total period of maternity leave shall not exceed seventeen weeks, including the waiting period and the maternity leave taken before and after the date of termination of the pregnancy. Maternity leave will continue after the termination of the pregnancy up to that point where the maternity leave taken before and after the termination of the pregnancy totals seventeen weeks, unless sooner terminated by the employee's resignation or return to work.
- (g) When an employee on maternity leave wishes to return to work, they shall give the Deputy Head or Chief Executive Officer notice of the fact at least ten (10) working days prior to the date that they will be ready to return to work, and shall submit the written approval of a qualified medical practitioner.

- (h) An employee who returns to work in accordance with Article 18.04 (e) hereof shall retain their position on the Plan of Organization in the same Department, Board, Commission, or Agency, in the same geographical location that they held prior to and during the period of their temporary absence.
- (i) An employee who returns to work in accordance with Article 18.04 (h) shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay they were receiving immediately prior to their departure on maternity leave.
- (j) Subject to Article 18.04 (k) an employee on maternity leave who does not return to work within the period of time referred to in Article 18.04 (f) will be considered to have resigned their position on the last day of the time allotted.
- (k) The Employer may extend the leave period following termination of the pregnancy referred to in Article 18.04 (f).
- (l) An employee who resigns their position in accordance with Article 18.04 (a) or 18.04 (j) for maternity reasons shall retain their accrued benefits if they become re-employed in Part I service within six (6) months from the date of their resignation, provided such benefits have not been previously liquidated.
- (m) During the period of up to seventeen (17) weeks only specified in 18.04 (f) hereof:
 - (i) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what the employee's regular hours of work would have been;
 - (ii) where the employee participates in group insurance plans of the Employer, the employee and Employer shall continue their contributions to premiums as required by and subject to the terms of such plans,
 - (iii) an employee maintains previously accumulated sick leave and vacation leave credits but does not accrue sick leave or vacation leave benefits while on maternity leave. Period of less than one (1) month shall not be counted in this calculation.
- (n) Should the employee not return to work following their maternity leave the employee shall compensate the Employer for the maternity leave allowance provided for in (e) above.
- (o) Prior to the commencement of maternity leave, sick leave will be granted to an employee for sickness arising from complications associated with their pregnancy, excluding normal delivery.

18.05 Child Care Leave

- (a) An employee who is the natural or adoptive parent shall be granted upon request in writing child care leave without pay for a period of up to sixty-two (62) weeks.
- (b) The sixty-two (62) week child care leave period referred to in 18.05(a) above shall commence no earlier than the date on which the newborn or adoptive child comes into the employee's care and shall end no later than seventy-eight (78) weeks after this date.
- (c) The employee who is the natural mother of a child must commence the child care leave immediately upon expiry of maternity leave unless the Employer and employee agree otherwise, and shall give the Employer a minimum of six weeks notice of their intent to take the child care leave. If the newborn child is hospitalized when maternity leave expires, the taking of the leave may be delayed.
- (d) If the natural father intends to take child care leave, they shall give a minimum of four (4) weeks written notice to the Employer of the commencement date and duration of the leave.
- (e) For adoptive parents, such leave shall be requested as soon as possible prior to the commencement of the leave.
- (f) If both parents are employees, the sixty-two (62) week child care leave may be taken by one parent or shared by the two parents, provided the combined leave period does not exceed sixty-two (62) weeks. If both parents are employed by the Employer, only one request for such leave shall be granted.

- (g) An employee returning to work from child care leave shall be reinstated to their previously held position and shall receive a rate of pay that is equivalent to or greater than the rate of pay they were receiving immediately prior to departure on child care leave. If the employee's previously held position has been affected by layoff, the provisions of Article 11 shall apply.
- (h) During the period of child care leave of up to sixty-two (62) weeks only specified in clause 18.05 (a) thereto:
 - (i) an employee continues to earn seniority and continuous service credits based on what their regular hours of work would have been;
 - (ii) when an employee participates in group insurance plans of the Employer, such employee may, if permissible under the relevant plan, continue contributions, including that of the Employer to such group insurance plans;
 - (iii) an employee maintains previously accumulated sick leave and vacation leave credits but does not accrue sick leave or vacation leave benefits while on maternity leave. Period of less than one (1) month shall not be counted in this calculation.

18.06 Examination Leave

If an employee is required by the Employer to write examinations or attend a competition to improve their qualifications or position, such employee shall not suffer any loss of pay or seniority in order to write such examination or attend competitions held during the employee's working hours.

18.07 General Leave

The Employer may grant leaves of absence with or without pay to an employee requesting leave for good and sufficient cause. Such leave will not be unreasonably requested, nor will it be unreasonably withheld.

18.08 At the written request of the Union, and operational requirements permitting, the Employer shall grant a leave of absence without pay to employees designated by the Union:

- (a) for the purpose of attending union conventions, such absence not to exceed in the aggregate one hundred (100) working days in any calendar year,
- (b) for the purpose of attending educational course or other union business, provided that the Union shall have requested such leave of absence at least two (2) weeks prior to the proposed leave if possible.

18.09 At the written request of the Union, employees who are members of the Union Negotiating Committee shall be allowed leave of absence without pay to perform the duties of that committee. The Union will submit written notification at least two (2) weeks prior to the proposed leave if possible.

18.10 An employee who is elected or selected for a full-time position with the Union, or anybody with which the Union is affiliated, shall be granted leave of absence for a specified period of up to one year by the Employer, without pay or loss of seniority. Such leave of absence shall be renewable for a further term upon request for such leave. Such leave of absence will be given to not more than four employees in the Bargaining Unit at any given time. Employees on such leave of absence will not be entitled to the benefits of this Agreement. However, seniority will continue to accrue for such employees at the rate of 2080 hours for each full year while on such leave. This is to be pro-rated for partial years or for less than full-time leave. In addition, such credited seniority will not be used for retirement allowance nor for vacation entitlement purposes.

- (a) Notwithstanding, Article 18.10, an employee who is elected or selected to the full-time position of Provincial President and Provincial Treasurer of the Local, shall be granted a leave of absence with pay for a specified period of up to one year by the Employer without loss of seniority or any other accrued benefits. Such leave of absence shall be renewable for a further term upon request. Seniority will continue to accrue for such employee at the rate of 2080 hours for each full year while on such leave. This is to be pro-rated for partial years.

- (b) The Local Union shall reimburse the Employer for all wages paid to an employee under this clause plus an additional 19.9% of the wages. In addition, the Local Union shall reimburse the Employer for any retirement allowance credits accumulated during the leave period. This will be calculated in accordance with Article 23 as five (5) days' pay for each full year of seniority but not exceeding 125 days' pay at the employee's current rate of pay.
- (c) The employee shall accumulate vacation credits during this leave provided that all vacation accumulated during such leave is taken during the period of the leave. For clarification, the employee shall not carry over vacation accumulated during a leave of absence under Article 18.10

18.11 Emergency leave with pay may be granted to an employee by the Deputy Head or their designate for a period not exceeding five working days;

- (i) where there is a serious illness in the employee's immediate family;
- (ii) where circumstances not directly attributable to the employee prevent them reporting for duty; or
- (iii) under such other circumstances as the Deputy Head may approve.

Such leave shall not be unreasonably requested nor unreasonably withheld.

18.12 Leave of Absence with pay may be granted for pre-scheduled medical or dental appointments which cannot be arranged outside normal working hours. Such leave shall not be unreasonably withheld.

18.13 Veterans - Special leave may be granted, with no loss of pay or sick leave credits, to veterans on disability pension who are called to report to a Medical Board for examination or investigation, in connection with their disability.

18.14 Paternity /Adoption Leave

An employee shall be granted two (2) days paternity or adoption leave without loss of pay within a reasonable period of time surrounding the occasion of the birth or adoption of their child.

18.15 Employees required by the Employer to attend a course to improve their qualifications shall be compensated at their regular rate of pay while participating in such courses. There shall be no payment for training hours in excess of eight (8) hours per day.

18.16 Compassionate Leave

The parties agree that the *Employment Standards Act* as amended from time to time applies to this Bargaining Unit.

18.17 Domestic, Intimate Partner and Sexual Violence Leave

Employees in the bargaining unit shall have the right to apply for Domestic Violence, Intimate Partner Violence or Sexual Violence Leave pursuant to the *Employment Standards Act* and Regulations, as amended from time to time.

ARTICLE 19 - HOLIDAYS:

19.01 Subject to subsection 19.02 the holidays for employees shall be:

- (a) New Year's Day;
- (b) Family Day;
- (c) Good Friday;
- (d) Easter Monday;
- (e) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council for the celebration of the birthday of the Sovereign;

- (f) Canada Day;
- (g) New Brunswick Day;
- (h) Labour Day;
- (i) National Day of Truth and Reconciliation;
- (j) the day fixed by proclamation of the Governor-in-Council as a general day of Thanksgiving;
- (k) Remembrance Day;
- (l) Christmas;
- (m) Boxing Day;
- (n) any other day duly observed as a Provincial or National holiday.

19.02 (a) An employee required to work on any of the above-mentioned holidays, other than Christmas and Boxing Day shall be paid for the time so worked at the applicable overtime rate in addition to that day's pay.

(b) An employee required to work on Christmas and/or Boxing Day shall be paid for the time so worked at double (2) time the employee's regular rate of pay, in addition to that day's pay.

(c) Employees shall have the following days off, without loss of pay, for Christmas and Boxing Day

- (i) when Christmas Day is a Monday, the 25th and 26th days of December, or
- (ii) when Christmas Day is a Tuesday, the 24th, 25th, and 26th days of December, or
- (iii) when Christmas Day is a Wednesday or Thursday, the afternoon of the 24th day and the 25th and 26th days of December, or
- (iv) when Christmas Day is a Friday, a Saturday or a Sunday, the 24th to 27th days of December inclusive.

19.03 (a) Subject to subsection (b), where a holiday falls on a day that is a day of rest for an employee, that employee is entitled to leave of absence with pay on the employee's first working day immediately following the holiday.

(b) Where the employee is required to perform the duties of their position on their first working day immediately following the holiday in 19.03(a) the employee shall be paid for all hours worked in accordance with Article 22 (Overtime) in addition to receiving their regular rate of pay for that day.

19.04 To be eligible for pay for one of said paid holidays, a person must have worked the employee's working day before and the employee's working day after each of said holidays, unless the employee was on authorized leave with pay.

19.05 Where an employee requests and where conditions permit, an employee may be granted equivalent time off in lieu of the overtime payment in Articles 19.02 and 19.03 above.

ARTICLE 20 - INJURED ON DUTY:

20.01 All Employees in the Bargaining Unit shall be covered by the provisions of the *Workers' Compensation Act* of the Province of New Brunswick.

20.02 (a) An employee receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* for injury on the job shall receive the difference between their net salary (i.e., gross salary less income tax, Unemployment Insurance, and Canada Pension Plan deductions) and the benefit that is paid by WorksafeNB during their period of temporary disability. For the purpose of this Article, where the WorksafeNB benefits are reduced by the amount of any Canada Pension Plan payments, such Canada Plan Payments shall be deemed to form part of the WorksafeNB benefits.

(b) This Article does not apply to agencies on a WorksafeNB premium payment basis in effect prior to January 15, 1995.

20.03 The absence of an employee who is receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the person's sick leave credits or vacation credits.

ARTICLE 21 - HOURS OF WORK:

21.01 The Employer shall prescribe the regular hours of work for employees.

21.02 The normal workweek shall consist of five (5) consecutive days of eight (8) hours each and two (2) consecutive days off for a total of forty (40) hours per week, except as otherwise provided in this Agreement. Employees will be scheduled from Monday to Friday inclusive, 8 a.m. to 5 p.m. Unless otherwise mutually agreed by the parties.

21.03 Where the Employer requires any employee to work in twenty-four (24) hour continuing shift operation, the regular workweek shall be forty hours per week averaged over a four (4) week period. No employee as a condition of employment will be required to work more than five (5) full shifts in a seven-day period except by mutual agreement of the parties.

21.04 Unless operational requirements dictate, existing patterns of work or hours of work shall not be changed without giving at least two (2) weeks' notice by posting to the employees concerned. A copy of such notice will be sent to the Union pursuant to Article 26 (Notices).

21.05 As a result of the application of Articles 21.02 and 21.03 if an employee or group of employees feel adversely affected whenever any significant change is made in the existing patterns of work during the life of this Agreement, such complaint shall be referred to joint consultation pursuant to the provisions of Article 25 (Joint Consultation).

21.06 Each employee shall complete their assigned work they are required to do each day.

21.07 Meal periods shall not be less than thirty (30) minutes in a shift, except for employees working straight eight (8) hour shift, who are required to remain on their job throughout such shift.

21.08 All employees may take one (1) fifteen (15) minute break during each four (4) consecutive hours worked at a time approved by the responsible officer designated by the Employer.

21.09 Nothing in this Article shall constitute a guarantee of hours of work per week, or otherwise.

21.10 No person covered by the Bargaining Unit shall be denied regular hours of work as a result of their having worked overtime hours for the Employer.

ARTICLE 22 - OVERTIME/PREMIUMS/CALL BACK

22.01 All hours worked in excess of the normal hours as defined in Article 21 (Hours of Work) shall constitute overtime. Overtime shall be paid at one and one-half (1 ½) times the employee's normal rate.

22.02 When operational requirements permit, overtime must be authorized in advance by the Employer.

22.03 Overtime shall be distributed as equitably as circumstances will permit among the qualified employees at the work unit in question provided that each employee will perform their fair share of overtime and call-in work. Employees shall not unreasonably refuse call-in and to do overtime. An employee shall have the right to refuse overtime and/or call-in when required to perform duties not contained within their job classification. A record of overtime for all employees of this Bargaining Unit shall be made available for each work unit upon request at the end of each calendar month.

22.04 Overtime shall be compensated by payment of 1½ times the employee's rate of pay or 1½ times off at the option of the employee. Time off shall be taken at a time mutually agreeable by the employee and Employer otherwise the employee shall be paid for the overtime worked. An employee upon giving the Employer sufficient notice, shall be paid for all of the overtime hours or a portion that an employee has banked if so requested. Banked overtime may only be withdrawn each quarter – March 31, June 30, September 30 and December 31. All banked overtime accrued in a calendar year must be paid out by March 31 of the following year.

22.05 Effective the date of signing of this Collective Agreement, an employee shall be entitled to a shift premium of seventy cents (\$0.70) per hour for all hours worked on a shift where at least half of the hours worked on a shift fall between 4:00 p.m. of one day and 8 a.m. of the following day. Shift premiums shall not be paid for time worked at overtime rate. On Saturdays, Sundays and holidays, the shift premium shall be seventy cents (\$0.70) for all hours worked.

22.06 Each Department, Commission, Agency, or Institution where shift premiums are applicable shall maintain a record of shifts worked, as described in Article 22.05 for each employee and once per month pay the shift premium as a bonus.

22.07 An employee who is called in to work after they have terminated their shift and left their place of work shall be paid at one and one-half (1 ½) times their regular hourly rate for the time worked, but in any event, they shall be guaranteed a minimum of three (3) hours pay at one and one-half (1 ½) times their regular hourly rate. This Clause will not apply to regularly scheduled overtime. When the work for which the employee is called back is completed, the employee shall be allowed to leave.

22.08 Whenever the call-in either precedes or follows but in any event is continuous to the employee's regular shift, they shall then be paid one and one-half (1 ½) the regular rate for the hours worked.

22.09 The provisions of Article 22.07 shall not be included when computing overtime.

22.10 Stand-By

An employee who is required by the Employer to be on standby on completion of their regular hours of work or while on regularly scheduled days off will be paid a premium of two dollars and fifty cents (\$2.50) per hour for all hours they are required to remain on standby.

An employee designated for standby duty will be available during their period of standby at a known telephone number and be available to return for duty as quickly as possible if called. No standby payment will be granted if an employee is unable to report for duty when required.

An employee on standby who is called back to work outside their regular hours shall be paid in accordance with Article 22.07 and 22.08 of the collective agreement.

22.11 Recognition and Retention

- (a) An employee in the bargaining unit shall, after completing 25 years of continuous service be entitled to a 3% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 25th anniversary of the employee's commencement date.
- (b) An employee in the bargaining unit shall, after completing 20 years of continuous service be entitled to a 2% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 20th anniversary of the employee's commencement date.
- (c) An employee in the bargaining unit shall, after completing 15 years of continuous service be entitled to a 1% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 15th anniversary of the employee's commencement date.
- (d) For the purposes of the initial implementation of the Recognition and Retention Premium, all employees who have already completed the requisite years of service with the Employer as of the date of signing of this collective agreement shall be entitled to the Retention Premium effective the date of signing.

ARTICLE 23 - RETIREMENT ALLOWANCE:

23.01 When an employee having general seniority of five (5) years or more, retires due to disability, death, or age, or is laid off, the Employer shall pay such an employee or estate a retirement allowance equal to five (5) days' pay for each full year of seniority but not exceeding one hundred twenty-five (125) days' pay, at the Employee's regular rate

of pay. For the purpose of this Article, employees having seniority of five (5) years or more who do not participate in the Public Service Superannuation Plan shall be deemed entitled to retire due to age once having achieved age fifty-five (55).

23.02 Where an employee retires due to disability, death, or age, the retirement allowance shall be paid in a lump sum to the employee or beneficiary. The lump sum payment can be deferred to the year following termination of employment.

23.03 Where an employee is laid off, the retirement allowance shall be paid in a lump sum twelve (12) months after the date they were laid off, provided the employee has not been rehired in the New Brunswick Public Service.

ARTICLE 24 - HEALTH, SAFETY, HARASSEMENT AND VIOLENCE:

24.01 Where the Employer requires an employee to wear safety apparel and equipment, the Employer shall supply at the Employer's expense, all required apparel and equipment save and except that which is of a personal nature. Wearing of such protective clothing and equipment is mandatory and shall be a condition of employment.

24.02 An employee required to wear prescription glasses shall wear safety approved prescription glasses and shall be reimbursed by the Employer half the actual cost of the lens and frames for one pair of such glasses during two-year terms beginning with the signing date of this Agreement regardless of plan provider payments. The total reimbursement by the Employer and plan provider shall not exceed the actual cost of the glasses.

24.03 An employee required to wear safety boots or safety shoes shall be reimbursed by the Employer \$175.00 in each fiscal year (April 1 to March 31). An employee qualifying for this benefit is limited to one claim of \$175.00 per fiscal year. This benefit shall be paid no later than July 31 of each year. No receipt required.

24.04 The Employer will continue to maintain its equipment in accordance with Federal and Provincial Safety Standards and to make reasonable regulations for the safety and health of its employees during the hours of employment and the Union agrees that it will direct its members to use the protective devices and other equipment provided by the Employer for the protection of employees from injury. The Union also agrees that it will encourage its members to promptly report conditions which might be dangerous to employees and the public and to do all in their power to make the Employer's property and equipment safe, sanitary, and dependable.

24.05 For the protection of employees, coveralls and suitable gloves will be supplied when they are working in the handling of abrasive materials. It is agreed that such clothing or gloves shall remain the property of the Employer and that their wearing shall be mandatory if required by relevant health and safety legislation.

24.06 For employees required to do security or peace officer work, suitable visible identification will be supplied. Such identification will remain the property of the Employer.

24.07 The parties agree that the provisions of the *Occupational Health and Safety Act* and Regulations apply to this Bargaining Unit, including workplace safety programs required under the Act, that promote the safety and wellbeing of employees. Without limiting the generality of the foregoing, the provisions of the Act governing the employee's right of refusal of unsafe work apply.

24.08 Each member of a Health and Safety Committee established in accordance with the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*, shall be provided with a copy of the minutes of Committee meetings. In those jurisdictions in which members of this Bargaining Unit are employed but not represented on the related Health and Safety Committee, the Employer will provide the Union with a copy of the minutes of any particular such meeting.

24.09 The Employer shall issue a CSA approved flotation suit to every employee who works on a ferry.

24.10 All employees required to work outdoors between the period of May 1st to September 30th shall be provided insect repellent, sunscreen and drinkable water, as required by WorksafeNB.

24.11 The Employer is committed to ensuring a safe and respectful workplace for all employees through policies, practices, education, and training which shall be implemented in compliance with the *Occupational Health and Safety Act* - Violence and Harassment Codes of Practice, Section 374.4(1) as amended from time to time.

ARTICLE 25 - JOINT CONSULTATION:

25.01 The Union and the Employer acknowledge that mutual benefits to be derived from joint consultation and hereby approve the establishment of Labour-Management Committees in appropriate work units, consisting of equal numbers of employee representatives and management staff.

25.02 The Parties agree that the Committees shall be employed as a forum for meaningful consultation or contemplated changes in conditions of employment or working conditions not governed by this Agreement, and other matters of mutual interest.

25.03 The Committees shall function in an advisory capacity only and shall not have the power to alter, amend, add to, or modify the terms of this Agreement.

25.04 Employees attending meetings of:

- (a) the Joint Health and Safety Committees established pursuant to the provisions of the *Occupational Health and Safety Act*;
- (b) the Employee and Family Assistance Program (E.F.A.P.) established by the parties;
- (c) Labour Management Committee Meetings;
- (d) other joint consultation meetings requested by the Employer

shall suffer no loss of pay for the purpose of attending such meetings.

ARTICLE 26 - NOTICES:

26.01 Any notice in writing by either Party shall be directed to:

FOR THE EMPLOYER: Executive Director of Employee Relations
Finance and Treasury Board
P. O. Box 6000
Fredericton, N. B. E3B 5H1

FOR THE UNION: The President
Canadian Union of Public Employees
Local 1190
97 St. Mary's Street
Fredericton, N.B. E3A 2R7

26.02 The Employer shall provide the provincial Union with monthly employee status reports to include commencement, termination, seasonal active, seasonal inactive, and leave of absence after the last pay period of the month.

ARTICLE 27 - COPIES OF THE AGREEMENT:

27.01 The Employer shall be responsible for the translation of the Collective Agreement. The Union shall have printed, by a unionized firm, 800 copies of this Agreement so that employees in the Bargaining Unit who request a copy, may have a copy within a reasonable time after the execution of this Agreement. Both Parties shall approve the translation and printing of the Collective Agreement.

27.02 This Agreement shall be printed and published in both English and French and shall be official in both languages. Both the English and French texts of this Agreement shall be official. However, when a difference of wording or interpretation arises the language used to negotiate the Collective Agreement will prevail.

27.03 (a) The Parties shall post digitally on their respective websites an online copy of the collective agreement within 30-days of signing the Collective Agreement.

(b) Upon request by an employee, the Employer shall print a copy of this Agreement on 8.5x11inch paper.

(c) The Employer shall email a copy of the Collective Agreement to all employees who have an assigned employer email within 30-days of signing the Collective Agreement.

27.04 The cost of printing the Agreement is to be borne by the Parties equally.

ARTICLE 28 - PROBATIONARY EMPLOYEES:

28.01 The provisions of this Agreement shall apply to newly hired probationary employees save and except:

Article 9 - Discipline

Article 11 - Layoff and Recall

Article 14 - Grievance Procedure

Article 15 - Adjudication

ARTICLE 29 - WAGES:

29.01 Wages for employees shall be as set out in Schedule "A" hereto.

29.02 The Employer shall make every reasonable effort to continue the present pay day now in effect for the life of the Agreement.

29.03 Tool Allowance Premium: An employee classified as a Mechanic, Mechanic Supervisor, Automotive Electrician, Machinist or Automotive Body Repair worker and who is required by the Employer to provide their own tools shall be paid an annual tool allowance of \$375.00. On or before July 31, the Department of Transportation and Infrastructure will provide the Union with a list of employees in the noted classifications who are required by the Employer to provide their own tools. Without a receipt.

ARTICLE 30 - TRAVEL REGULATIONS AND MEAL AND BOARD ALLOWANCES:

30.01 (a) The Employer agrees that the existing Travel Regulations presently applicable to each employee in the Bargaining Unit shall continue in force as changed by B. M. Minute from time to time.

(b) Any changes to these regulations shall be posted in the workplace.

30.02 The provisions of the Travel Regulations shall not be unreasonably applied.

ARTICLE 31 - NO DISCRIMINATION:

31.01 The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination in any relationship with employees by reason of race, colour, creed or religion, national origin, ancestry, place of origin, age, physical disability, mental disability, sex or marital status, family status, sexual orientation, gender identity or expression, social condition, or political belief or activity, nor by reason of membership or activity in the Union.

31.02 The parties recognize the right of employees to work in a harassment free environment and that harassment at the workplace shall not be tolerated. An employee has the right to be accompanied by a person of their choice during the interview of the harassment process according to the Province of New Brunswick Harassment in the Workplace Policy.

31.03 Both parties recognize that the *Human Rights Act* applies to this Agreement.

ARTICLE 32 - PROMOTION, DEMOTION AND TRANSFER:

32.01 For the purpose of this Agreement, the appointment of an employee to a different position constitutes:

- (a) a promotion, where the maximum rate of pay for the new position exceeds the maximum rate of pay for the previous position;
- (b) a demotion, where the maximum rate of pay for the new position is less than the maximum rate of pay for the previous position; or
- (c) a transfer, where the appointment does not constitute a promotion or demotion.

32.02 In cases of promotion, demotion or where a seasonal employee applies for a regular position or is involved in a transfer to a regular position at the same level of classification, and where the requisite qualifications and ability of applicants is deemed to be relatively equal, the employee with the greatest seniority within the district, region or institution within a department shall be entitled to preference.

32.03 Promoted, transferred, or demoted employees, other than employees demoted for disciplinary reasons shall be placed on a trial period of three (3) months. Conditional on satisfactory performance, the employee shall be considered permanent after the three (3) month trial period. In the event the successful applicant proves unsatisfactory in the position during the trial period, or if the employee is unable to perform the duties of the new job classification, they shall be returned to their former position without loss of seniority. Any other employee displaced because of this action shall also be adjusted accordingly.

32.04 Where there is a competition to fill a vacancy or an anticipated vacancy in the Bargaining Unit and where possible, the Employer shall have notices of such competition posted in the buildings out of which the employees work. Notice shall be posted until the competition closing date, or for ten (10) working days, whichever is greater. Copies of such competitions shall be forwarded to the Provincial Office of CUPE Local 1190.

32.05 The notice referred to in Article 32.04 shall contain the following information:

- (a) description of the position;
- (b) location of the position;
- (c) essential qualifications; and
- (d) the applicable wage rate.

32.06 (a) When an employee has become incapacitated by a handicap, an illness, advancing years or a permanent disability and is unable to perform their regular duties such employee may request, in writing, a change in duties. The Employer, Union and employee shall make every reasonable effort to place the employee in a job consistent with their ability. However, no other employee shall be displaced, except a probationary employee with less seniority, from their position in order to effect this change in duties.

(b) Such employee shall be paid a rate not less than their present rate until the rate in the lower classification is not less than the rate which the employee was earning in their previous classification.

ARTICLE 33 - TEMPORARY ASSIGNMENT:

33.01 (a) A temporary assignment occurs when an employee is temporarily assigned from their regular job for four (4) consecutive hours or more, with the exception of when an Operations Worker I, II or III is assigned to operate a piece of equipment as an Operations Worker II, III or Equipment Operator. In this situation the temporary assignment is effective immediately.

(b) When an employee is temporarily assigned to use their Class I Driver's License, they will be paid the Equipment Operator rate, effective immediately, for the duration of that assignment. This only applies to the Department of Transportation and Infrastructure.

33.02 An employee in a temporary assignment:

- (a) shall be paid the standard hourly rate of the job to which they have been assigned, provided such rate is not less than that of their regular job and provided further the employee assumes full responsibility of the job under normal supervision.
- (b) where a number of steps in the pay range is involved, the employee shall move into the salary step of the higher paid classification on the basis that their rate of pay will be increased by at least five percent (5%) or to the minimum of the higher paid classification, whichever is greater provided it does not exceed the maximum rate of pay for the higher classification.
- (c) shall be paid the rate of their regular job during the period of such temporary assignment if the rate of the job to which they are temporarily assigned, but not as a result of a layoff or normal reduction of the work force, is less than the rate of their regular job.

33.03 Where a temporary assignment is to be for a period of time greater than two (2) months, the Employer shall have notices of such temporary assignment posted in accordance with the provisions of Articles 32.04 and 32.05. This Article is not intended to apply to recurring seasonal situations.

33.04 In cases of a temporary assignment posted in accordance with Article 33.03, where the requisite qualifications and ability of the applicants is deemed to be relatively equal, the employee with the greatest seniority within a work unit, institution or department shall be entitled to preference.

33.05 The Parties may by mutual Agreement waive the provisions of Articles 33.03 and 33.04.

33.06 Nothing in this Article will supercede Article 11 Layoff, Inactive Status, and Recall.

ARTICLE 34 - CLASSIFICATIONS:

34.01 The classifications covered by this Agreement shall be those listed in Schedule "A" of this Agreement. The Employer agrees to provide the Union with job specifications for classifications listed in Schedule "A" as they are revised.

34.02 Where the Union and/or the employee feel that the employee has been unfairly or incorrectly classified, the employee and/or Union may submit the matter for review to the Joint Maintenance Committee for determination.

34.03 If a new classification comes into being during the life of this Agreement, or there is a significant change in the level of duties, responsibilities or qualification requirements of an existing classification, the matter shall be forwarded to the Joint Maintenance Committee to determine the appropriate band for the new or revised classification. Pending determination of the appropriate band, the Employer may set an interim wage rate for such classification.

34.04 Joint Maintenance Process

- (a) Joint Maintenance Committee (JMC) consisting of three (3) representatives of both the Employer and the Union shall be responsible for maintaining the integrity of the classification system implemented.
- (b) The JMC shall meet and develop terms of reference for approval by the Joint Steering Committee.
- (c) When evaluating new classifications, revised classifications, or reclassification requests, the JMC shall apply the job evaluation methodology that was used in establishing the new classification system.
- (d) The JMC shall meet as required and each party shall be responsible for the expenses of its members.
- (e) A decision of the JMC shall be final and binding.
- (f) In the event that the JMC is unable to reach consensus on any matter referred to the committee, the matter shall be referred to the Joint Steering Committee.

- (g) A Joint Steering Committee, consisting of one (1) representative and one (1) alternate representative of both the Employer and the Union, shall consider any matter referred to it by the JMC, and provide a decision that is final and binding.

34.05 In no event shall the process outlined in 34.02 and 34.03 exceed six (6) months.

34.06 Where an employee is reclassified to a lower classification for reasons other than disciplinary action, or at the employee's written request, they shall be paid a rate not less than their present rate until the rate paid in the lower classification is not less than the rate which the employee was earning in their previous classification.

34.07 If a job is rated at a pay grade with a salary higher than the current wage rate for the job, the incumbent's rate of pay shall be adjusted to the higher pay grade on the new salary schedule, retroactive to the date the review request was submitted to their respective department's HR branch.

ARTICLE 35 - PAST PRACTICES:

35.01 It is the intention of the Employer to continue all existing benefits and provisions not covered by this Agreement for the welfare of employees insofar as is practicable, but the Employer reserves the right to change, modify, or withdraw such benefits when, in its judgment, such action becomes necessary; provided that whenever requested by the Union, the Employer agrees to meet with the Union for the purposes of discussing such change.

ARTICLE 36 - EMPLOYEE BENEFITS:

36.01 The employer shall pay seventy-five percent (75%) of the cost of premiums of Blue Cross TD 129 Plan or any equivalent Plan that may be introduced by the Employer for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the plan when so authorized by the employee.

36.02 The Employer shall pay fifty per cent (50%) of the cost of a basic Dental Plan or its equivalent, as agreed between the parties, for all employees. Employee enrollment in this Plan shall be on a voluntary basis. The Employer shall deduct the employee's share of the cost of the premium of the Plan when so authorized by the employee.

36.03 Long Term Disability - The Employer accepts to administer an L.T.D. plan once advised that such a plan has been accepted by the membership. The Employer's role would be limited to the check off of premiums authorized by employees and the forwarding of the collected sums to the address designated by the Union.

36.04 Effective December 16th, 2001, on a voluntary basis, part-time and seasonal employees may participate in the Part-Time and Seasonal Pension Plan currently available to other part-time/seasonal employees in Parts I, II and III of the New Brunswick Public Service.

ARTICLE 37 - UNIFORMS:

37.01 Where the Employer requires the employee to wear a uniform in the course of their duties, the Employer will supply the uniform at no cost to the employees.

ARTICLE 38 - SAFETY COMMUNICATIONS:

38.01 Where operational requirements permit, the Employer will provide adequate communication equipment.

ARTICLE 39 - JOB SECURITY:

39.01 (a) The Union recognizes the right of the Employer to contract out work.

(b) No employee as of August 21, 2005, will suffer a reduction of hours of work or be laid off or placed on inactive status as a result of the Employer contracting out its work or services. This Article shall remain in effect for the life of this Agreement.

(c) The Employer will be deemed to have satisfied the requirements of Article 39.01(b) if the employees affected are offered other suitable employment in a district, region, or an institution within a department in the province including a present incumbent only position. Regardless of that position's classification, the employee will not suffer a reduction in pay.

ARTICLE 40 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS:

40.01 (a) A part-time employee shall accumulate the following on a pro-rated basis; the pro-ratio being the hours regularly worked in relation to the normal hours worked for full-time employees:

- (i) seniority;
- (ii) vacation credits;
- (iii) sick leave credits;
- (iv) service credits for retirement allowance.

(b) All other leaves are applicable on a pro-rated basis.

40.02 Notwithstanding Article 16, where a holiday falls on a part-time employee's scheduled workday, the employee shall receive the holiday without loss of pay. Where a holiday falls on a part-time employee's regular day off, the holiday is not rescheduled nor is the part-time employee otherwise compensated.

40.03 Participation of a part-time employee in any group benefit plan is subject to the terms of such plan.

ARTICLE 41 - TECHNOLOGICAL CHANGE:

41.01 In this Article "technological change" means the introduction of equipment or material different in nature and kind than that previously used by the Employer or a change in the utilization of existing equipment or materials which results directly in a change of work methods, organization operations or processes affecting one or more employees.

41.02 Implementation of technological change shall be consistent with the provisions of this Collective Agreement.

41.03 Where the Employer intends to introduce technological change:

- (a) The Employer agrees to notify the Union as far as possible in advance of their intention and to update the information provided as new developments arise and modifications are made;
- (b) The foregoing notwithstanding, the Employer shall provide the Union, at least one hundred and twenty (120) days before the introduction of technological change, a description of the project and foreseeable effects on employees.

41.04 The notice referred to in Article 41.03 shall be given in writing and shall contain the following:

- (a) the nature of the technological change;
- (b) the date on which the Employer proposes to effect the change;
- (c) the approximate number, classifications and location of employees affected.

41.05 At the request of the Union, the Employer agrees to meet with the Union prior to the implementation date specified in the notice referred to in Article 41.03 to discuss the introduction of such technological change and the effect upon employees.

41.06 (a) In the event the Employer implements technological change that results in the displacement of employees the Employer shall make every reasonable effort to find suitable alternate employment for the employees so effected.

(b) Employees unable to find suitable alternate employment shall be given preference when filling vacancies for which they have the requisite qualifications subject to the provisions of Article 10.05(b) and (e).

(c) Where a vacancy exists and an employee referred to in Article 41.06(b) does not possess the requisite qualification, where appropriate the Employer shall make every reasonable effort to provide training to meet the vacancy requirements for a period subject to the provisions of Article 10.05(b) and (e).

(d) If as a result of a change in technology the Employer requires the employee to undertake additional training, the training will be provided to the employee. Such training shall be given during the hours of work whenever possible. Any training due to technological change shall be at the Employer's expense without loss of pay to the employee. Time spent on such training shall be considered hours of work.

(e) If an employee's position is rendered redundant as a result of technological change, the provisions of Article 11 (Layoff, Inactive Status, and Recall) shall apply.

ARTICLE 42 - DURATION:

42.01 This contract covers the whole employment relationship, and it shall be in effect from the date of signing this Collective Agreement until December 15, 2026.

42.02 This Agreement shall be automatically renewed after December 15, 2026, for successive periods of twelve months unless either party requests the negotiation of a new Agreement by giving written notice to the other party not less than thirty calendar days and not more than sixty calendar days prior to the expiration of this Agreement or any renewal thereof or unless a deadlock is declared by the Labour and Employment Board.

42.03 The only items in this Collective Agreement which are subject to retroactive adjustment are the wage rates which shall be paid at straight time for all regular hours worked and at the adjusted overtime rate for all overtime hours worked.

42.04 Retroactive Payment for Former Employees:

- (a) The Employer shall pay retroactive monetary compensation based on the last round of bargaining to former employees (i.e., any employee who worked under the Collective Agreement on or after December 16, 2022) and either died, resigned or had their employment terminated for disciplinary or non-disciplinary reasons;
- (b) The retroactive monetary compensation will be based on what is included in Article 42.03, between December 15, 2022 (date of expiry of the Collective Agreement) and March 5th, 2025 (date the new contract was signed) (the "Retroactive Period")
- (c) When an employee who is entitled to receive retroactive monetary compensation dies, the amount owed is paid to the spouse or if there is no spouse, the estate of the deceased employee.
- (d) The write-in requirement does not apply to persons who have retired or to persons who have died.
- (e) Former employees who have a claim for retroactive pay hereunder must write-in to the Department where they formerly worked to claim their retroactive pay within sixty (60) calendar days from the signing of the Collective Agreement. Such timeframe may be extended by mutual agreement between the parties.
- (f) Failure to make such claim within the sixty (60) day period or period mutually agreed to between the parties, will result in the employee relinquishing any entitlement to retroactive pay. It shall be the sole responsibility of the former employee to make the claim for retroactive pay.
- (g) Retirement allowances that were paid out between the start date of this Collective Agreement and the date of signing of this Collective Agreement will be recalculated and paid out to retired employees without making a request.

42.05 The parties agree that the provisions of this Collective Agreement shall be implemented within a period of ninety (90) days from the signing of the Collective Agreement. Such timeframe may be extended by mutual agreement between the parties.

42.06 The Employer shall deduct union dues in accordance with Article 6 from any retroactive payments made under this article.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this contract at Fredericton, New Brunswick on March 5, 2025

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

SCHEDULE A

GENERAL LABOUR & TRADES PART I - CUPE 1190

Group	Classification	\$1.00	\$1.10	\$1.30	\$1.60
		Dec 16/22	Dec 16/23	Dec 16/24	Dec 16/25
1	Currently No Jobs in this Band	21.18	22.28	23.58	25.18
2	Cleaning Attendant (Buildings) Kitchen Helper Labourer Labourer-Security Prep Worker Sales & Service Attendant	21.67	22.77	24.07	25.67
3	Cleaning Attendant (Parks) Courier Supplies Courier	22.14	23.24	24.54	26.14
4	Operation Worker I Prep Cook Security Officer Stores Clerk	22.87	23.97	25.27	26.87
5	Artisan II Bridge Worker Clinic and Stable Attendant Forestry Worker Lineworker Operation Worker II Traffic Counter Operator Yardperson	23.72	24.82	26.12	27.72
6	Carpenter Cartage Driver Maintenance Repairworker I Operation Worker III Painter Patient & Supply Courier Patroller Sales & Service Attendant Supervisor Sewing Machine Operator Storekeeper I	24.72	25.82	27.12	28.72

7	Artisan III Equipment Operator Food Services Supervisor Ground Supervisor Highway Striping Supervisor Maintenance Repairworker I W&WW Mate Radio Technician I Cartage Driver - Tractor Trailer Operator	25.29	26.39	27.69	29.29
8	Construction Worker Courier Coordinator Farm Supervisor Park Maintenance Supervisor I Radio Technician II Restaurant Cook Security Officer Supervisor	26.44	27.54	28.84	30.44
9	Automotive Electrician Highway Signs Supervisor Maintenance Repairworker II Marine Captain Marine Engineer Operator Instructor Park Maintenance Supervisor II Power Engineer I Supplies Services Supervisor Welder Fabricator Welder	27.74	28.84	30.14	31.74
10	Automotive Body Repair Worker Bridge Supervisor Building Maintenance Supervisor Electrician Ferry Operations Supervisor Machinist Mechanic (AST or T&T) Plumber Radio Technician Coordinator Radio Technician III Storekeeper II	29.03	30.13	31.43	33.03
11	Automotive Equipment Inspector Correctional Institution Repair Worker Industrial Park Services Supervisor Mechanic (AST and T&T) Patroller Supervisor Welder Supervisor	30.17	31.27	32.57	34.17

12	Automotive Shop Superintendent Maintenance Repair Worker III Plant Superintendent Radio Technician IV Regional Maintenance Supervisor	31.48	32.58	33.88	35.48
13	Mechanic Supervisor	32.33	33.43	34.73	36.33
14	Communications Supervisor TMS-Bridges & Buildings TMS-Ferries TMS-Highways	34.33	35.43	36.73	38.33
15	Currently No Jobs in this Band	35.15	36.25	37.55	39.15
16	Currently No Jobs in this Band	35.96	37.06	38.36	39.96
17	Currently No Jobs in this Band	36.81	37.91	39.21	40.81
*Not Rated	Industrial Mechanic	25.09	25.09	25.09	25.09

*This classification was transferred from CUPE 1252 to CUPE 1190 and has not been rated.

- i) An additional 4.8% differential will be paid to the following classifications above the rate of pay for those they supervise: Automotive Shop Superintendent supervising Mechanic Supervisors; Building Maintenance Supervisors supervising Plumbers and/or Electrician; Highway Striping Supervisors supervising Equipment Operators; Marine Captains supervising Marine Engineers and Transportation Maintenance Superintendent-Highways supervising Highway Supervisor I & II (NBUPPE, Group 184). This additional premium is not considered part of base pay and will be discontinued should the above reporting relationships cease.
- ii) Some employees may qualify for Recognition & Retention premium of 1%, 2%, or 3% to be applied to the above rates pursuant to article 22.11 of the Collective Agreement effective date of signing.

**APPRENTICESHIP SCHEDULE
MECHANIC**

	Dec. 16, 2022	Dec. 16, 2023	Dec. 16, 2024	Dec. 16, 2025
Indentured Apprentice	23.22	24.10	25.14	26.42
First year	24.68	25.61	26.72	28.08
Second year	26.13	27.12	28.29	29.73
Third year	27.58	28.62	29.86	31.38
Fourth year	29.03	30.13	31.43	33.03

NOTE: Progression from one year to another is contingent on satisfactory progress and completion of a division as determined by examination provided under the Apprenticeship and Occupational Certification Act of the New Brunswick Department of Post-Secondary Education, Training and Labour.

Upon the Apprentice providing the successful completion of the Journeyman certificate to the Employer, the Mechanic Recruitment & Retention Adjustment becomes effective on the date of issuance of the Journeyman certificate, as long as the date is on or after the specified Mechanic R&R adjustment date outlined in the Letter of Agreement (LOA).

SCHEDULE B – SECONDMENTS

1.
 - (a) For the purposes of this Schedule, a secondment is when an employee covered by this Agreement accepts a temporary opportunity outside the bargaining unit.
 - (b) Prior to an employee being seconded to a position, the Employer, the Union and if applicable, the Union of the host bargaining unit, shall enter into a Letter of Agreement, as outlined under (c).
 - (c) Such a letter of Agreement should detail the collective agreement implications and the terms and conditions of employment for the period of the secondment. These terms and conditions of employment shall include but are not limited to, length of secondment, hours of work, rate of pay, overtime and other premiums, union dues, seniority and grievance/adjudication process.
 - (d) When a secondment is for a period of up to one (1) year. "Schedule B" will apply.
 - (e) Any requests by the Employer to extend the original secondment beyond the one (1) year period will require the parties to enter into a Letter of Agreement as outlined under (b).
 - (f) All Secondment Agreements whether under (c) or (d) shall be sent to the Provincial President of the local.
 - (g) This schedule applies to secondments that are of a duration of up to one (1) year.
 - (h) The terms and conditions applicable to such a secondment will be those pertaining to the position into which the employee is seconded. Where the terms and conditions under (2), as applicable, have been met, the secondment will take place. In such case, the Employer will then provide the Union with a copy of the secondment agreement within 30 days after the beginning of the secondment, unless mutually agreed by the parties.
 - (i) General exceptions related to pay, insured benefits and pensions may apply as per the specific provisions of such plans or applicable collective agreements. In addition, the parties to a secondment may negotiate alternative or additional terms where appropriate. In such case, the parties shall negotiate and outline these alternative and/or additional terms and conditions and sign the amended secondment agreement.

2. Where the parties attempt to negotiate alternative terms and/or conditions for the duration of a secondment and are unsuccessful, the secondment will proceed and the below outlined terms and conditions of employment outline below, shall apply.
 - (a) Applicability of the Collective Agreement: the collective agreement does not apply for the period of the secondment.
 - (b) Union dues: the employee will not pay union dues to this bargaining unit.
 - (c) Seniority: The employee shall not accumulate seniority in the bargaining unit during the secondment but shall retain their previously accumulated seniority on returning to the regular bargaining unit following the secondment.
 - (d) Return to the position: At the end of the secondment, the employee shall return to their original position. Where the employee's original position is to be affected by layoff, the layoff and recall provisions of this collective agreement shall apply.
 - (e) Duration: The Employer or the seconded employee may end the secondment prior to the identified termination date if written notice of (30) thirty calendar days is given to the affected parties. A copy of the notice shall be provided to the bargaining representative.

**LETTER OF INTENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES Part I**

Re: Provincial Parks Operations

The parties recognize that certain operations in the Parks Operations and Special Operating Agencies of the Department of Tourism, Heritage and Culture operate on a continuous seven-day basis. In such operations the normal work week will consist of any five consecutive dates of eight consecutive hours each, exclusive of meal periods. However, the parties may, by mutual agreement, accept other hours of work.

For further clarification, notwithstanding Article 22.05, the shift differential shall not apply to certain operations in the Parks Operations and Special Operating Agencies as the eight (8) consecutive hour shifts may fall outside the hours of 8 a.m. to 5 p.m. However, the Employer will continue the current practice in place.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

C.U.P.E. 1190 CLARIFICATION ITEMS

- 1. Article 1.06 and Article 24.05
Abrasive materials - Protective clothing

SUGGESTIONS:

TYPE OF JOB	TYPE OF PROTECTIVE CLOTHING OR GLOVES TO BE ISSUED BY DTI
(a) Welder	Leather apron & welder's gloves
(b) Sandblaster	Leather gloves & coveralls
(c) Spray painter	Plastic gloves & coveralls
(d) Asphalt Distributor or Colas spray	Plastic gloves & coveralls
(e) Soils testing	Leather gloves & coveralls on particularly messy jobs at discretion of supervisor
(f) Pressure Treated lumber handler	Plastic gloves
(g) Industrial Coatings	Plastic gloves & coveralls
(h) Formed precast (concrete)	Leather gloves
(i) Asset Maintenance	Leather gloves & cloth coveralls

Workers are expected to provide their own leather gloves and coveralls while performing routine daily tasks, such as handling lumber, material in steel drums, assorted hardware, signs, ordinary paint, etc.

N.B. When the above-mentioned protective clothing or gloves are issued it will be the immediate supervisor's responsibility to insure that they remain at the employee's place of work i.e. Maintenance Depot, Government Garage, etc. when not being used.

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 11.05)

Department	Unit of Operation for Layoff, Recall and Inactive Status
Post-Secondary Education, Training and Labour	New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD) Library Region
Agriculture, Aquaculture and Fisheries	Veterinary Services NB Aquarium and Marine Center
Tourism, Heritage and Culture	Park Special Operating Agency Village Historique Acadien Kings Landing NB Museum Minister's Island Historic Site
Social Development	Region
Natural Resources and Energy Development	District Nursery Branch Division Small Equipment Repair Facility Regional Headquarters Air Tanker Operations
Justice and Public Safety	Institution Branch
Service New Brunswick	Zones
Transportation and Infrastructure	Region District Branch Special Operating Agency Dykeland Maintenance

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 22.03)

Department	Work Unit for Distribution of Overtime
Post-Secondary Education , Training and Labour	New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD) Library Region
Agriculture, Aquaculture and Fisheries	Veterinary Services NB Aquarium and Marine Center
Tourism, Heritage and Culture	Park Special Operating Agency Village Historique Acadien Kings Landing NB Museum Minister's Island Historic Site
Social Development	Region
Natural Resources and Energy Development	District Nursery Branch Division Small Equipment Repair Facility Regional Headquarter Air Tanker Operations
Justice and Public Safety	Institution Branch
Service New Brunswick	Zones
Transportation and Infrastructure	Highway Division Bridge Crew* Construction Crew** Survey Crew Highway Signs Crew Chipseal Crew Highway Striping Crew Stockroom Repair Facility Work Unit *** Ferry Crew Line Crew Patching Crew Section Assigned Facility Dykeland Maintenance

*Bridge Crew- Overtime on Saturday, Sunday or a Holiday listed in Article 19.01, will be offered to qualified regular and seasonal employees within the same Headquarters, before being offered to persons not covered by the Collective Agreement. Headquarter offices are Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen, Chipman, Woodstock, Andover, Tracadie, St. George, Renforth, Fredericton Junction, Hanwell Road, Nackawic and St. Basile.

**Construction Crew- Overtime on Saturday, Sunday or a Holiday listed in Article 19.01, will be offered to qualified regular and seasonal employees within the same Headquarters, before being offered to persons not covered by the Collective Agreement. Headquarter offices are Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen, Chipman, Woodstock and Andover.

Bridge and Construction Crews are separate entities from each other when determining the equitable distribution of overtime.

***A Repair Facility Work Unit is defined as a group of employees working in a repair facility and reporting to the same supervisor. During normal hours and overtime an employee will perform the functions of their designated Repair Facility Work Unit. Repair Facility Work Units are separate entities from each other when determining the equitable distribution of overtime.

**LETTER OF AGREEMENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES Part I**

Re: Mactaquac Golf Course and Mactaquac Park

It is understood that the Province of New Brunswick has separated the operations of the Mactaquac Golf Course, from the Mactaquac Park campground operation, by creating a Special Operating Agency to facilitate the operation and management of the golf course.

The parties agree that the terms and conditions of employment, for the employees currently covered by the General Labour and Trades Collective Agreement working at the Mactaquac Golf Course, will continue to apply as per the Collective Agreement.

The parties recognize that with the creation of the Special Operating Agency for the golf course, that the golf course and park shall be recognized as separate units of operation.

Casuals working at the golf course / park will be laid off before seasonal or full-time employees.

If additional work becomes available at the golf course, after employees are put on inactive status at the golf course, those employees will be offered the work in order of seniority. If they don't accept the work, then offers will be made to those on inactive status at the campground, in order of seniority, if they meet the job requirements. If they don't accept, then the employer may proceed at its own discretion.

All vacancies at the golf course will be filled through the competition postings. However, if the employer wishes to offer such vacancies to golf course and / or campground employees before posting, it shall be in accordance with the Collective Agreement.

It is therefore agreed that layoff and recall rights for both employees at the golf course and campground are limited to the unit of operation to which the employees are assigned, subject to casuals being laid off from either unit of operation prior to any employees being laid off.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

**LETTER OF INTENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES Part I**

Re: Supplementary Pay Applicable to Positions Classified as Transportation Highway Superintendents

The parties agree that in recognition of supervisory issues during the winter season for those employees currently classified as Transportation Highway Superintendents, the Employer will offer a 7.5% wage supplement to the regular hourly rate of pay, the value of which is not to be increased by overtime. The wage supplement is to be paid during the four (4) consecutive month period normally designated by the New Brunswick Department of Transportation and Infrastructure as the snow removal period.

This wage supplement is not retroactive and will become effective on the date of signing of the new Collective Agreement and shall remain in effect for the life of this Agreement, which expires on December 15, 2026.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

**LETTER OF INTENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES Part I**

Re: DTI Ferry Operations

SHIFTS

Many of the ferries run on a twenty-four (24) hour continuous operation. Employees working in the ferry operation may work various shifts per week averaged over 6, 8 and 9 week rotations. The duration of the shifts are established based on the hours of operation for each ferry as set out by the Employer which may vary from time to time depending on demands.

BREAK

All employees in the ferry operation may take one (1) paid fifteen (15) minute break during each four (4) consecutive hours worked at a time approved by the responsible officer designated by the Employer.

CASUAL EMPLOYEE SHIFTS

Casual employees shall not work more than forty-eight hours (48h) in any week (Sunday to Saturday) unless there are no regular or seasonal employees available to work the shift as per Article 22.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt _____

Jonathan Guimond _____

Hon. René Legacy _____

Lorn Martin _____

Jean-Yves Bernard _____

Maurice Gullison _____

Dawn Vincent-Dixon _____

Scott Jamer _____

Greg Savoy _____

Alan Wood _____

Carrie Miles _____

Denis Tremblay _____

Greg Demerchant _____

Vincent Ouellette _____

**LETTER OF INTENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES Part I**

Re: Joint Consultation Committee meetings between the Department of Transportation and Infrastructure and the Union

The parties agree to establish a Joint Consultation Committee consisting of representatives from the Department of Transportation and Infrastructure and the Union.

The parties agree that the committee shall be employed as a forum for meaningful discussions on conditions of employment, working conditions, service delivery models and any other matters of general interest to the parties.

The Joint Consultation Committee shall function in an advisory capacity only and shall not have power to alter, amend, add to, or modify the terms of this Agreement.

The Parties shall meet quarterly, 4 times per year, starting in January of each year, unless otherwise mutually agreed by the parties.

Notwithstanding 25.04, the Union will be responsible for the payment/re-imbusement of the wages for its representatives, including expenses for travel and accommodations. All other expenses associated with the Joint Consultation Committee will be borne by the Employer.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

APPENDIX A

Re: CASUAL EMPLOYEES with less than six (6) continuous months of service

Applicability of the Collective Agreement

A. The following Articles only shall apply to casual employees with less than six (6) continuous months of service as defined in Article 1.04 (f):

PREAMBLE

ARTICLE 1 - DEFINITIONS (Except 1.10 & 1.15 Does not Apply)

ARTICLE 2 - APPLICATION OF AGREEMENT

ARTICLE 3 - RECOGNITION

ARTICLE 4 - PROVINCIAL SECURITY

ARTICLE 5 - MANAGEMENT RIGHTS

ARTICLE 6 - CHECK OFF OF UNION DUES

ARTICLE 7 - FUTURE LEGISLATION AND THE COLLECTIVE AGREEMENT

ARTICLE 8 - STRIKES AND LOCKOUTS

ARTICLE 12 - UNION REPRESENTATION

ARTICLE 13 - BULLETIN BOARDS

ARTICLE 14 - GRIEVANCE PROCEDURE: (except for 14.07)

Discipline and discharge of a casual employee who has worked 1,040 normal hours or more with the Employer shall be subject to grievance and adjudication procedures, provided there has not been a break in casual employment of more than 12 months.

ARTICLE 15 - ADJUDICATION

Discipline and discharge of a casual employee who has worked 1,040 normal hours or more with the Employer shall be subject to grievance and adjudication procedures, provided there has not been a break in casual employment of more than 12 months.

ARTICLE 20 - INJURED ON DUTY

ARTICLE 21 - HOURS OF WORK (ONLY 21.01, 21.06, 21.07, 21.08 AND 21.09)

ARTICLE 24 - HEALTH, SAFETY, HARASSMENT AND VIOLENCE (ONLY 24.01, 24.04, 24.05, 24.06, 24.07, 24.08 AND 24.10)

ARTICLE 25 - JOINT CONSULTATION (ONLY 25.01, 25.02 AND 25.03)

ARTICLE 26 - NOTICES

ARTICLE 27 - COPIES OF THE AGREEMENT

ARTICLE 29 - WAGES (Except 29.03 does not apply)

ARTICLE 30 - TRAVEL REGULATIONS AND MEAL AND BOARD ALLOWANCES

ARTICLE 31 - NO DISCRIMINATION

ARTICLE 33 - TEMPORARY ASSIGNMENT (ONLY 33.03 and 33.04)

Only applies when regular and seasonal employees have been given the first opportunity for the Temporary Assignment.

ARTICLE 34 - CLASSIFICATIONS (except 34.03 only if in a casual classification)

ARTICLE 38 - SAFETY COMMUNICATIONS

ARTICLE 42 - DURATION

LETTER OF INTENT - Re: Parks Operations And Special Operating Agencies

C.U.P.E. 1190 - CLARIFICATION ITEMS

LETTER OF AGREEMENT - Re: Mactaquac Golf And Park Operations (THC)

B. The following Articles below will not apply to casual employees with less than six (6) continuous months of service. Instead, the following provisions will apply.

ARTICLE 9 - DISCIPLINE

Notwithstanding anything in this Article, given the temporary, sporadic nature of employment for casual employees who have worked for 1,040 normal hours or more with the Employer, provided there has not been a break in casual employment of more than 12 months, the Employer may terminate the employment without just cause at any time; however, the decision must be reasonable and non-arbitrary. Further, in accordance with the *Civil Service Act*, a person who is appointed on a temporary or casual basis ceases to be employed at the expiration of the temporary or casual employment.

ARTICLE 10 - SENIORITY

Does not apply to casual employees. However, 10.03 (a) (for leaves under the *ESA*) and (c), 10.05 (a), (c) and (d); 10.07 and 10.08) will apply.

Casual seniority for casual employees shall be the hours worked in casual employment, excluding overtime hours, within a Department or Agency since June 17, 2010, including any retroactive seniority recognized by the Department by October 27, 2012 for work performed since January 1, 2002.

A casual employee shall lose their seniority if there is a break in casual employment of more than twelve (12) months.

ARTICLE 11 - LAYOFF, INACTIVE STATUS, AND RECALL

Does not apply to casual employees. However, if recurring seasonal casual work is available, a casual employee employed on a recurring seasonal basis shall be eligible for recall within the same classification and unit of operation (see "section D" below) in which they have previously worked. Recall shall be based on seniority and satisfactory work performance, provided that they have the skills, qualifications and experience required to do the work. If a recurring seasonal casual employee's employment is extended beyond the 6-month period during the same season, they will remain eligible for recall for the next season, provided they are not prevented from doing so due to limitations of section 17(3) of the *Civil Service Act*, where applicable.

Where the Employer determines that more than one casual employee has performed such work satisfactorily, has the skills, qualifications, and experience to do the work, the employee with greater seniority shall be given preference for seasonal recall. Where the seniority of these casual employees is equivalent, the Employer shall use the date of hire. If the date of hire is equivalent, then the Employer shall have the right to assign the casual work.

If the work previously performed by a recurring seasonal casual employee is no longer available, the employee will be offered only the work of the least senior recurring seasonal casual employee in an equal or lower classification in the unit of operation. This is providing the recurring seasonal casual employee has the skills, qualifications and related experience required to do that work as determined by the Employer. The employee will be compensated at the applicable job rate of the new classification.

The Employer shall use reverse seniority when terminating the employment of a recurring seasonal casual employee within that classification and the Unit of Operation for Seasonal Casual Termination as per Appendix re Casual Employees, Section D provided the remaining employees have the skills, qualifications, and experience to do the work.

Recruitment and retention issues in some units of operation of the Department of Tourism, Heritage and Culture would be considered a situation where applying reverse seniority for the termination of casual employment as set out above is not feasible.

ARTICLE 16 - VACATIONS

Does not apply to casual employees. However:

- (a) Casual employees who have less than eight (8) years of continuous employment with the Employer shall be paid four percent (4%) of their straight time hourly rate of pay for all hours worked in lieu of vacation.
- (b) Casual employees who have eight (8) or more years of continuous employment with the Employer shall be paid six percent (6%) of their straight time hourly rate of pay for all hours worked in lieu of vacation.

ARTICLE 18 - LEAVE OF ABSENCE

Does not apply to casual employees. However:

- (a) Casual employees are entitled to leave of absence without pay, as outlined in the *Employment Standards Act*;
- (b) individuals on the casual employee list who are unavailable for work due to maternity leave and/or child care leave, illness or disability will advise the Employer when they become available for casual work;
- (c) Articles 18.08 and 18.09 shall apply.
- (d) Article 18.10 shall not apply. However, casuals who are selected or elected for a full-time position with the union shall continue to accumulate casual seniority as long as the casual work continues to exist for a period of up to 24 months based on the known hours they would have worked if they had not been on leave.

ARTICLE 19 - HOLIDAYS

Does not apply to casual employees. However, a casual employee who has been employed for at least 90 calendar days during the 12 months before the public holiday; and who has worked their scheduled regular day of work before and after the holiday (this is not necessarily the day immediately before or after the holiday), shall receive their regular rate of pay for the public holiday identified in the *Employment Standards Act* as follows:

- New Year's Day;
- Family Day;
- Good Friday;
- Canada Day;
- New Brunswick Day;
- Labour Day;
- Remembrance Day;
- Christmas.

ARTICLE 22 - OVERTIME/PREMIUMS/CALL BACK

Does not apply to casual employees. However, casual employees shall be paid:

- (a) All hours worked in a week in excess of forty-four (44) hours shall be considered overtime hours and shall be compensated at one and one-half (1 ½) times the minimum wage for each hour they work in excess of forty-four (44) hours per week.
- (b) Notwithstanding (a) above, any Department or Agency, or region, district or office thereof, with a current overtime practice whereby hours worked in a week in excess of forty (40) are considered overtime for casual employees employed for less than six (6) continuous months shall continue such practice.

ARTICLE 24 - HEALTH, SAFETY, HARASSMENT AND VIOLENCE

24.09 The Employer shall ensure every casual employee who works on a ferry has access to a properly fitting CSA flotation suit as required by health and safety legislation.

ARTICLE 36 - EMPLOYEE BENEFITS

Does not apply to casual employees. However, casual employees who meet the eligibility criteria for the insured benefit programs may be entitled to 36.01 and 36.02.

ARTICLE 37 - UNIFORMS

37.01 Where the Employer requires the casual employee to wear a uniform in the course of their duties, such uniform shall be provided by the Employer. Uniforms shall remain the property of the Employer and shall not be worn off-duty.

ARTICLE 41 - TECHNOLOGICAL CHANGE - Applies except 41.06(e)

ADDENDUM TO THE COLLECTIVE AGREEMENT

Does not apply to casual employees. However, when a casual is hired to backfill a position, as per 21.02 of the Addendum, the following provisions in the Addendum will apply: Article 21 (Hours of Work), Article 22 (Overtime/Premiums/Call Back/Standby), Article 29 (Wages), and LOI re O.P.P.

C. The following provisions shall not apply to casual employees with less than six (6) continuous months of service:

ARTICLE 17 - SICK LEAVE

ARTICLE 23 - RETIREMENT ALLOWANCE

ARTICLE 28 - PROBATIONARY EMPLOYEES

ARTICLE 32 - PROMOTION, DEMOTION AND TRANSFER

ARTICLE 35 - PAST PRACTICES

ARTICLE 39 - JOB SECURITY

ARTICLE 40 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 11.05) - Unit of Operation for Layoff, Recall and Inactive Status

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 22.03) - Work Unit for Distribution of Overtime

LETTER OF INTENT - Re: Supplementary Pay Applicable to Positions Classified as Transportation Highway Superintendents

D. Unit of Operation for Seasonal Casual Recall and Termination:

Department

Agriculture, Aquaculture and Fisheries	Departmental Office Regional Office Veterinary Services NB Aquarium and Marine Center
Tourism, Heritage and Culture	Park Special Operating Agency Village Historique Acadien Kings Landing Minister's Island Historic Site NB Museum
Natural Resources and Energy Development	District Nursery Branch Division Small Equipment Repair Facility Regional Headquarters Air Tanker Operations
Transportation and Infrastructure	Region District Branch Special Operating Agency <u>Dykeland Maintenance</u>

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

Appendix B

RE: CASUAL EMPLOYEES with more than six (6) continuous months of service

Applicability of the Collective Agreement

- A. **Casual employees with more than six (6) continuous months of service shall be entitled to all the rights and benefits of the collective agreement except for the items listed in Section B and C below.**
- B. **The following Articles below will not apply to casual employees with more than six (6) continuous months of service. Instead, the following provisions will apply:**

ARTICLE 9 - DISCIPLINE

Notwithstanding anything in this Article, given the temporary, sporadic nature of employment for casual employees who have worked for 1040 normal hours or more with the Employer, provided there has not been a break in casual employment of more than 12 months, the Employer may terminate the employment without just cause at any time; however the decision must be reasonable and non-arbitrary. Further, in accordance with the *Civil Service Act*, a person who is appointed on a temporary or casual basis ceases to be employed at the expiration of the temporary or casual employment.

ARTICLE 10 - SENIORITY

Does not apply to casual employees. However, 10.03 (a) (for leaves under the *ESA*) (b) and (c), 10.05 (a), (c) and (d); 10.07 and 10.08 will apply.

Casual seniority for casual employees shall be the hours worked in casual employment, excluding overtime hours within a Department or Agency.

A casual employee shall lose their seniority if there is a break in casual employment of more than twelve (12) months.

ARTICLE 11 - LAYOFF, INACTIVE STATUS AND RECALL - Does not apply to casuals. The following applies instead:

Subject to the availability of work and section 17(3) of the *Civil Service Act*, a casual employee whose casual work period has ended shall be eligible for recall to casual work in the Bargaining Unit, provided the following:

- (a) The employee's work performance and attendance record have been satisfactory;
- (b) The employee possesses the requisite qualifications (including language proficiency, education and work experience);
- (c) The employee is readily available to perform such work;
- (d) The employee has made their interest in further employment known, in writing, to the Department or Agency. The Employer shall advise the casual employee of this requirement at the end of the casual work period and
- (e) The employee is not prevented from completing the casual assignment due to limitations of section 17(3) of the *Civil Service Act*, where applicable.

The unit of operation for recall of casuals under this Article shall be in accordance with Article 11.05. Eligible casual employees with seniority in the Bargaining Unit will be offered casual work prior to such work being offered to any individual without seniority in the Bargaining Unit. This recall does not apply to recurring seasonal casuals.

ARTICLE 14 - GRIEVANCE PROCEDURE- Applies except for Article 14.07

Discipline and discharge of a casual employee who has worked 1040 normal hours or more with the Employer shall be subject to grievance and adjudication procedures, provided there has not been a break in casual employment of more than 12 months.

ARTICLE 15 - ADJUDICATION

Discipline and discharge of a casual employee who has worked 1040 normal hours or more with the Employer shall be subject to grievance and adjudication procedures, provided there has not been a break in casual employment of more than 12 months.

ARTICLE 41 - TECHNOLOGICAL CHANGE - Applies except 41.06(e)

C. The following provisions shall not apply to casual employees:

ARTICLE 1 - DEFINITIONS- APPLIES except for 1.10 & 1.15

ARTICLE 16 - VACATIONS- APPLIES except for Article 16.10

ARTICLE 17 - SICK LEAVE- APPLIES except for Articles 17.07, 17.09 and 17.10

ARTICLE 23 - RETIREMENT ALLOWANCE

ARTICLE 28 - PROBATIONARY EMPLOYEES

ARTICLE 32 - PROMOTION, DEMOTION AND TRANSFER

ARTICLE 36 - EMPLOYEE BENEFITS- APPLIES except for Article 36.03 & Article 36.04

ARTICLE 39 - JOB SECURITY

ARTICLE 40 - PART-TIME EMPLOYEE PROVISIONS

INFORMATION APPENDIX (ARTICLE 11.05) - Unit of Operation for Layoff, Recall and Inactive Status

SCHEDULE "B" - Re: Secondments

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

**LETTER OF INTENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GROUP: GENERAL LABOUR AND TRADES (PART I)**

Re: Health Services Division at Service New Brunswick

The parties agree that the transfer agreement dated February 29, 2016, relating to the transfer of former members of CUPE 1252 to the Health Services Division of Service New Brunswick and also applicable to new employees hired by Service New Brunswick into a position in the Health Services Division remains in effect.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

ADDENDUM TO THE COLLECTIVE AGREEMENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GROUP: GENERAL LABOUR AND TRADES (PART I)

Re: Winter Maintenance Program at the Department of Transportation and Infrastructure

In accordance with the Letter of Understanding between the parties concerning the implementation of the Winter Maintenance Program at the Department of Transportation and Infrastructure, signed on October 10, 2006, the following amendments to the Collective Agreement shall prevail for employees working under the Winter Maintenance Program. All other articles of the present Collective Agreement not referred to in this Addendum shall remain in effect. This Addendum is effective annually, for the seventeen-week Winter Maintenance Program season.

ARTICLE 1 - DEFINITIONS:

1.07 "Emergency" means a sudden, generally unexpected occurrence or set of circumstances demanding immediate action. Employees will be required to report immediately in event of emergency.

1.17 "Forty-five (45) hour threshold" means the number of hours that i) an employee will be paid per week even if less hours are worked or ii) the number of hours which must be worked before becoming eligible for overtime, with the exception of holidays.

1.18 "Scheduled State"- means when an employee has been given scheduled notice or storm notice.

1.19 "Stand-by State" - means when an employee is assigned stand by duty. An employee on stand-by is the first to be called when employees are required.

1.20 "Unscheduled State"- means when an employee is not in the work, scheduled or stand-by state. The employee may be moved from the unscheduled state to the work, scheduled or stand-by state in response to operational requirements.

1.21 "Work State" - means when an employee is reporting to work Monday to Friday from 8:00am to 5:00pm

1.22 Scheduled Notice - means when an employee on unscheduled or stand-by is given a minimum 12 hours' notice that they will be required to work between 8:00am to 5:00pm on any day between Monday to Friday to perform any maintenance tasks.

1.23 Storm Notice - means when any employee is given a minimum 12 hours' notice that they will be required to report to work to perform plowing, sanding, salting, snow blowing, pushing back banks and scarifying/ grading roads. If, during the storm notice period, the employee is no longer required to report to work, they shall be so advised by the employer. If the employee is not notified that they are no longer required to report to work, they shall be compensated in accordance with Article 22.07.

ARTICLE 9 - DISCIPLINE:

9.01 An employee may not be disciplined except for just cause and the employee shall be informed within fourteen (14) days from such disciplinary action, with written reasons including relevant dates. A copy of such disciplinary action shall be sent to the Union within said fourteen (14) day period.

Failure of the Employer to provide such written reasons for suspension, discharge, or demotions shall result in the employee being paid at their regular rate of pay, for the period from the date the suspension, discharge or demotion took effect to the date the written reason is presented to the employee.

9.04 Where an employee alleges that they have been suspended, discharged or demoted or suffers a financial penalty in violation of Article 9.01 they may within twenty - eight (28) days of the date of their suspension, discharge or demotion, or financial penalty invoke the grievance procedure including adjudication as set out in this Agreement, and for the purpose of a grievance they shall lodge their grievance at the final level of the grievance procedure.

9.07 A suspension shall be for a specified period of time not exceeding fourteen (14) days; however, this clause shall apply separately to each incident and cannot be applied concurrently to the same incident.

9.10 On the expiration of three hundred and sixty-five (365) days after the disciplinary action has been taken against an employee, the record of disciplinary action shall be removed from the file of an employee and shall not be used against them. For the purpose of this Article, days on which an employee is on approved leave of absence with pay shall be considered a day.

ARTICLE 10 - SENIORITY:

10.05 (d) They are absent without leave for a period in excess of three (3) consecutive days without reasonable explanation;

(e) when recalled they fail to return to work within seven (7) days after being notified by registered mail. It shall be the responsibility of the employee to keep the employer informed of their present mailing address. An employee recalled for employment of a short-term duration up to twenty-eight (28) days at a time when they are employed elsewhere shall not lose their recall rights for refusal to return to work. Such an employee shall waive their recall rights until regular work for which they have the required ability to perform becomes available. An employee recalled for employment outside their classification or to an area (as specified by the employee) outside their normal place of work, shall not lose their recall rights for refusal to return to work.

10.09 Employees working under the Winter Maintenance Program will accumulate seniority at the same rate as other employees.

ARTICLE 11 - LAYOFF, INACTIVE STATUS AND RECALL:

11.03 Where the Employer intends to layoff an employee or place a seasonal Civil Servant on inactive status the employee shall be given not less than fourteen (14) days written notice of such layoffs. If the employee has not had the opportunity to work during the term of notice, they shall be paid in lieu thereof for such days. This clause will not apply to employees hired or recalled for employment of less than a month duration. Any notice of layoff or inactive status shall only be bona fide for a period of one (1) calendar month. Should an employee's period of employment be extended, and it is continuous to the date in the written notice, to a maximum of twenty-eight (28) days, no further written notice is required.

ARTICLE 14 - GRIEVANCE PROCEDURE:

14.01 The Employer and the Union recognize the desirability of prompt settlement of complaints and disputes which may arise out of administration of this Agreement. The parties also recognize that many complaints can be effectively settled through informal discussion and mutual understanding. For these reasons, both parties agree that when an employee has a complaint, the employee will be encouraged to discuss the matter with the supervisor, without prejudice to the employee or the Employer, as soon as possible after the circumstances giving rise to the complaint occur, so that a dispute requiring reference to the grievance procedure may be avoided wherever possible. The employee shall be accompanied by a Union representative at a subsequent meeting. The employee must notify their supervisor in advance of the intention to exercise this option.

14.02 Where an employee feel themselves to be aggrieved by the interpretation or application of a provision, of statute or a regulation, by-law, direction or other instrument made or issued by the Employer, dealing with terms and conditions of employment or, an alleged violation of any of the provisions of this Agreement by the Employer, or where the person has the written consent of the Union respecting any grievance relating to the interpretation or application of this Agreement, the following procedure shall apply:

STEP ONE: Within twenty (20) working days after the alleged grievance has arisen or the employee became aware of the grievance, the employee may present their grievance in writing either by personal service, registered mail, email or fax, on the form authorized by the Labour and Employment Board to the person designated by the Employer as the first level in the grievance procedure. The form shall be completed in full, providing details of the alleged grievance. Grievances pertaining to articles of this addendum must be identified on the grievance form as a Winter Maintenance Program related grievance.

Upon receipt of the grievance by the person designated as the first level of the grievance procedure, the twenty (20) working day time frame that the employer has to reply will be waived with respect to articles in this Addendum until such time the parties have the opportunity to meet in order to attempt to resolve the alleged grievance. If the parties determine they are unable to resolve the alleged grievance, the twenty (20) working day time frame for reply or satisfactory settlement will commence from the date of such determination. If the employee receives no reply or does not receive satisfactory settlement within this twenty (20) working day time frame the employee may proceed to the Final Step.

FINAL STEP: Within ten (10) working days from the expiration of the twenty (20) working day period referred to in Step One, the employee may present their grievance in writing at the final level of the Grievance Process either by personal service, registered mail, email or fax, to the person designated by the Employer as the final level in the Grievance Process for the Department in which they are employed. Any settlement proposed by the Employer at level one and any reply must accompany the grievance when it is presented at the final level to the person designated as the final level. The person designated as the final level shall reply to the grievance in writing to the employee within ten (10) working days from the date the grievance was presented at the third level. Should the employee not receive a reply or satisfactory settlement of his grievance within ten (10) working days from the date on which they presented their grievance at the final level, the employee may refer his grievance to Adjudication as provided in Article 15 (Adjudication) hereof, within fifteen (15) working days of the date on which they should have received a reply from the person designated as the final level.

14.04 If advantage of the provisions of this Article have not been taken within the time limits specified herein the alleged grievance shall be deemed to have been abandoned and cannot be reopened.

ARTICLE 16 - VACATIONS:

16.01 Subject to Article 16.07, each employee shall earn vacation leave credits for each calendar month for which they receive pay for at least fourteen (14) days.

16.07 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty not in violation of Article 9 (Discipline) exceeds one-half ($\frac{1}{2}$) the number of days in any month, no vacation credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any vacation credits accumulated prior to such leave or suspension from duty.

ARTICLE 17 - SICK LEAVE:

17.01 (a) Each employee in the Bargaining Unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-quarter ($1\frac{1}{4}$) days per month for each calendar month for which they receive pay for at least fourteen (14) days to a maximum credit of two hundred and forty (240) days.

17.02 Where a continuous period of absence from work on leave of absence without pay or suspension from duty exceeds one-half the number of days in any month, no sick leave credits shall accumulate for that month, but the employee shall retain any sick leave credits prior to such leave or suspension from duty.

17.06 An employee in scheduled, stand-by or work state who is unable to report to work on account of sickness or accident who wishes to use their sick leave credits for such absence, must notify their immediate supervisor as soon as possible. An employee on stand-by who is unable to report to work for more than one-half (1/2) of their stand-by period will be required to use a full sick leave credit of eight (8) hours. An employee on stand-by who is unable to report to work for less than one half (1/2) of their stand-by period will be required to use a sick leave credit (to the nearest two (2) hour increment) based upon the number of hours remaining in the work period for which they are unavailable.

An unscheduled employee must advise their Supervisor if, due to sickness or accident, they are unable to report to work. Sick leave credits will be required for an unscheduled employee if they are subsequently required to report to work and is unable to do so.

17.12 Sick leave credits will not be required for an employee who:

- (a) is unscheduled and is not required to report to work;
- (b) has met the forty-five (45) hour threshold for the week.

ARTICLE 18 - LEAVE OF ABSENCE:

18.00.1 Approved leave (i.e. vacation, sick, bereavement, funeral, memorial service, other commemorative gathering or interment, etc.) will be required for an employee who wishes to guarantee their time away from work or who is unable to report to work as required.

18.00.2 Leaves may be used in one-quarter (1/4) day increments to a maximum of eight (8) hours per day. Each ¼ day represents two (2) hours.

18.00.3 Time on leave may be used towards the accumulation of the weekly forty-five (45) hour threshold but will not increase the number of hours worked once the threshold has been met.

18.00.4 An employee with forty (40) hours of approved leave in a week is eligible for forty-five (45) hours pay. A maximum of (40) hours of leave credits would be required for a one-week (7-day) absence.

18.00.5 The use of leave credits is not required once the (45) hour threshold has been reached although an employee is still required to notify their supervisor if they are unable to report to work.

18.10 Emergency leave with pay may be granted to an employee by the Deputy Head or their designate for a period not exceeding seven (7) days;

- (i) where there is a serious illness in the employee's immediate family;
- (ii) where circumstances not directly attributable to the employee prevent them reporting for duty; or
- (iii) under such other circumstances as the Deputy Head may approve.

Such leave shall not be unreasonably requested nor unreasonably withheld.

18.11 Leave of Absence with pay may be granted for pre-scheduled medical or dental appointments that cannot be arranged outside required working hours. Such leave shall not be unreasonably withheld.

18.14 Employees required by the Employer to attend a course to improve their qualifications shall be credited with a maximum of eight (8) hours per day towards the forty-five (45) hour threshold.

ARTICLE 19 - HOLIDAYS:

19.00.1 A Holiday represents eight (8) hours per day.

19.00.2 Holiday time or time off in lieu shall be used towards the accumulation of the weekly forty-five (45) hour threshold but will not increase the number of hours worked once the threshold has been met.

19.00.3 An employee scheduled on Work State on a holiday will be compensated eight (8) hours stand-by pay to be applied as per Article 22.10.

19.02 (a) An employee required to work on any of the above-mentioned holidays, other than Christmas and Boxing Day shall be paid for the time so worked at the applicable overtime rate.

(b) An employee required to work on Christmas and/or Boxing Day shall be paid for the time so worked at double (2) time the employee's regular rate of pay.

19.03 Does not apply to employees covered by this Addendum.

19.04 Does not apply to employees covered by this Addendum.

19.05 Where an employee requests and where conditions permit, an employee may be granted equivalent time off in lieu of the overtime payment.

ARTICLE 21 - HOURS OF WORK:

21.02 The workweek shall be from Sunday to Saturday. Two employees will be scheduled to work in each work unit from Monday to Friday between the hours of 8:00 am to 5:00 pm. A stand-by roster of 2 employees will be established from Monday to Friday 5pm to 8am and 4 employees Sunday and Saturday for 24 hours each day shall be established.

Employees working within the program will be expected to report to work in event of emergency or dependent upon their state of employment, defined as: Work State, Stand-by State, Scheduled State or Unscheduled.

A schedule indicating employee's states of employment for each of the seventeen (17) weeks of the Program will be posted two (2) weeks prior to implementation. All employees working in the Division will be scheduled in the rotation.

Casual employees will be hired to backfill positions when for operational requirements a replacement is needed for an employee who is unable to report to work for an unspecified period of time.

21.03 Does not apply to employees covered by this Addendum.

21.04 Every effort will be made to adhere to the seventeen (17) week schedule of the Program but in the case of unforeseen circumstances, changes to the scheduling may be made without posting advance notice to the employees.

21.05 Does not apply to employees covered by this Addendum.

21.08 All employees may take one fifteen (15) minute break for every four (4) hour work period at the time approved by the responsible officer designated by the Employer.

ARTICLE 22 - OVERTIME/SHIFT PREMIUMS/CALL BACK/STAND BY:

22.01 All hours worked in excess of forty-five (45) per week (Sunday to Saturday) shall constitute overtime. Overtime shall be paid at one and one-half (1 ½) times the employee's normal rate.

22.03 Overtime will be accumulated by employees based on the rotation within the seventeen (17) week schedule. Employees shall not unreasonably refuse call-in and to do overtime.

22.05 Does not apply to employees covered by this Addendum.

22.06 Does not apply to employees covered by this Addendum.

22.07 An employee who is called in to work shall be compensated with a four (4) hour call-in. These four (4) hours will be applied to the (45)-hour threshold. When the work for which the employee is called back is completed, the employee shall be allowed to leave.

22.08 Whenever the call-in either precedes or follows but in any event is continuous to the employee's work period, they shall then be paid one and one-half (1 ½) the regular rate for the hours worked provided the forty-five (45) hour threshold has been met.

22.09 Does not apply to employees covered by this Addendum.

22.10 (a) An employee designated for stand-by shall be available during their period of stand-by duty at a known telephone number and be able to report for duty as quickly as possible if called. Employees designated for stand-by duty shall be compensated at the rate of \$2.50 per hour. An employee who is unavailable to perform stand-by duties due to sickness or accident will not receive the stand-by compensation for that stand-by period unless they performed the duties for more than one-half (1/2) of the stand-by period, in which case the compensation will be for one-half (1/2) of a stand-by period.

(b) An employee required to move into the “work state” temporarily to replace an absent employee shall be selected from the “unscheduled state” and that employee shall waive their 12-hour notice.

ARTICLE 24 - HEALTH, SAFETY, HARASSEMENT AND VIOLENCE:

24.07 (a) The parties agree that the provisions of the *Occupational Health and Safety Act* apply to this Bargaining Unit. Without limiting the generality of the foregoing, the provisions of the Act governing the employee's right of refusal of unsafe work apply.

(b) In accordance with the *Occupational Health & Safety Act*, the employer shall establish a code of practice to ensure, so far as is reasonably practicable, the health and safety of an employee who works alone at any time at a place of employment from risks arising out of, or in connection with, the work assigned.

ARTICLE 29 - WAGES:

29.01 (a) Wages for employees shall be as set out in Schedule "A" hereto and weekly compensation is based on forty-five (45) hours.

LETTER OF INTENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES, PART I

Re: Employees required for snow removal

Employees required for snow removal under the direction of the Department of Transportation and Infrastructure will be temporarily assigned to the higher classification for a period determined by the Employer of at least four (4) consecutive months during the snow removal season and shall be paid at the rate established for the higher classification for such period. An employee required for snow removal outside of this period shall be entitled to be paid at the rate established for the higher classification while temporarily assigned to that classification, as per 33.01 (a).

Employees assigned to drive one person truck plows (O.P.P.) alone and who have successfully completed the snow fighter course, and who are designated as snow fighters, shall receive a premium of ninety cents (\$0.90) per hour for the four (4) month period determined above. This premium is a flat rate and is not considered part of the employee's normal rate of pay, therefore it is not increased by overtime. In addition, this premium is only payable to backup operators of the one-person truck plows for those hours they actually drive the one-person truck plow (O.P.P.) alone. Article 33 Temporary Assignment is not applicable to this Letter of Intent with respect to the assignment of One Person Truck Plow operators.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTER OF INTENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES, PART I

Re: Responsibility Allowance for Operations Lead Worker – Department of Transportation and Infrastructure:

The Operations Lead Worker is designated to assume the leadership role of a Highway Division crew when the Highway Supervisor is not on the jobsite.

In addition to regular assigned duties, the Operations Lead Worker's responsibilities include but are not limited to:

- Making operational decisions, directing and communicating tasks to staff once assigned;
- Acting as spokesperson for the Division and the Department for any inquiries from the public or a regulatory agent;
- Contacting a superior in the event of any issue that exceeds their capability or authority;
- Ensuring safe work practices are followed.

Responsibilities of the Operations Lead Worker do not include:

- Planning, scheduling or assigning work;
- Supervising the crew;
- Discipline;
- Routine paperwork normally performed by the Highway Supervisor.

The following items will be understood:

- One (1) Lead Hand Worker assignment per highway division crew;
- The Employer will appoint Lead Hand Workers;
- Lead Hand Workers must remain within the work zone for the duration of the assignment;
- Premiums will not be paid while employees are on approved leaves. The Employer will assign a replacement;
- Due to the nature of work and scheduling during the Winter Maintenance Program (17 weeks), Lead Hand Workers will not be required. However, assignments will occur should the division be required to address an event of emergency.
- Where the Employer deems that the employee requires necessary training to perform the Operations Lead Worker role, the Employer will provide the appropriate training to the employee.

The amount of the responsibility allowance is four percent (4.00%) of the Lead Worker's regular hourly rate of pay and is not to be increased by overtime. The Operations Lead Worker will not be eligible to receive the responsibility allowance when assigned as the acting Highway Supervisor.

The Employer will provide a list quarterly to the Union of the names of employees designated to assume the responsibilities of Operations Lead Worker, the period of time during which the responsibilities are assumed, and the total compensation paid to the employee.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTER OF INTENT
BETWEEN
TREASURY BOARD
AND
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
GENERAL LABOUR AND TRADES PART I

Re: Renewal of Temporary Recruitment and Retention Adjustment for Radio Technician (I to IV), Radio Technician Coordinator and Communications Supervisors.

Whereas the Employer has had significant challenges filling the Radio Technician (I to IV), Radio Coordinator and Communications Supervisors positions, the Parties hereby agree to renew the following:

1. Effective December 16, 2022, of the 2022-2026 Collective Agreement and until the expiry of this collective agreement, employees (current and future) in the job classifications listed above shall continue to receive a 20% temporary recruitment and retention adjustment to their regular rate of pay currently in effect (December 16, 2022 rates) as agreed upon in the previous Letter of Agreements re: Temporary Recruitment and Retention Adjustment for Radio Technician (I to IV), Radio Technician Coordinator and Communications Supervisors signed on December 21, 2018, December 17, 2020, and April 21, 2022.

2. The rates of pay in Schedule A-1 for Radio Technicians (I to IV), Radio Technician Coordinator and Communications Supervisor will continue to replace the rates for these classifications in the current collective agreement for the duration of this letter of agreement unless otherwise agreed by both parties.

This letter of agreement shall remain in effect until the expiry of this collective agreement.

Dated at Fredericton this 5th day of March 2025.

FOR THE EMPLOYER FOR THE UNION

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTER OF AGREEMENT

Between
The Department of Finance and Treasury Board (the "Employer")
And
The Canadian Union of Public Employees, Local 1190 (the "Union")
GROUP: General Labour and Trades, Part I

RE: RECRUITMENT AND RETENTION ADJUSTMENT FOR MECHANIC (AUTO SERVICE OR TRUCK AND TRANSPORT TECHNICIAN) AND MECHANIC (AUTO SERVICE AND TRUCK AND TRANSPORT TECHNICIAN)

Background:

WHEREAS the Employer and the Union (the "Parties") are bound by a Collective Agreement expiring on December 15, 2022 (the "Collective Agreement");

AND WHEREAS the Employer has identified recruitment and retention challenges with Mechanics, predominantly within Department of Transportation and Infrastructure, posing potential delays to service delivery.

It is hereby agreed that:

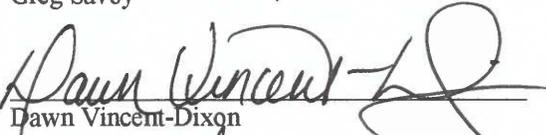
1. This Letter of Agreement applies to the following classifications:
 - a. Mechanic (Auto Service or Truck and Transport Technician) (Class Code 9252)
 - b. Mechanic (Auto Service and Truck and Transport Technician) (Class Code 9640)
 - c. Mechanic Supervisor (Class Code 9253)
 - d. Automotive Electrician (Class Code 9255)
 - e. Automotive Equipment Inspector (Class Code 9264)
2. The classifications in operation across GNB Part 1, listed in item 1 above, will receive a 5% increase to their base wages (the "Recruitment and Retention Adjustment")
3. The Recruitment and Retention Adjustment will be effective on the date of signing of this Agreement.
4. The Automotive Shop Superintendent (Class Code 9262) will be reviewed to ensure a 4.8% differential is paid above the rate of pay of those they supervise (i.e. Mechanic Supervisor).
5. The Employer will review the effectiveness of the Recruitment and Retention Adjustment 12 months from the date of execution of this Letter of Agreement;
6. The Employer may adjust the Recruitment and Retention Adjustment if, in the Employer's sole discretion, it determines a variation is required to accomplish the recruitment and retention goals, based on demonstrable recruitment and retention facts such as vacancy data, recruitment efforts and related service delivery impacts;
7. Should the Employer determine a variation is required, the union will be engaged regarding a revised adjustment.

Dated at Fredericton this 28th day of January 2025.

For the Employer:

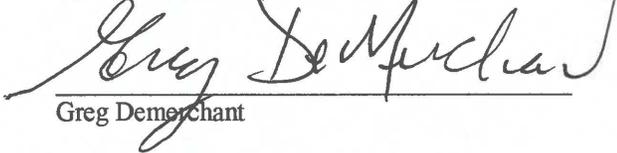

Jennifer Johnson


Greg Savoy

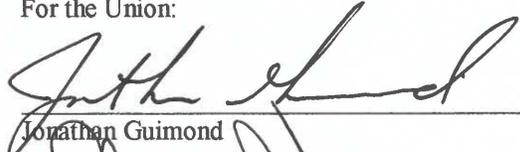

Dawn Vincent-Dixon


Julie Scovil

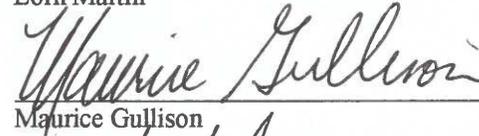

Carrie Miles

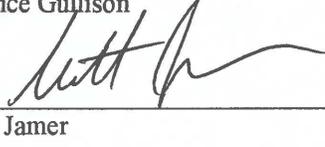

Greg Demerchant

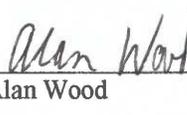
For the Union:

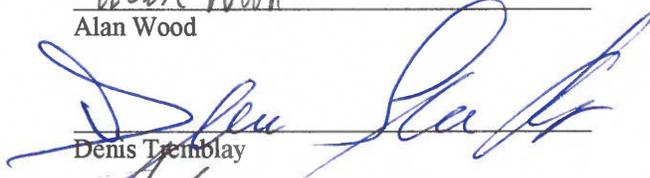

Jonathan Guimond

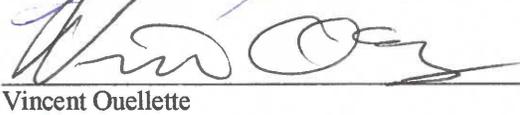

Lorn Martin


Maurice Gullison


Scott Jamer


Alan Wood


Denis Tremblay


Vincent Ouellette

CONVENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 1190

GROUPE : MANOEUVRES ET MÉTIERS, PARTIE I

Date d'expiration : le 15 décembre 2026

TABLES DES MATIÈRES

Article	Page
PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 – DÉFINITIONS:	1
ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION:.....	2
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE:	2
ARTICLE 4 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE:	3
ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION:	3
ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES:.....	3
ARTICLE 7 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE:	4
ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT:	4
ARTICLE 9 – DISCIPLINE:	4
ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ:	5
ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL:.....	6
ARTICLE 12 – REPRÉSENTATION SYNDICALE:	7
ARTICLE 13 – TABLEAUX D'AFFICHAGE:	8
ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS:.....	8
ARTICLE 15 – ARBITRAGE:.....	9
ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS:	9
ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE:	11
ARTICLE 18 – CONGÉS:.....	12
ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS:	17
ARTICLE 20 – BLESSURES AU TRAVAIL:.....	18
ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL:	18
ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIMES, RAPPEL :.....	19
ARTICLE 23 – ALLOCATION DE RETRAITE:	20
<u>ARTICLE 24 – HYGIÈNE, SÉCURITÉ, HARCÈLEMENT ET VIOLANCE</u>	20
ARTICLE 25 – CONSULTATION PARITAIRE:	21
ARTICLE 26 – AVIS:	22
ARTICLE 27 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION:	22
ARTICLE 28 – EMPLOYÉS STAGIAIRES:	22
ARTICLE 29 – SALAIRES:.....	23
ARTICLE 30 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES ET ALLOCATIONS DE REPAS ET DE LOGEMENT:	23
ARTICLE 31 – ABSENCE DE DISCRIMINATION:	23
ARTICLE 32 – AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION:	23
ARTICLE 33 – AFFECTATIONS PROVISOIRES:	24
ARTICLE 34 – CLASSES:	25
ARTICLE 35 – PRATIQUES ANTÉRIEURES:.....	26
ARTICLE 36 – BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS:	26
ARTICLE 37 – UNIFORMES:	26
ARTICLE 38 – SYSTÈME DE COMMUNICATION DE SÉCURITÉ:	26
ARTICLE 39 – SÉCURITÉ D'EMPLOI:	26
ARTICLE 40 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL:	27
ARTICLE 41 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:.....	27
ARTICLE 42 – DURÉE:.....	28
ANNEXE A	30

ANNEXE B – <u>DÉTACHEMENTS</u>	33
LETTRE D’INTENTION - Objet : parcs provinciaux	34
SCFP 1190 – POINTS D’ÉCLAIRCISSEMENT	35
ANNEXE (PARAGRAPHE 11.05).....	36
ANNEXE (PARAGRAPHE 22.03).....	37
LETTRE D’INTENTION – Objet : terrain de golf mactaquac et parc mactaquac	39
LETTRE D’INTENTION – Objet : rémunération supplémentaire applicable aux postes classés comme surintendant(e)s des travaux routiers	41
LETTRE D’INTENTION – Objet : opérations des traversiers du MDT.....	42
LETTRE D’INTENTION – Objet : réunions du comité consultatif conjoint entre le ministère des transports et infrastructure et le syndicat.....	43
ANNEXE A – Objet : employes occasionnels ayant moins de 6 mois de service continu service	44
ANNEXE B – Object : employés occasionnels ayant plus de six (6) mois de service continu	49
LETTRE D’INTENTION – Objet : division des services de santé à service nouveau-brunswick	51
ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE – Objet : programme d’entretien en hiver du ministère des transports et infrastructure.....	52
LETTRE D’INTENTION – Objet : employés affectés au déneigement	58
<u>LETTRE D’INTENTION – Object: indemnité de responsabilité pour le travailleur principal des opérations - ministère des transports et de l’infrastructure :</u>	59
<u>LETTRE D’INTENTION – Object: renouvellement de l’ajustement temporaire de recrutement et de maintien en poste pour les postes de technicien radio (I à IV), de coordonnateur des techniciens des radio et de superviseur des communications</u>	61

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 5 mars 2025.

ENTRE: SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK représentée par le Conseil du Trésor, ci-après appelé l'« Employeur », partie de première part.

ET: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1190, ci-après appelé le « Syndicat », partie de seconde part.

PRÉAMBULE

Les parties à la présente convention ont l'intention et le but de fixer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail et d'autres conditions intéressant les employés visés par la présente convention.

Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel lorsque le contexte l'exige.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS:

1.01 « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la Fonction publique, section locale 1190, qui est l'agent négociateur accrédité de l'unité.

1.02 « Employeur » désigne Sa Majesté du Chef de la Province représentée par le Conseil du Trésor et doit comprendre ses représentants.

1.03 « Unité de négociation » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 002 PS 5c.

1.04 « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur tel que défini dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics et qui est visée par la présente convention. « Employé » peut comprendre les catégories suivantes :

- a) « Employé permanent » désigne un employé tenu de travailler, de façon continue, pendant toute la semaine normale de travail tel qu'il est prévu à l'article 21.
- b) « Employé à temps partiel » désigne un employé qui travaille moins que la pleine semaine de travail de l'employé permanent de façon continue.
- c) « Employé saisonnier » désigne un employé normalement embauché pour plus de six mois et moins de douze mois de façon périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique.
- d) « Employé saisonnier à temps partiel » désigne un employé normalement embauché pour plus de six mois et moins de douze mois de façon périodique, mais qui travaille moins que la pleine période de travail de l'employé saisonnier de façon périodique et qui est nommé au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique.
- e) « Employé à terme fixe » désigne un employé embauché pour une période déterminée de plus de six mois continus à plein temps ou à temps partiel.
- f) « Employé occasionnel » désigne :
 - i) une personne embauchée à titre temporaire pour les fins suivantes :
 - répondre à une augmentation temporaire de la charge de travail;
 - remplacer un employé absent, ou
 - ii) une personne embauchée à titre saisonnier et périodique pour moins de six (6) mois continus et qui n'est pas nommée au sein d'un effectif à un poste saisonnier de la Fonction publique.

1.05 « Apprenti » – une personne mise en apprentissage dans un métier spécialisé et dont l'emploi continu dépend du progrès réalisé et de l'achèvement de son apprentissage.

1.06 « Matières abrasives » sont des matières contenant des corrosifs ou des substances qui peuvent érafler la peau ou user les vêtements.

1.07 « Urgence » désigne un événement soudain, généralement inattendu, ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate.

1.08 « Jour » désigne un jour civil à moins d'indication contraire.

1.09 « Administrateur général » désigne un sous-ministre, ou une personne désignée par écrit par le sous-ministre.

1.10 a) « Période de stage » pour les personnes embauchées en application de la *Loi sur la Fonction publique* est la période de six mois réellement travaillée qui suit immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail; sous réserve qu'à la fin de cette période de six mois, l'administrateur général peut prolonger le stage pour d'autres périodes de trois mois. La période totale de stage ne peut pas dépasser douze mois et, dans le cas de nominations internes, peut être réduite ou supprimée en tout temps par l'administrateur général.

b) « Période de stage » pour les personnes embauchées par des établissements ou organismes qui ne sont pas régis par la *Loi sur la Fonction publique*, est la période de six mois réellement travaillée qui suit immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail; sous réserve qu'à la fin de cette période de six mois, le premier dirigeant peut prolonger le stage pour d'autres périodes de trois mois. La période totale de stage ne peut pas dépasser douze mois, et peut être réduite ou supprimée en tout temps par le premier dirigeant.

1.11 À moins qu'ils ne soient définis par les présentes, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, ont dans la présente convention le même sens que dans cette loi.

1.12 Les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont dans la présente convention le même sens que dans la *Loi d'interprétation*.

1.13 « Ancienneté au sein du ministère » désigne la (les) période(s) totale(s) de travail accompli par un employé de la présente unité de négociation au service de l'Employeur dans un ministère ou un organisme, selon sa structure actuelle ou future.

1.14 L'ancienneté générale désigne la durée de service continu d'un employé permanent des services publics de la province du Nouveau-Brunswick. L'ancienneté générale des employés autres que les employés permanents doit être calculée proportionnellement.

1.15 Période d'inactivité désigne la période durant laquelle un employé saisonnier ne travaille pas et ne doit pas être considérée comme une mise en disponibilité. Durant sa période d'inactivité, un employé conserve son statut d'employé.

1.16 Travail par relais désigne toute activité au sein d'un ministère, d'un conseil, d'une commission ou d'un organisme qui exige qu'un employé travaille suivant un régime quelconque de relais de jour, de relais d'après-midi et de relais de soirée, même lorsque la période couverte par les relais est moins de vingt-quatre heures par jour et sept jours par semaine. Une personne ne sera pas tenue de travailler plus de cinq (5) relais complets en une période de sept (7) jours, mais il y a une exception : les parties peuvent d'un commun accord prendre d'autres arrangements.

ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION:

2.01 La présente convention s'applique, tout en les liants, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses représentants.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE:

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 002 PS 5c.

3.02 Le personnel de surveillance qui ne fait pas partie de l'unité de négociation et qui supervise des employés de la présente unité de négociation ne doit pas effectuer du travail normalement assigné aux membres de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence.

ARTICLE 4 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE:

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter de façon à obliger 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 faits 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 du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION:

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

5.02 Sauf disposition contraire de la convention collective et sans limiter la portée générale de ce qui précède, il est convenu que l'Employeur conserve le droit exclusif :

- a) d'embaucher et de muter les employés selon les exigences du service; de congédier, de soumettre à des mesures disciplinaires, de classier, de rétrograder pour raison valable, de faire avancer et d'affecter les employés;
- b) d'être le juge de la compétence des employés;
- c) de déterminer le nombre et les tâches des employés qui s'imposent de temps à autre dans le cadre d'un service public adéquat;
- d) de maintenir l'ordre, la discipline, et l'efficacité, et
- e) de déterminer les horaires, les méthodes, l'ordre, et les endroits des activités.

5.03 L'Employeur doit exercer ses droits conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES:

6.01 L'Employeur doit retenir du salaire revenant à chaque employé quelconque un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat. Ce montant comprend également les cotisations de tout paiement forfaitaire rétroactif de salaire qui suit la mise en œuvre d'une nouvelle convention collective.

6.02 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au représentant désigné du Syndicat avant le 15^e jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées. Les renseignements contenus dans la liste des cotisations retenues qui est actuellement fournie par l'Employeur continueront à être fournies pendant la durée de cette convention. Le Syndicat tiendra l'Employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

6.03 Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit à l'Employeur signé par les représentants désignés du Syndicat; après quoi, ce nouveau montant doit être le montant à retenir, et ainsi de suite. Tous les changements apportés à la structure des cotisations doivent être strictement effectués conformément à la constitution du Syndicat.

6.04 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par l'Union en tant que :

- a) les cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat;
- b) les cotisations rétroactives versées par l'employeur à partir des salaires rétroactifs forfaitaires :

et les sommes ainsi retenues de la part des non-membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien du Syndicat.

6.05 L'Employeur doit inclure les sommes retenues en application du présent article sur les feuilles T-4 des employés.

6.06 Le syndicat accepte d'indemniser et de dégager l'employeur de toute responsabilité ou action découlant de l'application du présent article.\

ARTICLE 7 – LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE:

7.01 Si une loi adoptée par l'Assemblée législative de la province et s'appliquant aux employés visés 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, et les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition rendue nulle et non avenue. Dans le cas où les négociations ne peuvent aboutir à une entente, les parties acceptent par les présentes l'arbitrage obligatoire prévu dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

7.02 Advenant toute loi qui pourvoit des bénéfices supérieurs à ceux contenus dans la présente convention collective, la loi doit s'appliquer.

ARTICLE 8 – GRÈVES ET LOCK-OUT:

8.01 Le Syndicat convient par les présentes que, pendant la durée de la présente convention, il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, grèves sur le tas, ralentissements du travail, d'absences du travail sans raison valable ni d'autres soi-disant entraves aux activités de l'Employeur.

8.02 La participation d'un employé à l'une ou l'autre des activités susmentionnées doit constituer un motif de mesure disciplinaire.

8.03 L'Employeur convient qu'il ne doit pas survenir de lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 – DISCIPLINE:

9.01 Un employé ne peut être soumis à une mesure disciplinaire sauf pour raison valable et l'employé doit être avisé dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette mesure disciplinaire, avec les raisons écrites incluant toutes dates pertinentes. Une copie d'un tel avis de mesure disciplinaire doit être envoyée au Syndicat dans la période de dix jours ci-haut mentionnée.

Le défaut de la part de l'Employeur de fournir les raisons écrites de la suspension, du congédiement, ou de la rétrogradation doit entraîner le versement, à l'employé, de son taux réglementaire de rémunération pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension, du congédiement, ou de la rétrogradation jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

9.02 Une mesure disciplinaire pour raison valable désigne toute mesure prise par l'Employeur à l'endroit d'un employé et qui a comme conséquence :

- a) une réprimande écrite,
- b) une rétrogradation résultant d'une mesure disciplinaire,
- c) une suspension avec ou sans salaire,
- d) un congédiement,
- e) une sanction pécuniaire résultant d'une mesure disciplinaire.

9.03 Une réprimande écrite ou une suspension avec salaire autorisée par écrit peut être administrée par le premier palier de la procédure applicable aux griefs d'un employé. Une suspension sans salaire, un congédiement ou une rétrogradation peut être administré par l'administrateur général, l'administrateur général suppléant, le premier

dirigeant, ou le premier dirigeant suppléant du ministère, du conseil, de la commission ou de l'organisme où l'employé travaille.

9.04 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu, congédié ou rétrogradé ou avoir subi une sanction pécuniaire en violation du paragraphe 9.01, il peut dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la date de sa suspension, son congédiement ou sa rétrogradation, ou une sanction pécuniaire recourir à la procédure applicable aux griefs et même à l'arbitrage prévus dans la présente convention et, aux fins d'un grief, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

9.05 L'employé doit, quand il présente un grief traitant d'une mesure disciplinaire, citer la disposition ou les dispositions de la présente convention auxquelles il prétend que l'Employeur a contrevenu.

9.06 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 9.02, l'arbitre doit spécifier la mesure corrective conformément à l'article 15. Selon l'intention des parties, lorsqu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 9.02, l'employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre l'ancienneté ni aucun autre avantage qui lui serait normalement revenu.

9.07 Une suspension sans traitement doit s'appliquer pour une période de temps déterminée qui ne dépasse pas dix (10) jours ouvrables consécutifs. Cependant, la présente disposition doit s'appliquer de façon distincte pour chaque incident et ne peut s'appliquer de façon cumulative pour un même incident.

9.08 Une suspension ou un congédiement doit entrer en vigueur à la date spécifiée dans l'avis écrit et donné en personne, ou envoyé par courrier certifié ou recommandé. L'avis écrit ou la lettre doit donner la (les) raison(s) d'une telle suspension ou d'un tel congédiement. Une copie de l'avis ou de la lettre doit être envoyée au Syndicat.

9.09 Lorsque, à la suite d'un examen officiel du travail ou d'un avertissement écrit, le rendement ou les actions d'un employé sont jugés inacceptables, de tels documents seront faits en double exemplaire. L'employé en cause doit recevoir une copie des formules en question, de même que le Syndicat.

9.10 Lorsqu'une période de 260 jours ouvrables s'est écoulée après l'application d'une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé, le rapport de cette mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier de l'employé et ne doit pas être utilisé à son détriment. Aux fins du présent article, les jours où un employé est en congé payé approuvé doivent être considérés comme des jours ouvrables.

9.11 Sur demande, un employé doit avoir l'occasion de lire et doit recevoir une copie de tout document de son dossier personnel qui se rapporte à une évaluation de sa conduite, de son rendement au travail et à des avertissements.

9.12 Lorsque le surveillant ou le personnel de direction a l'intention de rencontrer un employé dans le but de discuter d'une mesure disciplinaire éventuelle, lorsque possible, tel qu'il est prévu au paragraphe 9.02, l'employé doit en être avisé avec un avis d'au moins quarante-huit (48) heures de sorte qu'il puisse inviter un représentant du Syndicat à assister à la réunion. Il est entendu que le présent article n'a pas pour objet de traiter de questions telles les entrevues annuelles relatives à l'appréciation du rendement.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ:

10.01 L'ancienneté générale ne doit pas commencer à s'accumuler avant qu'un employé n'ait terminé le stage, et au terme de la période de stage, l'ancienneté générale d'un employé doit remonter au début de cette période.

10.02 Dans le cas d'une mutation d'un ministère à un autre, l'employé doit conserver son ancienneté générale.

10.03 Un employé qui a cessé de figurer sur la feuille de paye de l'Employeur ne doit pas perdre son ancienneté,

- a) s'il est en congé approuvé;
- b) s'il a été congédié ou suspendu sans traitement, et réintégré; ou
- c) s'il est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail.

10.04 Les employés mis en disponibilité ou les fonctionnaires saisonniers en période d'inactivité pour un maximum de douze (12) mois doivent conserver leur ancienneté accumulée jusqu'à la date de la mise en disponibilité ou la date d'entrée en vigueur de la période d'inactivité, mais n'accumulent pas d'ancienneté durant la période de la mise en disponibilité ou d'inactivité.

10.05 Un employé doit cesser de figurer sur la feuille de paye et perdre ses droits d'ancienneté :

- a) s'il quitte son emploi et est absent pendant plus de trois (3) journées de travail, après avoir pris cette mesure;
- b) s'il est mis en disponibilité ou en période d'inactivité pendant plus de douze (12) mois;
- c) s'il a été congédié pour raison valable et n'est pas réintégré;
- d) s'il est absent sans permission pendant une période dépassant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans explication valable;
- e) si, lorsqu'il est rappelé, il ne retourne pas au travail dans un délai de sept (7) jours civils après qu'il ait été avisé par courrier recommandé de le faire. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale actuelle. Un employé rappelé pour un emploi d'une courte durée, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à la fois, pendant qu'il est employé ailleurs, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail. Un tel employé doit abandonner ses droits de rappel jusqu'à ce qu'un travail réglementaire pour lequel il a la compétence voulue soit disponible. Un employé rappelé pour un emploi en dehors de sa classe d'emploi ou à un endroit (précisé par l'employé) à l'extérieur de son lieu de travail habituel, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail.

10.06 Un employé qui fait l'objet d'une mutation ou d'un avancement à un poste en dehors de l'unité de négociation et qui revient par la suite à la présente unité de négociation pendant sa période de stage dans le nouveau poste, doit retourner à son ancienne classe ou à une classe plus élevée et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté par suite de l'avancement ou de la mutation. De la même façon, un employé qui reçoit une paye de suppléance parce qu'il remplit les fonctions d'une classe qui ne relève pas de la présente unité de négociation doit, lorsqu'il revient à la présente unité de négociation, retourner à son ancienne classe ou à une classe plus élevée et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté par suite de l'affectation susmentionnée.

10.07 a) L'Employeur doit dresser deux listes d'anciennetés, une pour les employés permanents et saisonniers, et une pour les employés occasionnels. Ces listes doivent être mises à la disposition des employés de l'unité de négociation et du Syndicat pendant le mois de février de chaque année. Les listes doivent comprendre le nom de l'employé, le numéro de son poste, la classe, le statut de l'employé, le siège social, la date d'entrée en fonction, et l'ancienneté totale accumulée selon que ces renseignements sont stockés dans les systèmes d'information de gestion des ressources humaines utilisés par l'Employeur.

b) Toute révision de l'ancienneté d'un employé ne doit pas comprendre plus de quatre-vingt-quatre (84) mois à partir de la date de la demande écrite de celui-ci. Toute révision qui en résulte apportée à la liste d'ancienneté doit être utilisée uniquement pour tenir compte des décisions actuelles ou subséquentes.

10.08 Lorsque deux personnes ou plus entrent en fonctions le même jour, l'ancienneté doit être déterminée à partir de la date et l'heure de la demande d'emploi. Si cette information n'est pas disponible, la personne avec la plus longue période de service devra alors être considérée comme étant celle avec le plus d'ancienneté.

ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL:

11.01 Dans le cas d'une mise en disponibilité ou pendant la période d'inactivité d'un fonctionnaire saisonnier, l'ordre inverse d'ancienneté doit s'appliquer; c'est-à-dire que les employés comptant moins d'ancienneté au sein d'une classe ou appartenant à une classe inférieure doivent être mis en disponibilité ou en période d'inactivité avant les employés comptant plus d'ancienneté au sein de cette classe ou appartenant à une classe supérieure, pourvu que l'employé comptant plus d'ancienneté accepte de passer à l'emploi de classe inférieure. Cependant, nul employé ne peut réclamer, en fonction de l'ancienneté qu'il compte au sein d'un ministère, un emploi pour lequel il ne possède pas les qualités ou les aptitudes requises. En aucun cas un employé classé dans la catégorie des fonctionnaires saisonniers ne pourra faire valoir son ancienneté avant que l'ancienneté de tout employé permanent ait été épuisée.

11.02 a) Dans le cas d'un rappel, les employés doivent être rappelés suivant l'ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils aient les aptitudes requises pour exécuter le travail disponible.

b) Pendant les deux semaines de période d'inactivité pouvant être exigées chaque année afin de maintenir le statut de fonctionnaire saisonnier, l'employé saisonnier ne pourra exercer ses droits en matière de rappel.

c) Les employés saisonniers tenus de suivre un cours pour améliorer leur compétence durant leur période d'inactivité ne sont pas visés par le présent paragraphe et n'accumulent pas d'ancienneté.

11.03 a) Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé en disponibilité ou de mettre un fonctionnaire saisonnier en période d'inactivité, l'employé doit recevoir un préavis par écrit d'au moins dix (10) jours ouvrables avant cette mise en disponibilité. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler pendant les jours de travail prévus pendant la durée du préavis, il doit être rémunéré pour ces jours. Cette disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour une période de travail d'une durée de moins d'un mois. Tout avis de mise en disponibilité ou de période d'inactivité ne doit être valable que pour une période d'un (1) mois civil. Si la période d'emploi d'un employé est prolongée, et qu'elle se poursuit jusqu'à la date précisée dans le préavis par écrit, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables, aucun préavis par écrit n'est requis.

b) Si un employé saisonnier de la Fonction publique en inactivité est rappelé pour une durée fixée à moins d'un (1) mois, l'Employeur doit aviser l'employé et le Syndicat de ce rappel.

11.04 a) Aucun nouvel employé ne doit être embauché au sein de l'unité de négociation avant que les employés qui ont été mis en disponibilité aient bénéficié d'une occasion de rappel, pourvu qu'ils aient les aptitudes requises pour exécuter le travail disponible.

b) Aucun nouvel employé ne doit être embauché afin d'exécuter les tâches normales assignées à un employé saisonnier pendant que l'employé saisonnier est en période d'inactivité, lorsque cela aurait comme résultat de réduire la période de travail de l'employé saisonnier, avant que ce dernier ait bénéficié d'une occasion de rappel.

11.05 Aux fins du présent article, l'ancienneté au sein du ministère doit s'appliquer et l'unité de travail quant à la mise en disponibilité, à la période d'inactivité et au rappel doit être celle établie dans le Document d'information annexé à la présente entente.

ARTICLE 12 – REPRÉSENTATION SYNDICALE:

12.01 Il est entendu que les membres du Syndicat doivent accomplir leur travail régulier pour le compte de l'Employeur. Il est reconnu qu'il y a lieu de signifier les griefs le plus tôt possible et que, s'il est nécessaire de signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur poste sans obtenir la permission du surveillant.

12.02 Un représentant attitré du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but de contribuer à la signification d'un grief, à condition d'obtenir au préalable la permission du représentant de l'Employeur. Cette permission ne doit pas être demandée ni refusée sans raison.

12.03 Le Syndicat doit fournir à l'Employeur, à la signature de la présente convention, une liste de ses représentants autorisés ou leurs membres désignés.

12.04 L'employeur accepte de fournir des trousseaux d'information fournies par le syndicat aux nouveaux employés au moment de l'orientation. Les trousseaux d'information contiendront des renseignements pertinents sur le syndicat et un exemplaire de la convention collective.

12.05 Sur demande et au maximum deux fois par an, l'employeur fournira au syndicat une liste de tous les employés de l'unité de négociation. La liste comprendra le nom de l'employé, le titre/la classification du poste, l'adresse postale, le(s) numéro(s) de téléphone (si disponible), le lieu de travail et le statut de l'emploi (tel que temps plein, temps partiel, temporaire, saisonnier, occasionnel).

ARTICLE 13 – TABLEAUX D’AFFICHAGE:

13.01 L’Employeur doit fournir assez d’espace pour les tableaux d’affichage du Syndicat afin que le Syndicat puisse y afficher des avis qui seront dûment signés par un représentant autorisé du Syndicat.

13.02 L’Employeur doit fournir au Syndicat les numéros de télécopieur et de téléphone de toutes les unités de travail, tel que défini dans l’Annexe (paragraphe 11.05).

ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS:

14.01 L’Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d’un prompt règlement des plaintes et différends qui peuvent découler de l’application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que de nombreuses plaintes peuvent être réglées de manière efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Par conséquent, les deux parties conviennent que lorsqu’un employé formule une plainte, il doit être encouragé à discuter de ce point avec le surveillant, sans que cela ne porte atteinte à l’employé ou à l’Employeur, aussitôt que possible après l’avènement des circonstances donnant lieu à la plainte, de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant un recours à la procédure applicable aux griefs. L’employé doit être accompagné d’un représentant du Syndicat à la réunion suivante. L’employé doit aviser leur surveillant de son intention de recourir à cette option.

14.02 Lorsqu’un employé se juge lésé par l’interprétation ou l’application d’une disposition, d’une loi ou d’un règlement, d’un arrêté, d’une directive ou d’un autre document formulé ou édicté par l’Employeur et ayant trait aux conditions d’emploi, ou par une prétendue violation par l’Employeur de l’une des dispositions de la présente convention, ou lorsque la personne possède le consentement écrit du Syndicat relativement à un grief ayant trait à l’interprétation ou à l’application de la présente convention, la procédure suivante doit s’appliquer.

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l’employé, l’employé ou le représentant de son syndicat peut présenter son grief par écrit soit par signification à personne, par courrier recommandé, courriel ou télécopieur, sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l’emploi dans les services publics, à la personne désignée par l’Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Le formulaire doit être intégralement rempli et fournir ainsi une description détaillée du prétendu grief. Si l’employé ne reçoit pas de réponse ou n’obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la date à laquelle il et le représentant de son Syndicat a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l’employé peut passer à la dernière étape.

DERNIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables après l’expiration du délai de vingt (20) jours ouvrables mentionné à la première étape, l’employé et/ou son représentant de son Syndicat peut présenter son grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs soit par signification à personne, soit en l’envoyant par courrier recommandé, courriel ou télécopieur à la personne désignée par l’Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs pour le ministère où il travaille. Tout règlement proposé par l’Employeur au premier palier et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lors de sa présentation au dernier palier à la personne désignée comme constituant le dernier palier. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre au grief en écrivant à l’employé et au représentant de son Syndicat dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour de la présentation du grief au dernier palier. Si l’employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief au dernier palier, l’employé peut soumettre son grief à l’arbitrage prévu à l’article 15 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

14.03 a) Dans tout cas où l'employé présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat lorsque les nécessités des opérations le permettent, le représentant du syndicat bénéficiera d'un congé payé pour assister à une telle réunion. Si l'Employeur exige le remplacement du représentant syndical, le coût de ce remplacement est sera imputé au syndicat.

b) Afin que le travail de l'unité de négociation ne soit pas interrompu de manière déraisonnable, il est convenu que les griefs seront traités en dehors des heures de travail dans la mesure du possible.

c) S'il est nécessaire de traiter le grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur poste sans donner une explication et sans obtenir la permission du surveillant. La permission ne sera pas refusée sans raison et l'employé ne subira pas de perte de salaire. Lorsqu'il reprend le travail régulier, chaque représentant se présente à son surveillant immédiat et, si on le lui demande en cas de retard excessif, lui donne une explication raisonnable de son absence.

14.04 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre des procédures qui précèdent, il faut exclure les samedis, dimanches et jours fériés reconnus conformément à l'article 19. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus le remettre en cause.

14.05 D'un commun accord, les parties peuvent prolonger les délais ici fixés.

14.06 Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être considérée à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre ses divergences à la Commission du travail et de l'emploi dans les services publics conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

14.07 Lorsqu'un employé se plaint que sa mise en disponibilité est en violation de l'article 11 (Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel), son grief peut être amorcé à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de dix (10) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief.

ARTICLE 15 – ARBITRAGE:

15.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement régissant l'arbitrage des griefs doivent s'appliquer aux griefs soumis conformément aux dispositions de la présente convention.

15.02 Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une forme de mesure disciplinaire ou de la perte d'une rémunération, d'un avantage, ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la peine, ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège, ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon que le conseil pourra le juger à propos pour le règlement final des litiges entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS:

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.07, chaque employé doit gagner des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours de travail.

16.02 Sous réserve du paragraphe 16.03, les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre.

16.03 Lorsque les exigences du service le permettent, les congés annuels auxquels un employé a droit peuvent être reportés à une année subséquente. Un employé qui désire faire reporter des congés annuels auxquels il a droit doit faire sa demande par écrit, avant le premier jour du mois de novembre de l'année au cours de laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il désire faire reporter. Cette demande ne doit pas être refusée sans raison. Si un employé n'est pas en mesure de faire sa demande par écrit à cause de maladie ou de blessure, les congés annuels

inutilisés seront reportés automatiquement. De tels congés reportés ne doivent pas excéder le nombre de congés annuels accumulés en une (1) année.

16.04 Les crédits de congés annuels :

- a) dans le cas des employés comptant huit (8) années consécutives d'emploi ou moins, doivent être d'un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) par mois civil; (15 jours)
- b) dans le cas des employés comptant plus de huit (8) années consécutives de service, doivent être d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) par mois civil; (20 jours)
- c) dans le cas des employés comptant plus de seize (16) années consécutives de service, doivent être de un jour et trois quarts ($1 \frac{3}{4}$) par mois civil. (21 jours)
- d) dans le cas des employés comptant plus de dix-sept (17) années consécutives de service, un jour et cinq sixièmes ($1 \frac{5}{6}$) par mois civil. (22 jours)
- e) dans le cas des employés comptant plus de dix-huit (18) années consécutives de service, un jour et onze douzième ($1 \frac{11}{12}$) par mois civil. (23 jours)
- f) dans le cas des employés comptant plus de dix-neuf (19) années consécutives de service, deux (2) jours par mois civil. (24 jours)
- g) dans le cas des employés comptant vingt (20) années ou plus de services consécutifs, deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) par mois civil. (25 jours)

16.05 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit être rémunéré, lors de sa dernière paye, à son taux quotidien de rémunération pour tous les crédits de congés annuels inutilisés qui se sont accumulés en sa faveur conformément au présent article.

16.06 En plus des jours réglementaires de travail d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, donner crédit:

- a) pour les jours où l'employé est en congés annuels;
- b) pour les jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) pour les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
- d) pour une période allant jusqu'à une (1) année pour les jours où l'employé est absent du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accident de travail.

16.07 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 9 (Discipline), à dépasser la moitié ($\frac{1}{2}$) du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

16.08 Les congés annuels doivent se prendre à un moment approuvé par l'Employeur et, lorsque les exigences du service le permettent, au moment demandé par l'employé. Le 1^{er} mai est le jour où doit cesser la possibilité pour les employés d'indiquer leur préférence quant aux dates des congés annuels. Les employés saisonniers embauchés après le 1^{er} mai doivent préciser les dates de congés annuels souhaitées dans les trente (30) jours suivant leur retour au travail. Lorsque les exigences du service le permettent et lorsque cela est approprié, la préférence dans le calendrier des congés annuels sera accordée dans chaque classe aux employés comptant le plus d'ancienneté au sein d'un ministère. Après la date de tombée du 1^{er} mai, l'Employeur aura trente (30) jours pour répondre à toutes les demandes de congés annuels.

16.09 Chacun doit, au moment où il cesse d'être employé, indemniser l'Employeur des congés annuels qu'il a pris sans y avoir droit, et le montant de l'indemnité doit se calculer au taux de rémunération de l'employé au moment où il a cessé d'être employé.

16.10 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, il doit prendre ses crédits de congés annuels accumulés au moment de la mise en disponibilité. Les crédits de congés annuels ne s'accumulent pas pendant les périodes de mise en disponibilité. Au terme de la période de mise en disponibilité, ces employés commencent à gagner des crédits de congés annuels conformément au paragraphe 16.01.

16.11 Les employés saisonniers doivent gagner des crédits de congés annuels au prorata en fonction de la période réelle de travail; cependant, les employés saisonniers ne seront pas visés par le paragraphe 16.10. De plus, les employés saisonniers doivent recevoir des crédits de congés annuels supplémentaires conformément au paragraphe 16.04 seulement après avoir complété dans chaque cas le nombre total de jours par année habituellement travaillés par les employés à temps plein.

16.12 Un employé qui doit se faire hospitaliser pendant ses congés annuels ou qui devient malade pendant une période dépassant trois (3) jours peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareil cas, lorsque l'on réclame un congé de maladie, il faut fournir une preuve de maladie à l'Employeur et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

16.13 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 19 (Jours fériés) survient ou est célébré lors d'un jour de travail réglementaire pendant les congés annuels d'un employé, il faut lui accorder un jour additionnel de congé.

16.14 Les congés annuels reportés doivent être utilisés avant tout congé compensatoire approuvé. Après avoir épuisé l'intégralité des crédits de congés annuels reportés, tout jour de congé compensatoire doit être pris à une date convenue mutuellement par l'employé et l'Employeur, autrement l'employé doit être rémunéré pour le surtemps effectué, conformément à l'article 22.04.

ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE:

17.01 a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois, pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins dix (10) jours ouvrables jusqu'à concurrence du crédit maximal de deux cent quarante (240) jours.

b) L'employeur doit fournir à tous les employés un relevé à jour de leurs crédits de congés de maladie sur une base annuelle ainsi qu'à la demande des employés.

17.02 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

17.03 Aux fins du calcul des congés de maladie accumulés, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :

- a) les jours où l'employé est en congés annuels;
- b) les jours où l'employé est en congé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention; et
- d) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accident de travail.

17.04 Il faut déduire des crédits de congés de maladie accumulés par un employé chaque jour ouvrable où il est absent en congé de maladie. L'absence en congé de maladie durant moins d'un quart de jour ($1/4$) peut être déduite à raison d'un quart ($1/4$) de jour; l'absence durant plus d'un quart ($1/4$) de jour, mais moins d'un demi-jour ($1/2$) peut être déduite à raison d'un demi-jour ($1/2$); l'absence durant plus d'un demi-jour ($1/2$) mais moins de trois quarts de jour ($3/4$) peut être déduite à raison de trois quarts ($3/4$) de jour; l'absence durant plus de trois quarts ($3/4$) de jour, mais moins d'un (1) jour complet peut être déduite à raison d'un (1) jour complet.

17.05 L'administrateur général peut obliger un employé à présenter un certificat d'un médecin pour toute absence pour laquelle il réclame un congé de maladie. À défaut de la présentation d'un certificat à la suite d'une telle requête, le temps d'absence du travail sera déduit du salaire de l'employé.

17.06 Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit en aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible.

17.07 Lorsqu'un employé a épuisé ses crédits de congé de maladie, l'administrateur général peut accorder à cet employé un congé de maladie spécial avec paye pendant une période ne dépassant pas quinze (15) jours. Une telle avance de congé de maladie doit être déduite des crédits de congés de maladie gagnés par la suite.

17.08 Lorsqu'un employé met fin à son emploi pour une raison quelconque, l'Employeur a le droit de recouvrer tout solde de l'avance de congé de maladie faite à cet employé sur l'argent qui revient à l'employé au moment de sa cessation d'emploi.

17.09 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité ou lorsqu'un fonctionnaire saisonnier est mis en période d'inactivité, il ne doit pas accumuler de crédits de congés de maladie durant la période de mise en disponibilité ou d'inactivité, mais il conserve les crédits qui existaient au moment de la mise en disponibilité ou de l'entrée en vigueur de la période d'inactivité. En cas de rappel, un tel employé doit commencer à gagner des crédits de congés de maladie conformément au paragraphe 17.01.

17.10 Un employé mis en disponibilité ou un fonctionnaire saisonnier mis en période d'inactivité pendant plus de douze (12) mois perd tous les crédits de congés de maladie accumulés.

17.11 Si un employé est incapable de s'acquitter de ses fonctions de façon satisfaisante à cause de l'usage invétéré d'alcool ou de drogue ou de tout autre problème personnel, il ne doit pas perdre son emploi pourvu qu'il accepte de suivre un programme de désintoxication, de traitement de l'alcoolisme ou de réadaptation auquel l'Employeur facilitera l'accès, et qu'ultérieurement, il atteigne et maintienne un niveau de rendement acceptable.

ARTICLE 18 – CONGÉS:

18.01 Congés de deuil

- a) Sur demande, un employé doit se faire accorder, dans le cas du décès de sa mère, de son père, d'une personne tenant lieu de parent de l'employé, d'un conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère, d'une soeur ou d'un petits-enfants, un congé de sept (7) jours civils consécutifs sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, dont l'un sera le jour des funérailles ou d'une célébration de la vie.
- b) Sur demande, un employé doit se faire accorder, dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'une belle-soeur, d'un beau-frère, d'une belle-fille, d'un gendre, des grands-parents, ou d'autres parents demeurant sous le même toit que l'employé, un congé de cinq (5) jours civils consécutifs sans perte de traitement ni d'avantages sociaux, dont l'un sera le jour des funérailles ou d'une célébration de la vie.
- c) Sur demande, un employé doit se faire accorder dans le cas du décès, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, sans perte de traitement, un congé de deux (2) jours civils de travail consécutifs au maximum dont l'un doit être la date du jour des funérailles ou de la célébration de la vie.
- d) Sur demande, un employé doit se faire accorder un congé de deuil sans perte de traitement, dans le cas du décès de son ex-conjoint ou des grands-parents de son conjoint, d'un (1) jour civil au maximum qui doit être le jour des funérailles d'une célébration de la vie
- e) Si l'enterrement n'a pas lieu le jour même des funérailles ou d'une célébration de la vie, l'employé qui en fait la demande se voit accorder un des jours de congés sans perte de rémunérations normale conformément aux alinéas 18.01 a), b) ou c) à une date ultérieure, pour assister à l'enterrement.

18.02 Porteur

Il faut accorder à un employé un congé d'un demi-jour (½) à son taux réglementaire de traitement en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en plus d'une période de temps raisonnable pour voyager.

18.03 Fonctions de juré ou de témoin

L'Employeur doit accorder un congé à un employé qui :

- a) est tenu de faire partie d'un jury; ou
- b) est appelé à comparaître comme témoin devant un tribunal de justice, à une enquête de coroner, ou devant une commission d'enquête.

Un tel employé doit recevoir la différence entre son traitement réglementaire et le montant reçu à titre de juré ou de témoin sauf les frais de déplacement, de repas et autres frais sur présentation d'un certificat de présence à titre de juré et de témoin. Si un employé est tenu de se présenter à une date quelconque pour faire partie d'un jury sans être tenu de remplir ces fonctions pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.

18.04 Congés de maternité

- a) Toute employée qui devient enceinte doit, au plus tard le cinquième mois de sa grossesse, demander un congé de maternité non payé devant commencer à une date qui tombe dans le délai de trois (3) mois précédant immédiatement la date prévue de la fin de sa grossesse.
- b) Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter avec la demande de congé, une déclaration de son médecin indiquant que l'emploi jusqu'à la date fixée dans la demande ne nuira pas à sa santé, pourvu qu'il ne survienne pas de complications imprévues.
- c) Lorsqu'une employée présente à l'administrateur général ou au premier dirigeant un certificat d'un médecin praticien compétent indiquant que sa santé l'exige, l'administrateur général ou le premier dirigeant doit accorder à l'employée un congé de maternité devant commencer au plus tard trois (3) mois avant la date prévue de la fin de sa grossesse.
- d) L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment où l'employée ne peut pas présenter un certificat médical indiquant que sa condition ne l'empêche pas de remplir les fonctions de son travail normal.
- e) Une employée, qui accepte de retourner au travail et qui fournit à l'employeur une preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi et qu'elle y a droit, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, a droit, pendant la période d'attente avant le début du versement des prestations d'assurance-emploi à une allocation de congé de maternité de soixante-quinze (75 %) pour cent de son taux réglementaire de rémunération; cette allocation de congé de maternité est conforme au Programme des prestations supplémentaires d'assurance-emploi de la Commission d'assurance-emploi.
- f) La période totale du congé de maternité ne doit pas dépasser dix-sept semaines en comptant les deux semaines d'attente et le congé de maternité pris avant et après la fin de la grossesse. Le congé de maternité continuera après la fin de la grossesse jusqu'à ce que le congé pris avant et après la fin de la grossesse totalise dix-sept semaines, à moins qu'il ne prenne fin plus tôt par suite de la démission ou du retour au travail de l'employée.
- g) Lorsqu'une employée en congé de maternité désire retourner au travail, elle doit signaler le fait à l'administrateur général ou au premier dirigeant au moins dix jours (10) ouvrables avant la date à laquelle elle sera prête à retourner au travail et doit présenter l'approbation écrite d'un médecin praticien compétent.
- h) Une employée qui retourne au travail conformément à l'alinéa 18.04 e) de la présente convention, doit conserver, dans l'organigramme du même ministère ou conseil, de la même commission ou du même organisme et au même endroit géographique, le poste qu'elle occupait avant et pendant la période d'absence temporaire.

- i) Une employée qui retourne au travail conformément à l'alinéa 18.04 h) doit recevoir un taux de traitement qui équivaut ou est supérieur au taux de traitement qu'elle recevait juste avant son départ en congé de maternité.
- j) Sous réserve de l'alinéa 18.04 k), une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à l'intérieur de la période de temps précisée au paragraphe 18.04 f) sera considérée comme ayant démissionné de son poste à partir de la dernière journée du congé accordé.
- k) L'Employeur peut prolonger la période de congé après la fin de la grossesse précisée à l'alinéa 18.04 f).
- l) Une employée qui abandonne son poste conformément à l'alinéa 18.04 a) ou 18.04 j) pour des raisons de maternité doit conserver les avantages qu'elle aura accumulés, si elle redevient employée d'un service de la Partie I moins de six (6) mois après la date de sa démission à la condition qu'elle n'ait pas déjà utilisé ces avantages.
- m) Pendant la période maximale de dix-sept (17) semaine précisée seulement au 18.04 f) :
 - i) une employée continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;
 - ii) lorsqu'une employée participe aux régimes d'assurance collective de l'employeur, l'employée et l'Employeur doivent continuer à verser leurs parts des primes comme il est exigé par ces régimes et sous réserve des modalités desdits régimes;
 - iii) une employée conserve les crédits de congés de maladie et les crédits de congés annuels déjà accumulés mais n'accumule pas d'autres crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant son congé de maternité. Une période de moins d'un (1) mois n'est pas incluse dans ce calcul.
- n) Si l'employée ne retourne pas au travail après son congé de maternité, elle doit indemniser l'Employeur pour l'allocation de congé de maternité prévue à l'alinéa e) ci-dessus.
- o) Avant le début du congé de maternité, un congé de maladie sera accordé à une employée pour maladie résultant de complications relatives à la grossesse, cela excluant l'accouchement normal.

18.05 Congé de garde d'enfants

- a) Un employé qui est parent naturel ou adoptif doit se voir accorder sur demande par écrit un congé de garde d'enfant non payé pour une période maximale de soixante-deux (62) semaines.
- b) La période de garde d'enfants de soixante-deux (62) semaines mentionnées à l'alinéa 18.05 a) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adoptif est pris en charge par l'employé et doit pas se terminer au plus soixante-dix-huit (78) semaines suivant cette date.
- c) L'employée qui est mère naturelle d'un enfant doit commencer son congé de garde d'enfant immédiatement lorsque le congé de maternité expire, à moins que l'Employeur et l'employé s'entendent autrement, et doit donner à l'Employeur un avis d'au moins six semaines de son intention de prendre le congé de garde d'enfant. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.
- d) Si le père naturel a l'intention de prendre un congé de garde d'enfant, il doit donner à l'Employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines de la date du début et de la durée du congé.
- e) Pour les parents adoptifs, ce congé doit être demandé le plus tôt possible avant le début du congé.
- f) Si les deux parents sont employés, le congé de garde d'enfant de soixante-deux (62) semaines peut être pris par l'un ou l'autre ou partagé par les deux parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines. Si les deux parents sont employés par l'Employeur, une seule demande d'un tel congé sera accordée.

- g) Un employé qui retourne au travail après un congé de garde d'enfant doit être intégré dans le poste qu'il occupait auparavant et doit recevoir un taux de rémunération qui est l'équivalent ou supérieur au taux de rémunération qu'il recevait immédiatement avant son départ en congé de garde d'enfant. Si le poste occupé précédemment par l'employé a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 11 s'appliquent.
- h) Pendant la période du congé de garde d'enfant maximale de soixante-deux (62) semaines précisée seulement à la clause 18.15 a) :
 - i) un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;
 - ii) lorsqu'un employé participe aux régimes d'assurance collective de l'employeur, il peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser ses contributions, y compris celles de l'Employeur, au régime d'assurance collective;
 - iii) une employée conserve les crédits de congés annuels et de congés de maladie déjà accumulés mais n'accumule pas de crédits de congés de maladie ou de congés annuels pendant qu'elle est en congé de maternité. Les périodes de moins d'un mois ne sont pas incluses dans ce calcul.

18.06 Congés d'examen

Si l'Employeur oblige un employé à passer des examens ou à participer à un concours en vue d'améliorer sa compétence ou son emploi, cet employé ne doit pas subir de perte de traitement ou d'ancienneté en vue de passer cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent pendant les heures de travail de l'employé.

18.07 Congés généraux

L'Employeur peut accorder des congés payés ou non payés à un employé qui en fait la demande pour une raison valable et suffisante. Un tel congé ne sera pas refusé sans raison.

18.08 À la demande écrite du Syndicat et lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit accorder un congé non payé aux employés désignés par le Syndicat :

- a) en vue d'assister à des congrès du Syndicat, ces absences ne devant pas dépasser dans l'ensemble cent (100) jours ouvrables en une année civile,
- b) en vue d'assister à des cours ou autres affaires du Syndicat, à condition que le Syndicat ait demandé ce congé au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé, dans la mesure du possible.

18.09 Sur demande écrite du Syndicat, les employés qui sont membres du Comité syndical de négociation doivent être autorisés à prendre un congé sans solde pour remplir les fonctions de ce comité. Le Syndicat doit soumettre un préavis écrit au moins deux (2) semaines avant le congé envisagé, dans la mesure du possible.

18.10 L'Employeur doit accorder à un employé qui est élu ou nommé à un poste à temps plein du Syndicat ou d'un organisme auquel le Syndicat est affilié, un congé pour une période déterminée pouvant aller jusqu'à un an, sans traitement ni perte d'ancienneté. Un tel congé doit être renouvelable pour un autre mandat sur demande et ne doit pas être accordé à plus de quatre employés de l'unité de négociation en même temps. Les employés bénéficiant d'un tel congé n'auront pas droit aux avantages de la présente convention. Toutefois, l'ancienneté continuera de s'accumuler pour ces employés au taux de 2 080 heures pour chaque année complète pendant qu'ils bénéficient d'un tel congé. Ce taux sera calculé au prorata pour les années partielles ou pour un congé d'une durée inférieure à un congé à temps plein. De plus, ces crédits d'ancienneté ne serviront ni pour les fins du calcul de l'allocation de retraite ni pour les crédits de congé annuels.

- a) Nonobstant le paragraphe 18.10, un employé qui est élu ou choisi pour occuper à temps plein le poste de président provincial et de trésorier provincial de la section locale se verra accorder par l'Employeur un congé payé pour une période déterminée d'au plus un an, sans perte d'ancienneté ou de tout autre avantage accumulé. Ce congé est renouvelable pour une autre période sur demande. L'ancienneté de l'employé continue de s'accumuler à raison de 2 080 heures par année complète pendant ce congé. Ce taux est calculé au prorata pour les années partielles.
- b) Le syndicat local rembourse à l'employeur tous les salaires versés à l'employé en vertu du présent paragraphe, plus un supplément de 19,9 % des salaires. De plus, la section locale rembourse à l'employeur tous les crédits d'allocation de retraite accumulés pendant la période de congé. Ces crédits seront calculés conformément à l'article 23, à raison de cinq (5) jours de salaire pour chaque année complète d'ancienneté, sans dépasser 125 jours de salaire au taux de rémunération actuel de l'employé.
- c) L'employé accumule des crédits de congé annuel pendant ce congé, à condition que tous les congés annuels accumulés pendant ce congé soient pris pendant la période du congé. À titre de précision, l'employé ne peut pas reporter les vacances accumulées pendant un congé en vertu de l'article 18.10.

18.11 Un congé d'urgence payé peut être accordé à un employé par l'administrateur général ou la personne désignée pour le remplacer, pour une période ne dépassant pas cinq jours ouvrables;

- i) lorsqu'il y a une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé;
- ii) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou
- iii) pour toute autre raison jugée convenable par l'administrateur général.

Ce congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison valable.

18.12 Un congé payé peut être accordé pour un rendez-vous prévu chez le médecin ou le dentiste lorsqu'il n'est pas possible pour un employé d'obtenir de tels rendez-vous en dehors des heures de travail. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison.

18.13 Anciens combattants – Un congé spécial peut être accordé, sans perte de traitement ou de crédits de congés de maladie, à des anciens combattants recevant une pension d'invalidité qui sont appelés à se présenter devant un conseil médical pour un examen ou une enquête se rapportant à leur invalidité.

18.14 Congé de paternité/adoption

Un employé peut obtenir deux (2) jours de congé de paternité ou d'adoption sans perte de traitement à l'intérieur d'une période de temps raisonnable environnant la naissance ou l'adoption de son enfant.

18.15 Les employés requis par l'Employeur de suivre un cours pour améliorer leurs qualifications doivent être rémunérés à leur taux réglementaire pour la durée d'un tel cours. Aucun paiement ne doit être reçu pour les heures de formation excédant huit heures par jour.

18.16 Congé de soignant

Les parties conviennent que la *Loi sur les normes d'emploi*, avec ses modifications successives, s'applique à la présente unité de négociation.

18.17 Congé pour violence familiale, violence à l'égard d'un partenaire intime et violence sexuelle

Les employés de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé pour violence familiale, violence à l'égard d'un partenaire intime ou violence sexuelle conformément à la loi sur les normes d'emploi et à son règlement d'application, tels que modifiés de temps à autre.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS:

19.01 Sous réserve du paragraphe 19.02, les jours fériés applicables aux employés doivent être :

- a) le jour de l'An;
- b) le jour de la famille;
- c) le Vendredi saint;
- d) le lundi de Pâques;
- e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
- f) la fête du Canada;
- g) la fête du Nouveau-Brunswick;
- h) la fête du Travail;
- i) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- j) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'Action de grâces;
- k) le jour du Souvenir;
- l) le jour de Noël;
- m) le lendemain de Noël;
- n) tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale.

19.02 a) Un employé tenu de travailler pendant les jours fériés susmentionnés, autres que Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunéré pour les heures de travail au taux applicable de surtemps, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

b) Tout employé tenu de travailler à Noël et/ou le lendemain de Noël sera rémunéré pour les heures de travail au taux double (2) de son taux réglementaire, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

c) Les employés doivent avoir droit à un congé les jours suivants, sans perte de salaire, pour Noël et le lendemain de Noël

- i) Lorsque le jour de Noël tombe un lundi, les 25 et 26 décembre; ou
- ii) Lorsque le jour de Noël tombe un mardi, les 24, 25 et 26 décembre; ou
- iii) Lorsque le jour de Noël tombe un mercredi ou un jeudi, l'après-midi du 24 et les 25 et 26 décembre; ou
- iv) Lorsque le jour de Noël tombe un vendredi, un samedi ou un dimanche, du 24 au 27 décembre inclusivement.

19.03 a) Sous réserve de l'alinéa (b), lorsqu'un jour férié tombe une journée qui est une journée de repos pour un employé, cet employé doit avoir droit à un congé payé à prendre le premier jour de travail suivant le jour férié.

b) Lorsqu'un employé est tenu de remplir les fonctions de son poste le premier jour de travail suivant immédiatement le jour férié mentionné au paragraphe 19.03 a), l'employé doit être rémunéré pour ses heures de travail en accord avec l'article 22 (Surtemps) en plus de recevoir son salaire réglementaire pour cette journée.

19.04 Afin d'avoir droit à la rémunération pour l'un des jours fériés mentionnés, une personne doit avoir travaillé son jour ouvrable qui précède et son jour ouvrable qui suit chacun des jours fériés mentionnés, sauf si l'employé était en congé autorisé payé.

19.05 Lorsqu'un employé en fait la demande et lorsque les exigences du service le permettent, il peut recevoir un congé équivalent à la rémunération de surtemps prévue aux paragraphes 19.02 et 19.03 susmentionnés.

ARTICLE 20 – BLESSURES AU TRAVAIL:

20.01 Tous les employés de l'unité de négociation doivent être protégés par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* de la province du Nouveau-Brunswick.

20.02 a) Un employé qui retire en application de la *Loi sur les accidents du travail* des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre son traitement net (c'est-à-dire le salaire brut moins les déductions pour l'impôt, l'assurance-chômage et le Régime de pensions du Canada) et l'indemnité qui est versée par Travail sécuritaire NB au travail pendant sa période d'incapacité temporaire. Aux fins du présent article, lorsque le montant de tout paiement du Régime de pensions du Canada est déduit des indemnités de Travail sécuritaire NB, lesdits paiements du Régime de pensions du Canada sont réputés être compris dans les indemnités de la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail Travail sécuritaire NB.

b) Le présent paragraphe ne s'applique pas aux organismes versant des cotisations à Travail sécuritaire NB en vertu d'une entente qui remonte avant le 15 janvier 1995.

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

ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL:

21.01 L'Employeur doit fixer les heures réglementaires de travail des employés.

21.02 La semaine normale de travail doit compter cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun et deux (2) jours libres consécutifs à raison d'un total de quarante (40) heures par semaine, sauf disposition contraire dans la présente convention. Les employés travailleront du lundi au vendredi inclusivement, de 8 heures à 17 heures, sauf si les parties en conviennent autrement.

21.03 Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler à l'intérieur d'un régime de relais se poursuivant sur une période de vingt-quatre (24) heures, la semaine de travail réglementaire doit être de quarante heures par semaine en moyenne répartie sur une période de quatre (4) semaines. Nul employé ne doit être tenu de travailler, comme condition d'emploi, plus de cinq (5) relais complets en une période de sept jours sauf avec l'accord mutuel des parties.

21.04 À moins que les exigences du service ne l'imposent, il ne faut pas changer les programmes existants de travail ou les heures de travail sans en donner par affichage un préavis d'au moins deux (2) semaines aux employés visés. Une copie de cet avis sera envoyée au Syndicat en application de l'article 26 (Avis).

21.05 Par suite de l'application des paragraphes 21.02 et 21.03, si un employé ou un groupe d'employés se jugent défavorablement touchés lors d'un changement important apporté aux programmes existants de travail pendant la durée de la présente convention, une telle plainte doit être soumise à une consultation paritaire en application des dispositions de l'article 25 (Consultation paritaire).

21.06 Chaque employé doit terminer le travail qui lui est confié et qu'il est tenu d'accomplir chaque jour.

21.07 Le temps des repas ne doit pas être inférieur à trente (30) minutes par relais, sauf pour les employés qui travaillent sans arrêt durant un relais de huit (8) heures et qui sont tenus de rester à leur travail pendant toute la durée d'un tel relais.

21.08 Tous les employés peuvent prendre une (1) pause de quinze (15) minutes après avoir travaillé quatre (4) heures consécutives au moment approuvé par l'agent responsable désigné par l'Employeur.

21.09 Rien dans le présent article ne doit constituer une garantie d'heures de travail par semaine, ou autre.

21.10 Aucune personne de l'unité de négociation ne doit perdre des heures de travail réglementaires pour avoir travaillé des heures de surtemps pour l'Employeur.

ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIMES, RAPPEL :

22.01 Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales fixées à l'article 21 (Heures de travail) doivent constituer du surtemps. Le surtemps doit être rémunéré au taux normal de l'employé majoré de moitié (1 1/2).

22.02 Lorsque les exigences du service le permettent, le surtemps doit être autorisé d'avance par l'Employeur.

22.03 Le surtemps doit être réparti de façon aussi équitable que les circonstances le permettent entre les employés compétents dans l'unité de travail en question, pourvu que chaque employé accomplisse sa juste part du travail de surtemps et de rappel. Les employés ne doivent pas refuser sans raison le service de rappel ou de surtemps. Un employé doit avoir le droit de refuser du travail de surtemps et/ou de rappel lorsqu'il doit accomplir des fonctions non contenues dans sa description de poste. Un relevé du surtemps de tous les employés de l'unité de négociation doit être disponible pour chaque unité de travail sur demande à la fin de chaque mois civil.

22.04 Le surtemps sera payé par le versement au taux horaire réglementaire de l'employé majoré de moitié (1½) ou un congé équivalent au taux horaire majoré de moitié (1½) à la demande de l'employé. Ce congé sera pris à une date convenue mutuellement par l'employé et l'Employeur; autrement l'employé doit être rémunéré pour le surtemps accompli. Après avoir signifié un préavis suffisant à l'Employeur, un employé doit être rémunéré pour la totalité ou une partie des heures supplémentaires qu'il a accumulées, s'il en fait la demande. Pour les heures supplémentaires accumulées, il est seulement possible de faire un retrait par trimestre, soit le 31 mars, le 30 juin, le 30 septembre et le 31 décembre. Toutes les heures supplémentaires accumulées au cours d'une année civile doivent être payées avant le 31 mars de l'année suivante.

22.05 A compter de la date de signature de la présente convention collective, un employé aura droit à une prime de relais de soixante-dix cents (0,70 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées pendant le relais lorsqu'au moins la moitié des heures effectuées au cours d'un relais se situent entre 16 heures un jour quelconque et 8 heures le jour suivant. Les primes de relais ne doivent pas être versées pour le temps où l'on travaille au temps de surtemps. Les samedis, dimanches et jours fériés, la prime de poste est de soixante-dix cents (0,70 \$) pour toutes les heures travaillées.

22.06 Chaque ministère, commission, organisme ou établissement où les primes de relais sont applicables doit tenir, pour chaque employé, un relevé des relais passés au travail définis au paragraphe 22.05 et verser une fois par mois la prime de relais à titre de gratification.

22.07 Un employé qui est appelé au travail après avoir terminé son relais et quitté son lieu de travail doit être rémunéré à son taux horaire réglementaire majoré de moitié (1½) pour le temps passé au travail, mais en tout cas, il doit être assuré d'un minimum de trois (3) heures de rémunération à son taux horaire réglementaire majoré de moitié (1½). La présente disposition ne s'appliquera pas au surtemps régulièrement prévu. Lorsque le travail pour lequel l'employé est rappelé à l'ouvrage est terminé, l'employé doit avoir le droit de laisser son lieu de travail.

22.08 Chaque fois que le rappel précède ou suit le relais réglementaire de l'employé tout en s'y rattachant sans interruption dans chaque cas, l'employé doit être rémunéré au taux réglementaire majoré de moitié (1½) pour les heures passées au travail.

22.09 Le paragraphe 22.07 ne s'applique pas pour le calcul du surtemps.

22.10 En attente

L'employé qui est tenu par l'Employeur d'être en disponibilité à la fin de ses heures normales de travail ou pendant ses jours de congé prévus à l'horaire reçoit une prime de deux dollars et cinquante cents (2,50 \$) l'heure pour toutes les heures pendant lesquelles il est tenu de rester en disponibilité.

L'employé désigné pour le service de réserve doit être disponible pendant sa période de réserve à un numéro de téléphone connu et être prêt à retourner au travail le plus rapidement possible s'il est appelé. Aucune indemnité de disponibilité ne sera accordée si le salarié n'est pas en mesure de se présenter au travail lorsqu'il est requis.

Un employé en disponibilité qui est rappelé au travail en dehors de ses heures normales est rémunéré conformément aux articles 22.07 et 22.08 de la convention collective.

22.11 Reconnaissance et maintien en poste

- a) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 25 ans de service continu, à un rajustement de 3 % de son taux de rémunération normal. L'employeur met en œuvre ce rajustement au cours de la première période de paie qui suit le 25e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.
- b) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 20 ans de service continu, à un ajustement de 2 % de son taux de salaire normal. L'employeur met en œuvre cet ajustement au cours de la première période de paie suivant le 20e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.
- c) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 15 ans de service continu, à un ajustement de 1 % de son taux de salaire normal. L'employeur met en œuvre cet ajustement au cours de la première période de paie suivant le 15e anniversaire de la date d'entrée en service de l'employé.
- d) Aux fins de la mise en œuvre initiale de la prime de reconnaissance et de maintien en poste, tous les employés qui ont déjà accumulé les années de service requises auprès de l'employeur à la date de signature de la présente convention collective ont droit à la prime de maintien en poste à compter de la date de signature.

ARTICLE 23 – ALLOCATION DE RETRAITE:

23.01 Lorsqu'un employé comptant cinq (5) années ou plus d'ancienneté générale prend sa retraite en raison d'incapacité, ou d'âge, qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé, ou à sa succession, une allocation de retraite égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète d'ancienneté, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Aux fins du présent article, les employés comptant une ancienneté de cinq (5) ans ou plus qui ne sont pas membres du régime de retraite de la Fonction publique, sont réputés avoir droit à la retraite fondée sur l'âge dès qu'ils atteignent l'âge de cinquante-cinq (55) ans.

23.02 Lorsqu'un employé prend sa retraite en raison d'incapacité ou d'âge, ou qu'il décède, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale à l'employé ou à son bénéficiaire. Le versement de la somme globale peut être remis à l'année qui suit sa cessation d'emploi.

23.03 Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de retraite doit être versée en une somme globale douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, pourvu que l'employé n'ait pas été embauché à nouveau par les services publics du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 24 – HYGIÈNE, SÉCURITÉ, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

24.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un vêtement ou dispositif protecteur, l'Employeur doit fournir, à ses propres frais, les vêtements et les dispositifs protecteurs nécessaires qui ne sont pas de caractère personnel. Le port de tels vêtements ou dispositifs protecteurs est obligatoire et doit être une condition d'emploi.

24.02 Un employé tenu de porter des lunettes obtenues sur ordonnance doit porter des lunettes de sécurité approuvées obtenues sur ordonnance et doit recevoir de l'Employeur, le remboursement de la moitié du coût réel des verres et des montures pour une paire de telles lunettes pendant une période de deux ans commençant à la date de la signature de la présente convention, peu importe les versements effectués par le fournisseur du régime. Le remboursement total par l'Employeur et par le fournisseur du régime ne doit pas excéder le coût réel des lunettes.

24.03 Un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité doit obtenir de l'Employeur un remboursement de 175 \$ pour chaque année financière (du 1^{er} avril au 31 mars). Un employé ayant droit à cet avantage ne peut réclamer qu'un seul remboursement de 175 \$ par année financière. Ce remboursement doit être payé au plus tard le 31 juillet de chaque année. Aucun reçu n'est requis.

24.04 L'Employeur continuera de maintenir ses dispositifs conformes aux normes de sécurité fédérales et provinciales et de formuler des règlements raisonnables pour la sécurité et l'hygiène de ses employés pendant les heures d'emploi et le Syndicat accepte d'ordonner à ses membres l'utilisation des dispositifs protecteurs et autre matériel fourni par l'Employeur pour empêcher les employés de se blesser. Le Syndicat accepte également

d'encourager ses membres à signaler promptement les conditions qui pourraient être dangereuses pour les employés et le public et à faire tout leur possible pour rendre la propriété et le matériel de l'Employeur sûrs, sanitaires et fiables.

24.05 Aux fins de la protection des employés, des salopettes et des gants convenables doivent être fournis lors de la manipulation de matières abrasives. Il est convenu que de tels vêtements ou gants doivent demeurer la propriété de l'Employeur et que le port de ceux-ci doit être obligatoire si la législation pertinente sur l'hygiène et la sécurité au travail l'exige.

24.06 Les employés tenus d'effectuer un travail de surveillance ou d'agir à titre d'agent de la paix seront munis de pièces visibles servant à les identifier convenablement. Ces pièces demeureront la propriété de l'Employeur.

24.07 Les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* et ses règlements s'appliquent à la présente unité de négociation, ainsi qu'aux programmes de sécurité au travail requis en vertu de la Loi, qui encouragent la sécurité et le bien-être des employés. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, les dispositions de la loi concernant le droit de l'employé de refuser un travail dangereux s'appliquent.

24.08 Chaque membre d'un comité d'hygiène et de sécurité établi conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail, doit recevoir une copie des procès-verbaux des réunions du comité. Dans les lieux de travail où des membres de la présente unité de négociation sont employés mais ne font pas partie du comité d'hygiène et de sécurité pertinent, l'Employeur fournira au Syndicat une copie des procès-verbaux de toute réunion de genre.

24.09 L'Employeur doit fournir une combinaison de sauvetage approuvée par la CSA à tout employé qui travaille sur un traversier.

24.10 Tous les employés devant travailler à l'extérieur au cours de la période du 1^{er} mai au 30 septembre doivent recevoir de l'insectifuge, de l'écran solaire et de l'eau potable, comme l'exige l'organisme Travail sécuritaire NB.

24.11 L'employeur s'engage à garantir un lieu de travail sûr et respectueux pour tous les employés par le biais de politiques, de pratiques, d'éducation et de formation qui seront mises en œuvre conformément à la Loi sur la santé et la sécurité au travail - Codes de pratique en matière de violence et de harcèlement, article 374.4(1), tel que modifié de temps à autre.

ARTICLE 25 – CONSULTATION PARITAIRE:

25.01 Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent les avantages mutuels à retirer d'une consultation paritaire et approuvent par les présentes la création, dans les unités pertinentes de travail, de comités des relations Employeur-employés composés en nombre égal de représentants des employés et de membres de l'administration.

25.02 Les parties conviennent que les comités doivent servir d'organes de véritable consultation sur les changements envisagés quant aux conditions d'emploi ou de travail qui ne sont pas régies par la présente convention et sur d'autres questions d'intérêt mutuel.

25.03 Les comités doivent se limiter à un rôle consultatif et n'ont pas le pouvoir d'apporter des retouches, corrections, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.

25.04 Les employés qui assistent à des réunions :

- a) des comités mixtes d'hygiène et de sécurité établis conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail;
- b) concernant le Programme d'aide aux employé(e)s et aux familles (PAEF) établi par les parties;
- c) du comité Employeur-employés;
- d) d'autres réunions de consultation paritaire demandées par l'Employeur;

ne doivent subir aucune perte de traitement en vue d'assister à de telles réunions.

ARTICLE 26 – AVIS:

26.01 Tout avis écrit par l'une ou l'autre des parties doit être envoyé :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR : Directeur général des Relations avec les employés
Ministère des Finance et Conseil du Trésor
C.P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT : Président
Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 1190
97, rue St. Mary's
Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3A 2R7

26.02 L'Employeur doit envoyer au Syndicat provincial des rapports mensuels sur le statut de chaque employé, en indiquant sa date d'embauche, sa date de départ ainsi que son activité et son inactivité saisonnières, et ce, après la dernière période de paye du mois.

ARTICLE 27 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION:

27.01 L'employeur sera responsable de la traduction de la convention collective. Le syndicat doit faire imprimer, par une compagnie syndiquée, 800 exemplaires de la présente convention afin que les employés de l'unité de négociation qui en font la demande puissent en avoir un exemplaire dans un délai raisonnable après la signature de la présente convention. Les deux parties doivent approuver la traduction et l'impression de la convention collective.

27.02 La présente convention doit être imprimée et publiée en anglais et en français et doit être officielle dans les deux langues. Les textes anglais et français de la présente convention sont officiels. Toutefois, lorsqu'il y a une différence dans la formulation ou l'interprétation, la langue utilisée pour négocier la convention collective a préséance.

27.03 a) Les parties affichent numériquement sur leurs sites Web respectifs une copie en ligne de la convention collective dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

b) À la demande d'un employé, l'employeur imprimera une copie de la présente convention sur du papier de 8,5 x 11 pouces.

c) L'employeur enverra par courriel une copie de la convention collective à tous les employés qui ont un courriel d'employeur assigné dans les 30 jours suivant la signature de la convention collective.

27.04 Les frais d'impression de la convention doivent être assumés à part égale par les parties.

ARTICLE 28 – EMPLOYÉS STAGIAIRES:

28.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux employés stagiaires nouvellement embauchés, à l'exception des articles suivants :

Article 9 – Discipline

Article 11 – Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel

Article 14 – Procédure applicable aux griefs

Article 15 – Arbitrage

ARTICLE 29 – SALAIRES:

29.01 Les salaires des employés doivent être ceux qui sont fixés à l'annexe A de la présente convention.

29.02 L'Employeur doit faire tout effort raisonnable afin de respecter la journée de paye en vigueur actuellement pour la durée de cette convention.

29.03 Allocation d'outillage : un employé classé comme mécanicien, surveillant des mécaniciens, électricien de véhicules automobiles, machiniste ou débosseleur et qui est tenu par l'Employeur de fournir ses propres outils recevra une allocation d'outillage annuelle de 375\$. Au plus tard le 31 juillet, à chaque date de paiement, le ministère des Transports fournira au syndicat une liste des employés, dans les classes énumérées, qui sont tenus par l'Employeur de fournir leurs propres outils. Aucun reçu n'est requis.

ARTICLE 30 – RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES ET ALLOCATIONS DE REPAS ET DE LOGEMENT:

30.01 a) L'Employeur convient que les présentes mesures concernant les voyages et les présentes allocations de repas et de logement qui s'appliquent actuellement à chaque employé de l'unité de négociation doivent demeurer en vigueur, telles que modifiées de temps à autre par décision du Conseil du Trésor.

b) Toute modification à ces règlements doit être affichée sur le lieu de travail.

30.02 Les dispositions des Règlements sur les voyages ne doivent pas être appliquées de façon déraisonnable.

ARTICLE 31 – ABSENCE DE DISCRIMINATION:

31.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'aucune discrimination ne doit exister dans quelques relations que ce soit avec les employés pour des raisons de race, de couleur, de croissance ou de religion, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, de sexe ou statut matrimonial, de situation de famille, d'orientation sexuelle, d'identité ou d'expression de genre, de condition sociale, de convictions ou d'activités politiques ni en raison de leur statut de membre ou de leurs activités dans le Syndicat.

31.02 Les parties reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement et que le harcèlement au travail ne sera pas toléré. Un employé a le droit d'être accompagné par une personne de son choix durant l'entrevue dans le cadre du processus relatif au harcèlement en fonction de la Directive sur le harcèlement au travail du gouvernement du Nouveau-Brunswick.

31.03 Les deux parties reconnaissent que la *Loi sur les droits de la personne* s'applique à la présente convention collective.

ARTICLE 32 – AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION:

32.01 Aux fins de la présente convention, l'affectation d'un employé à un poste différent constitue :

- a) un avancement, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste dépasse le taux maximal de traitement applicable à l'ancien poste;
- b) une rétrogradation, lorsque le taux maximal de traitement applicable au nouveau poste est inférieur au taux maximal de traitement applicable à l'ancien poste; ou
- c) une mutation, lorsque l'affectation ne constitue ni un avancement ni une rétrogradation.

32.02 Dans les cas d'avancement, de rétrogradation ou lorsqu'un employé saisonnier postule à un poste régulier ou est impliqué dans une mutation à un poste régulier au même niveau de classe d'emploi, et lorsque les qualités et la compétence requises des candidats sont jugées relativement égales, l'employé comptant le plus d'ancienneté dans une unité de travail, un établissement ou un ministère doit se voir accorder la préférence.

32.03 Les employés ayant obtenu un avancement ou une mutation ou une rétrogradation, autres que les employés ayant obtenu une rétrogradation pour raisons disciplinaires, doivent être soumis à une période d'essai de trois (3) mois. À condition que le rendement soit satisfaisant, l'employé doit être considéré comme titulaire après la période d'essai de trois (3) mois. Si le candidat choisi démontre qu'il ne convient pas pour le poste au cours de la période d'essai ou s'il est incapable de remplir les fonctions de la nouvelle classe d'emploi, il doit retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté. Tous les autres employés déplacés à cause de cette mesure doivent également être réaffectés en conséquence.

32.04 Lorsqu'il se tient un concours en vue de combler un poste qui est vacant ou sur le point de l'être au sein de l'unité de négociation et lorsque cela est possible, l'Employeur doit faire afficher les avis de ce concours dans les bâtiments où les employés travaillent. Les avis doivent être affichés jusqu'au jour de la fermeture du concours ou pendant dix (10) jours ouvrables, selon la période la plus longue. Des exemplaires de ces avis de concours seront transmis au bureau provincial de la SCFP, section locale 1190.

32.05 L'avis mentionné au paragraphe 33.04 doit renfermer les renseignements suivants :

- a) la description du poste;
- b) l'endroit du poste;
- c) les qualités essentiels; et
- d) le taux de traitement applicable.

32.06 a) Lorsqu'un employé devient invalide en raison d'un handicap, d'une maladie, d'âge ou d'une invalidité permanente et est incapable d'exécuter ses tâches normales, un tel employé peut demander, par écrit, un changement dans ses fonctions. L'Employeur, le Syndicat et l'employé mettront tout en oeuvre pour placer l'employé dans un poste qui sera compatible avec sa compétence. Cependant, aucun autre employé ne doit être déplacé de son poste afin d'effectuer ce changement de fonctions, sauf un employé stagiaire ayant moins d'ancienneté.

b) Un tel employé doit être rémunéré à un taux qui ne doit pas être inférieur à son taux actuel jusqu'à ce que le taux de la classe d'emploi inférieur soit égal au taux que l'employé gagnait dans son ancienne classe d'emploi.

ARTICLE 33 – AFFECTATIONS PROVISOIRES:

33.01 a) Une affectation provisoire survient lorsqu'un employé est temporairement réaffecté à partir de son emploi ordinaire pendant quatre (4) heures consécutives ou plus, sauf lorsqu'un travailleur des opérations I, II ou III est affecté à une pièce d'équipement à titre de travailleur des opérations II ou III, ou de conducteur de matériel roulant. Dans cette situation, l'affectation provisoire entre en vigueur immédiatement.

b) Lorsqu'un employé est temporairement réaffecté à un poste qui demande un permis de conduire de classe I, il sera rémunéré au taux de conducteur de matériel roulant, immédiatement, pendant la durée de cette affectation.

33.02 Un employé en affectation provisoire:

- a) doit être rémunéré au taux horaire normal de l'emploi auquel il a été affecté, pourvu que ce taux ne soit pas inférieur à celui de son emploi ordinaire et pourvu en outre que l'employé assume l'entière responsabilité de l'emploi sous surveillance normale.
- b) lorsqu'il s'agit d'une échelle de traitement de certains échelons, doit passer au sein de l'échelle de traitement de la classe de rémunération plus élevée, de sorte que son taux de traitement augmente d'au moins cinq pour cent (5 %) ou au taux minimal de la classe de rémunération plus élevée, selon le traitement le plus élevé, pourvu qu'il ne dépasse pas le taux maximal de traitement de la classe plus élevée.
- c) doit être rémunéré au taux normal durant la période de cette affectation provisoire si le taux de l'emploi auquel il est temporairement affecté, sans que ce soit par suite d'une mise en disponibilité ou d'une réduction normale de l'effectif, est inférieur au taux de son emploi ordinaire.

33.03 Lorsqu'une affectation provisoire doit se faire pour une période de plus de deux (2) mois, l'Employeur doit faire afficher des avis concernant une telle affectation provisoire, conformément aux paragraphes 33.04 et 33.05. Cette disposition ne doit pas s'appliquer dans des situations où des employés saisonniers travaillent de façon périodique.

33.04 Lorsqu'il est jugé que les qualités et la compétence requises des candidats sont relativement égales, dans le cas d'une affectation provisoire dont l'avis a été affiché conformément au paragraphe 33.03, l'employé qui compte le plus d'ancienneté dans l'unité de travail, l'établissement ou le ministère, doit se voir accorder la préférence.

33.05 Les parties peuvent d'un commun accord ne pas insister sur les prescriptions des paragraphes 33.03 et 33.04.

33.06 Aucune disposition dans le présent article n'aura préséance sur l'article 11 Mise en disponibilité, période d'inactivité et rappel.

ARTICLE 34 – CLASSES:

34.01 Les classes visées par la présente convention doivent correspondre à celles répertoriées dans l'Annexe « A » et l'Annexe « B » de cette même convention. L'Employeur consent à fournir au Syndicat les descriptions d'emploi pour les classes listées dans l'Annexe « A » et l'Annexe « B » au fur et à mesure de leur révision.

34.02 Lorsque le Syndicat ou l'employé juge que ce dernier a été classé de manière injuste ou incorrecte, l'employé ou le Syndicat peut soumettre cette question pour examen au Comité conjoint pour le maintien du système de classification, qui statuera sur le sujet.

34.03 Si une nouvelle classe est créée pendant la durée de la présente convention collective ou que des changements significatifs sont effectués en matière de fonctions, de responsabilités ou d'exigences de qualification dans une classe existante, la question doit être transmise au Comité conjoint pour le maintien du système de classification aux fins de détermination de l'échelon salarial correspondant à la nouvelle classe/classe modifiée. En attendant la détermination de l'échelon salarial correspondant, l'Employeur peut fixer un taux de traitement provisoire pour la classe en question.

34.04 Procédure conjointe pour le maintien du système de classification

- a) Le Comité conjoint pour le maintien du système de classification (CCMSC), composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants du Syndicat, est tenu de préserver l'intégrité du système de classification mis en œuvre.
- b) Le CCMSC se réunit pour élaborer un mandat afin de le soumettre à l'approbation du Comité directeur conjoint.
- c) Lors de l'évaluation des nouvelles classes, des classes modifiées et des demandes de reclassement, le CCMSC doit respecter la méthodologie d'évaluation d'emploi adoptée lors de la mise en œuvre du nouveau système de classification.
- d) Le CCMSC se réunit au besoin et chaque partie est responsable des dépenses effectuées par ses membres.
- e) Une décision du CCMSC est définitive et contraignante.
- f) Si le CCMSC est incapable d'arriver à un consensus sur toute question qui lui a été soumise, la question sera soumise au Comité directeur conjoint.
- g) Le Comité directeur conjoint, composé d'un (1) représentant et d'un (1) représentant suppléant de l'Employeur et du Syndicat, examine toute question soumise par le CCMSC et rend une décision définitive et contraignante.

34.05 La procédure décrite aux paragraphes 34.02 et 34.03 ne doit en aucun cas durer plus de six (6) mois.

34.06 Lorsqu'un employé est reclassé à une classe inférieure pour des raisons autres qu'une mesure disciplinaire, ou à la demande écrite de l'employé, il doit être rémunéré à un taux qui ne doit pas être inférieur à son taux actuel jusqu'au moment où le taux de la classe inférieure n'est pas moins que le taux gagné par l'employé dans son ancienne classe.

34.07 Si un emploi est coté à un échelon de rémunération offrant un salaire plus élevé que l'actuel taux de traitement de cet emploi, le taux du titulaire doit être adapté à l'échelon de rémunération supérieur de la nouvelle grille de salaires, rétroactivement à la date à laquelle la demande d'examen a été formulée auprès de la division RH de leur service respectif.

ARTICLE 35 – PRATIQUES ANTÉRIEURES:

35.01 L'Employeur a l'intention de maintenir dans la mesure du possible tous les avantages et dispositions existants non prévus par la présente convention en vue du bien-être des employés, mais l'Employeur se réserve le droit de changer, modifier ou retirer ces avantages, quand, à son avis, une telle mesure devient nécessaire, sous réserve que, chaque fois que le demandera le Syndicat, l'Employeur consent à rencontrer le Syndicat en vue de discuter d'un tel changement.

ARTICLE 36 – BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS:

36.01 L'Employeur doit verser soixante-quinze pour cent (75 %) du prix des primes du régime TD 129 de la Croix-Bleue ou de tout régime équivalent que l'Employeur pourra établir en faveur de tous les employés qui ont terminé leur stage. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au prix de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.

36.02 L'Employeur doit verser cinquante pour cent (50 %) du prix des primes d'un régime de soins dentaires de la ou de tout régime équivalent, tel que convenu entre les deux parties, en faveur de tous les employés. L'inscription des employés à ce régime doit être facultative. L'Employeur doit retenir la contribution de l'employé au prix de la prime du régime quand l'employé l'y autorise.

36.03 Invalidité de longue durée – L'Employeur accepte d'administrer un régime concernant l'invalidité de longue durée lorsqu'il aura été avisé qu'un tel régime a été accepté par les membres. Le rôle de l'Employeur se limiterait à la retenue des primes pour lesquelles les employés ont donné leur autorisation, puis à l'envoi des sommes prélevées à l'adresse désignée par le Syndicat.

36.04 À compter du 16 décembre 2001, les employés saisonniers, à temps partiel et sur une base volontaire peuvent participer au régime de pension des employés saisonniers et à temps partiel accessible actuellement aux autres employés saisonniers et à temps partiel des Parties I, II et III des services publics du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 37 – UNIFORMES:

37.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé à porter un uniforme pour accomplir ses fonctions, l'Employeur doit fournir gratuitement un tel uniforme à l'employé.

ARTICLE 38 – SYSTÈME DE COMMUNICATION DE SÉCURITÉ:

38.01 Lorsque les exigences du service le permettent, l'Employeur doit faire installer un système adéquat de communication sur l'équipement.

ARTICLE 39 – SÉCURITÉ D'EMPLOI:

39.01 a) Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'octroyer des contrats à l'extérieur.

b) Aucun employé faisant partie de l'effectif en date du 21 août 2005 ne doit subir une réduction dans ses heures de travail ni être mis en disponibilité ou placé en période d'inactivité en raison de l'octroi par l'Employeur de contrats à l'extérieur pour son travail ou ses services. Cet article est en vigueur jusqu'à la fin de cette convention collective.

c) L'Employeur est censé avoir satisfait les normes du paragraphe 39.01 b) si les employés affectés se voient offrir un autre emploi convenable dans un district, une région ou un établissement au sein d'un ministère dans la province, incluant un poste disponible au titulaire actuel seulement. Peu importe la classe d'emploi de ce poste, l'employé ne doit pas subir une perte de salaire.

ARTICLE 40 – DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL:

40.01 a) Un employé à temps partiel accumule les avantages suivants au prorata de ses heures normales de travail par rapport aux heures normales effectuées par les employés à plein temps :

- i) l'ancienneté;
- ii) les crédits de congés annuels;
- iii) les crédits de congés de maladie;
- iv) les crédits de service pour l'allocation de retraite.

b) Tous les autres congés sont calculés au prorata de ses heures de travail.

40.02 Nonobstant l'article 16, lorsqu'un jour férié survient un jour de travail prévu d'un employé à temps partiel, l'employé a droit au jour férié sans perte de salaire. Lorsqu'un jour férié survient un jour de congé ordinaire d'un employé à temps partiel, le jour férié n'est pas remis à l'horaire et l'employé à temps partiel n'est pas indemnisé.

40.03 La participation des employés à temps partiel aux régimes d'avantages collectifs est régie par les modalités de ces régimes.

ARTICLE 41 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:

41.01 Dans le présent article l'expression « changements technologiques » signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent en nature et type de l'équipement précédemment utilisé par l'Employeur ou un changement dans l'utilisation de l'équipement ou du matériel actuel résultant directement en une modification des méthodes de travail, de l'organisation du travail ou des procédés touchant un ou plusieurs employés.

41.02 L'introduction d'un changement technologique doit être conforme aux dispositions de cette convention collective.

41.03 Lorsque l'Employeur a l'intention d'introduire des changements technologiques:

- a) l'Employeur consent à aviser le Syndicat de ses intentions le plus tôt possible à l'avance et de tenir à jour les informations envoyées à mesure que surviennent de nouveaux développements et que des modifications sont apportées;
- b) nonobstant ce qui précède, l'Employeur doit fournir au Syndicat, au moins cent vingt (120) jours précédant l'introduction d'un changement technologique, une description du projet en révélant tous les effets prévisibles sur les employés.

41.04 L'avis mentionné au paragraphe 42.03 doit être envoyé par écrit et doit contenir les informations suivantes:

- a) la nature du changement;
- b) la date à laquelle l'Employeur a l'intention d'effectuer le changement;
- c) le nombre approximatif, la classe d'emploi et l'endroit de travail des employées affectés.

41.05 À la demande du Syndicat, l'Employeur doit consentir à rencontrer celui-ci avant la date d'introduction spécifiée dans l'avis mentionné au paragraphe 41.03 dans le but de discuter l'introduction d'un tel changement technologique et son effet sur les employés.

41.06 a) Dans l'éventualité où l'Employeur introduit un changement technologique qui cause le déplacement d'employés, l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour trouver un autre emploi convenable pour les employés ainsi affectés.

b) Les employés qui sont incapables de trouver un autre emploi convenable doivent recevoir la préférence lorsqu'il s'agit de combler des postes vacants pour lesquels ils possèdent la compétence requise, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 10.05(b) et (e).

c) Lorsqu'une vacance existe et qu'un employé tel que mentionné au paragraphe 41.06 b) ne possède pas la compétence requise, lorsque c'est possible l'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour fournir une formation en vue de répondre aux exigences du poste vacant pour une période de temps sujette aux dispositions des paragraphes 10.05 b) et e).

d) Si en raison d'un changement de technologie l'Employeur demande à l'employé de suivre une formation additionnelle, cette formation doit être fournie à l'employé. Un tel entraînement doit être offert pendant les heures de travail dans la mesure du possible. Toute formation qui résulte d'un changement technologique doit être aux frais de l'Employeur et l'employé ne doit pas subir de perte de traitement. Le temps passé à une telle formation doit être considéré comme du temps passé au travail.

e) Si le poste d'un employé devient en trop à la suite d'un changement technologique, les dispositions de l'article 11 (Mise en disponibilité, période d'inactivité, et rappel) doivent s'appliquer.

ARTICLE 42 - DURÉE:

42.01 La présente convention vise l'entière relation d'emploi et doit être en vigueur à compter de la date de la signature de la présente convention jusqu'au 15 décembre 2026.

42.02 La présente convention doit être automatiquement renouvelée après le 15 décembre 2026 pour des périodes successives de douze 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 jours civils et au plus soixante jours civils avant l'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait, ou à moins qu'une impasse soit déclarée par la Commission du travail et de l'emploi.

42.03 Les seuls éléments de la présente convention collective qui peuvent faire l'objet d'un rajustement rétroactif sont les taux de salaire, ces derniers devant être accordés au taux simple pour toutes les heures travaillées et au taux de surtemps ajusté pour toutes les heures de surtemps.

42.04 Paiement rétroactif pour les anciens employés :

- a) L'employeur versera une compensation monétaire rétroactive basée sur la dernière ronde de négociations aux anciens employés (c.-à-d. tout employé qui a travaillé en vertu de la convention collective le ou après le 16 décembre 2022) et qui est décédé, a démissionné ou a vu son emploi prendre fin pour des raisons disciplinaires ou non disciplinaires ;
- b) La compensation monétaire rétroactive sera basée sur ce qui est inclus dans l'article 42.03, entre le 15 décembre 2022 (date d'expiration de la convention collective) et 2025 (date de signature du nouveau contrat) (la « période de rétroactivité »).
- c) Lorsqu'un employé qui a droit à une compensation monétaire rétroactive décède, le montant dû est versé au conjoint ou, s'il n'y a pas de conjoint, à la succession de l'employé décédé.
- d) L'obligation d'écrire ne s'applique pas aux personnes qui ont pris leur retraite ni aux personnes décédées.
- e) Les anciens employés qui ont droit à un salaire rétroactif en vertu des présentes doivent présenter une demande écrite au ministère où ils travaillaient auparavant pour réclamer leur salaire rétroactif dans les soixante (60) jours civils suivant la signature de la convention collective. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.
- f) Si l'employé ne présente pas sa demande dans le délai de soixante (60) jours ou dans le délai convenu entre les parties, il renonce à tout droit au salaire rétroactif. Il incombe exclusivement à l'ancien employé de faire la demande de salaire rétroactif.
- g) Les allocations de retraite qui ont été versées entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et la date de signature de la présente convention collective seront recalculées et versées aux employés retraités sans qu'il soit nécessaire d'en faire la demande.

42.05 Les parties conviennent que les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à compter de la signature de la convention collective. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

42.06 L'employeur déduit les cotisations syndicales conformément à l'article 6 de tout paiement rétroactif effectué en vertu du présent article.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent contrat à Fredericton, au Nouveau-Brunswick, le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt _____

Jonathan Guimond _____

Hon. René Legacy _____

Lorn Martin _____

Jean-Yves Bernard _____

Maurice Gullison _____

Dawn Vincent-Dixon _____

Scott Jamer _____

Greg Savoy _____

Alan Wood _____

Carrie Miles _____

Denis Tremblay _____

Greg Demerchant _____

Vincent Ouellette _____

ANNEXE A

MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIERS PARTIE I - SCFP 1190

Groupe	Classification	\$1.00	\$1.10	\$1.30	\$1.60
		Le 16 décembre 2022	Le 16 décembre 2023	Le 16 décembre 2024	Le 16 décembre 2025
1	Actuellement aucun emploi dans ce groupe	21.18	22.28	23.58	25.18
2	Préposé/préposée au nettoyage (Édifices) Aide de cuisine Manoeuvre Manoeuvre - sécurité Cuisinier préparateur/cuisinière préparatrice Préposé/préposée aux ventes et aux services	21.67	22.77	24.07	25.67
3	Préposé/préposée au nettoyage (Parcs) Messenger(ère) Messenger(ère) à la livraison des approvisionnements	22.14	23.24	24.54	26.14
4	Travailleur(se) des opérations I - général Cuisinier préparateur/cuisinière préparatrice Agent(e) de sécurité Commis aux stocks	22.87	23.97	25.27	26.87
5	Artisan(e) II Préposé(e) à la construction et à l'entretien des ponts Préposé(e) à la clinique et à l'écurie Travailleur(euse) forestier(ère) Monteur(euse) de lignes Travailleur(se) des opérations II Opérateur(trice) des compteurs de la circulation Manutentionnaire	23.72	24.82	26.12	27.72
6	Charpentier(ère) Camionneur/Camionneuse Réparateur(trice) d'entretien I Travailleur(se) des opérations II Peintre Messenger/Messagère des Patients et d'Approvisionnement Patrouilleur/patrouilleuse Surveillant/surveillante des préposés aux ventes et aux services Opérateur/opératrice de machine à coudre Magasinier(ère) I	24.72	25.82	27.12	28.72
7	Artisan III Conducteur(trice) de matériel roulant Surveillant/surveillante des services d'alimentation Surveillant(e) de l'entretien des terrain Surveillant(e) du marquage des routes Réparateur(trice) d'entretien – traitement des eaux usées Second(e) Radio technicien(ne) I Camionneur(se) - Conducteur(trice) de semi remorque	25.29	26.39	27.69	29.29
8	Ouvrier(ère) de la construction Coordinateur/coordinatrice des services de messagerie Contremaître d'exploitation agricole Surveillant(e) de l'entretien des parcs I Radio technicien(ne) II Cuisinier/cuisinière de restaurant Surveillant(e) des agent(e)s de sécurité	26.44	27.54	28.84	30.44

9	Électricien(ne) de véhicules automobiles Surveillant(e) de la signalisation routière Réparateur(trice) d'entretien II Capitaine de marine I Mécanicien(ne) de marine Instructeur(trice) des conducteurs(trices) des matériel roulant Surveillant(e) de l'entretien des parcs II Ingénieur(e) spécialisé(e) en force mortice I Surveillante ou surveillant des services d'approvisionnement Soudeur(euse)-monteur(euse) Soudeur(euse)	27.74	28.84	30.14	31.74
10	Débosselleur(euse) Surveillant(e) de l'entretien des ponts Surveillant(e) de l'entretien des édifices Électricien(ne) Surveillant(e) du fonctionnement d'un traversie Machiniste Mécanicien(ne) (TEA ou TEVT) Plombier(ère) Coordonnateur(trice) des radio-technicien(ne)s Radio technicien(ne) III Magasinier(ère) II	29.03	30.13	31.43	33.03
11	Inspecteur(trice) du matériel automobile Réparateur(trice) d'entretien – services correctionnels Surveillant(e) des services d'un parc industriel Mécanicien(ne) (TEA et TEVT) Surveillant(e) des patrouilleurs Surveillant(e) des soudeur(euse)s	30.17	31.27	32.57	34.17
12	Surveillant(e) d'atelier de véhicules automobiles Réparateur(trice) d'entretien III Surintendant(e) des installations Radio-technicien(ne) IV Surveillant(e) régional(e) de l'entretien	31.48	32.58	33.88	35.48
13	Surveillant(e) des mécanicien(ne)s	32.33	33.43	34.73	36.33
14	Surveillant(e) – matériel de radiocommunications SET – Ponts et édifices SET – Traversiers SET – Travaux routiers	34.33	35.43	36.73	38.33
15	Présentement aucune classification dans ce groupe	35.15	36.25	37.55	39.15
16	Présentement aucune classification dans ce groupe	35.96	37.06	38.36	39.96
17	Présentement aucune classification dans ce groupe	36.81	37.91	39.21	40.81
*Non classée	Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle	25.09	25.09	25.09	25.09

*Cette classification a été transférée du SCFP 1252 au SCFP 1190 et n'a pas été cotée.

- i) Un différentiel de 4,8 % additionnel sera ajouté à la rémunération des classifications suivantes pour ceux qui font de la surveillance : les surveillant(e)s d'atelier de véhicules automobiles qui surveillent des surveillant(e)s des mécanicien(ne)s; les surveillant(e)s de l'entretien des édifices qui surveillent des plombier(ère)s ou des électricien(ne)s; les surveillant(e)s du marquage des routes qui surveillent des travailleur(se)s des opérations II ou des conducteur(trice)s de matériel roulant; et les capitaines de marine qui surveillent des mécanicien(ne)s de marine et surintendant (e) de l'entretien des transports – routier, surveillant(e)s des contremaîtres de la voie I & II (SESPPNB, groupe 184). Cette prime supplémentaire n'est pas jugée faire partie de la rémunération de base et cessera d'être versée à la fin des relations hiérarchiques ci-dessus
- ii) Certains employés peuvent bénéficier d'une prime de reconnaissance et de maintien de l'emploi de 1 %, 2 % ou 3 % à appliquer aux taux ci-dessus conformément à l'article 22.11 de la convention collective à compter de la date de signature.

**PROGRAMME D'APPRENTISSAGE
MÉCANICIEN**

	Le 16 décembre 2022	Le 16 décembre 2023	Le 16 décembre 2024	Le 16 décembre 2025
Apprenti sous contrat	23.22	24.10	25.14	26.42
Première année	24.68	25.61	26.72	28.08
Deuxième année	26.13	27.12	28.29	29.73
Troisième année	27.58	28.62	29.86	31.38
Quatrième année	29.03	30.13	31.43	33.03

REMARQUE : Le passage d'une année à l'autre dépend des progrès satisfaisants et de l'achèvement d'une division, tel que déterminé par l'examen prévu par la Loi sur l'apprentissage et la certification professionnelle du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick.

Lorsque l'apprenti fournit à l'employeur le certificat de compagnon obtenu avec succès, l'ajustement pour le recrutement et le maintien en poste des mécaniciens entre en vigueur à la date de délivrance du certificat de compagnon, à condition que cette date soit égale ou postérieure à la date d'ajustement pour le recrutement et le maintien en poste des mécaniciens précisée dans la lettre d'entente.

ANNEXE B – DÉTACHEMENTS

1.
 - a) Aux fins de la présente annexe, il y a détachement lorsqu'un employé couvert par la présente convention accepte un poste temporaire à l'extérieur de l'unité de négociation.
 - b) Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste, l'employeur, le syndicat et, le cas échéant, le syndicat de l'unité de négociation d'accueil, doivent conclure une lettre d'entente, comme indiqué au point (c).
 - c) Cette lettre d'entente doit préciser les implications de la convention collective et les conditions d'emploi pour la durée du détachement. Ces conditions d'emploi comprennent notamment la durée du détachement, les heures de travail, le taux de rémunération, les heures supplémentaires et autres primes, les cotisations syndicales, l'ancienneté et la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.
 - d) Lorsque le détachement est d'une durée maximale d'un (1) an. « L'annexe B » s'applique.
 - e) Toute demande de l'employeur visant à prolonger le détachement initial au-delà de la période d'un (1) an nécessitera la conclusion d'une lettre d'accord entre les parties, comme indiqué au point (b).
 - f) Toutes les ententes de détachement, que ce soit en vertu des points (c) ou (d), doivent être envoyées à la présidente ou au président provincial de la section locale.
 - g) Cette annexe s'applique aux détachements d'une durée maximale d'un (1) an.
 - h) Les conditions applicables à un tel détachement sont celles qui se rapportent au poste dans lequel l'employé est détaché. Lorsque les conditions énoncées au point (2), selon le cas, sont remplies, le détachement a lieu. Dans ce cas, l'employeur fournit au syndicat une copie de l'accord de détachement dans les 30 jours suivant le début du détachement, à moins que les parties n'en conviennent mutuellement.
 - i) Les exceptions générales relatives à la rémunération, aux prestations assurées et aux pensions peuvent s'appliquer conformément aux dispositions spécifiques de ces régimes ou des conventions collectives applicables. En outre, les parties à un détachement peuvent négocier d'autres conditions ou des conditions supplémentaires, le cas échéant. Dans ce cas, les parties négocient et décrivent ces conditions alternatives et/ou supplémentaires et signent l'accord de détachement modifié.
2. Lorsque les parties tentent de négocier d'autres termes et/ou conditions pour la durée d'un détachement et qu'elles n'y parviennent pas, le détachement a lieu et les termes et conditions d'emploi décrits ci-dessous s'appliquent.
 - a) Applicabilité de la convention collective : la convention collective ne s'applique pas à la période de détachement.
 - b) Cotisations syndicales : l'employé ne paiera pas de cotisations syndicales à cette unité de négociation.
 - c) Ancienneté : L'employé n'accumule pas d'ancienneté dans l'unité de négociation pendant le détachement, mais il conserve l'ancienneté qu'il a accumulée précédemment lorsqu'il réintègre l'unité de négociation régulière après le détachement.
 - d) Retour au poste: a la fin du détachement, l'employeur retrouve son poste d'origine. Lorsque le poste d'origine de l'employé doit être affecter par une mise en disponibilité, les dispositions de la présente convention collective en matière de mis en disponibilité et de rappel s'applique.
 - e) Durée : L'employeur ou le salarié détaché peut mettre fin au détachement avant la date de fin prévue si un préavis écrit de trente (30) jours civils est donné aux parties concernées. Une copie de l'avis est remise au représentant des négociations.

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Parcs provinciaux

Les parties reconnaissent que certaines fonctions aux Parcs et aux Organismes de service spécial du Ministère du Tourisme, du Patrimoine et de la Culture doivent se poursuivre de façon continue sept jours par semaine. Dans de tels cas, la semaine normale de travail est de cinq jours consécutifs de huit heures consécutives, à l'exclusion des périodes de repas. Toutefois, les parties peuvent, par entente mutuelle, adopter d'autres heures de travail.

Il est nécessaire de préciser que, nonobstant le paragraphe 22.05, aucune prime de poste n'est attribuée dans le cadre de certaines fonctions aux Parcs et à l'Organisme de service spécial, attendu que les relais de huit (8) heures consécutives ne se situent pas obligatoirement entre 8 heures et 17 heures. Toutefois, l'Employeur continuera d'appliquer la pratique actuelle.

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

SCFP 1190 – POINTS D'ÉCLAIRCISSEMENT

1. Paragraphes 1.06 et 24.05

Matières abrasives et vêtements de protection

SUGGESTIONS:

TYPE DE TRAVAIL

TYPE DE VÊTEMENTS DE PROTECTION OU DE GANTS A FOURNIR PAR LE MINISTÈRE DES TRANSPORTS ET INFRASTRUCTURE

a) soudure	tablier de cuir et gants de soudure
b) sablage	gants de cuir et salopettes
c) peinture au pistolet	gants de plastique et salopettes
d) distribution d'asphalte ou pulvérisation de Colas	gants de plastique et salopettes
e) analyses pédologiques	gants de cuir et salopettes pour les travaux particulièrement salissants à la discrétion du superviseur
f) manipulation de bois traité sous pression	gants de plastique
g) peinture industrielle	gants de plastique et salopettes
h) béton précoulé	gants de cuir
i) entretien des biens	gants de cuir et salopettes en tissu

Les travailleurs sont sensés fournir leurs propres gants de cuire et salopettes pour l'exécution des tâches quotidiennes ordinaires comme la manutention du bois, le matériel en tonneaux en acier, les articles de quincaillerie, les panneaux, la peinture, etc.

Remarque : Dans les cas où les vêtements et gants de protection susmentionnés sont fournis, il incombera au surveillant immédiat de voir à ce que ces articles demeurent au lieu de travail des employés, par exemple le dépôt d'entretien, le garage du gouvernement, etc. lorsqu'ils ne sont pas utilisés.

ANNEXE (PARAGRAPHE 11.05)

Ministère	Unité de travail quant à la mise en disponibilité, au rappel et à la période d'inactivité
Éducation postsecondaire, Formation et Travail	New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD) Région de bibliothèques
Agriculture, Aquaculture et Pêches	Services vétérinaires Aquarium et Centre marin du Nouveau-Brunswick
Tourisme, Patrimoine et Culture	Parc Organisme de service spécial Village Historique acadien Kings Landing Musée du Nouveau-Brunswick Minister Island Site historique
Développement social	Région
Ressources naturelles et Développement de l'énergie	District Pépinières Directions Atelier de réparation de petits équipements Bureau central de la région Opérations des avions-citernes
Justice et Sécurité publique	Établissement Directions
Service Nouveau-Brunswick	Zone
Transports et Infrastructure	Région District Direction Organisme de service spécial Entretien des marais

ANNEXE (PARAGRAPHE 22.03)

Ministère	Unité de travail quant à la distribution du surtemps
Éducation postsecondaire, Formation et Travail	New Brunswick College of Craft and Design (NBCCD) Région de bibliothèques
Agriculture, Aquaculture et Pêches	Services vétérinaires Aquarium et Centre marin du Nouveau-Brunswick
Tourisme, Patrimoine et Culture	Parc Organisme de service spécial Village Historique acadien Kings Landing Musée du Nouveau-Brunswick Minister Island Site historique
Développement social	Région
Ressources naturelles et Développement de l'énergie	District Pépinières Directions Atelier de réparation de petits équipements Bureau régional Opérations des avions-citernes
Justice et Sécurité publique	Établissement Directions
Service Nouveau-Brunswick	Zone
Transports et Infrastructure	Division routière Équipe préposée à l'entretien des ponts* Équipe préposée à la construction routière** Équipe d'arpentage Équipe préposée à la signalisation routière Équipe préposée aux travaux d'enduit superficiel Équipe préposée au marquage des routes Magasin Unité de travail dans une installation de réparation*** Équipe préposée au fonctionnement d'un traversier Équipe préposée à la pose des lignes Équipe préposée au rapiécage Section Installation d'affectation Entretien des marais

* Équipe préposée à l'entretien des ponts - Le surtemps un samedi, un dimanche ou un jour férié énuméré au paragraphe 19.01, sera offert aux employés permanents et saisonniers compétents dans le même bureau central, avant de l'être aux personnes qui ne sont pas visées par la convention collective. Les bureaux centraux sont Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen, Chipman, Woodstock, Andover, Tracadie, St. George, Renforth, Fredericton Junction, le chemin Hanwell, Nackawic et Saint-Basile.

** Équipe préposée à la construction routière - Le surtemps un samedi, un dimanche ou un jour férié énuméré au paragraphe 19.01, sera offert aux employés permanents et saisonniers compétents dans le même bureau central, avant de l'être aux personnes qui ne sont pas visées par la convention collective. Les bureaux centraux sont Bathurst, Miramichi, Moncton, Fredericton, Saint John, Edmundston, Tide Head, Rexton, Sussex, St. Stephen, Chipman, Woodstock et Andover.

Les équipes préposées à l'entretien des ponts et à la construction routière sont des entités distinctes l'une de l'autre lorsqu'il est question de déterminer la distribution équitable du surtemps.

*** Une unité de travail dans une installation de réparation désigne un groupe d'employés qui travaillent dans une installation de réparation et qui relèvent du même surveillant. Durant les heures réglementaires et les heures supplémentaires, un employé accomplira les fonctions de son unité désignée dans une installation de réparation. Les unités de travail dans une installation de réparation sont des entités distinctes l'une de l'autre lorsqu'il est question de déterminer la distribution équitable du surtemps.

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Terrain de Golf Mactaquac et Parc Mactaquac

Il est convenu que la province du Nouveau-Brunswick a séparé les opérations du terrain de golf de Mactaquac, des opérations du terrain de camping du Parc Mactaquac, en créant un organisme de service spécial pour faciliter l'exploitation et la gestion du terrain de golf.

Les parties conviennent que les modalités et conditions d'emploi pour les employés visés actuellement par la convention collective du groupe : manœuvres et métiers, qui travaillent au terrain de golf de Mactaquac, continueront de s'appliquer conformément à la convention collective.

Les parties reconnaissent qu'à la suite de la création de l'organisme de service spécial pour le terrain de golf, le terrain de golf et le parc seront reconnus comme des unités d'exploitation distinctes.

Les employés occasionnels qui travaillent au terrain de golf et au parc seront mis en disponibilité avant les employés saisonniers ou à temps partiel.

Si d'autre travail devient disponible au terrain de golf, après que les employés du terrain de golf sont mis en période d'inactivité, ces employés se verront offrir le travail en ordre d'ancienneté. Si ces employés refusent le travail, le travail sera offert aux employés du terrain de camping qui sont en période d'inactivité et qui répondent aux critères de l'emploi, suivant l'ordre d'ancienneté. S'ils n'acceptent pas, l'Employeur peut agir selon sa discrétion.

Tous les postes vacants au terrain de golf seront pourvus par concours affichés. Toutefois, si l'Employeur veut offrir ces postes vacants aux employés du terrain de golf ou du terrain de camping, avant l'affichage, il le fera conformément à la convention collective.

Il est par conséquent convenu que les droits de mise en disponibilité et de rappel pour les employés du terrain de golf et du terrain de camping sont limités à l'unité d'exploitation à laquelle les employés sont affectés, sous réserve que les employés occasionnels de l'une ou l'autre des unités d'exploitation soient mis en disponibilité avant les autres employés.

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Rémunération supplémentaire applicable aux postes classés comme surintendant(e)s des travaux routiers

Les parties conviennent qu'en reconnaissance des questions liées à la surveillance durant l'hiver dans le cas des employés qui sont classés actuellement comme surintendant(e)s des travaux routiers, l'Employeur offrira un supplément salarial de 7.5% du taux horaire normal, dont la valeur ne sera pas augmentée par le surtemps. Le supplément salarial sera versé durant la période de quatre (4) mois consécutifs que le Ministère des Transports et Infrastructure du Nouveau-Brunswick désigne habituellement comme la période de déneigement.

Le supplément salarial n'est pas rétroactif; il entrera en vigueur à la date de signature de la nouvelle convention collective et demeurera en vigueur pendant la durée de la présente convention collective, qui expire le 15 décembre 2026.

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Opérations des traversiers du MDT

RELAIS

De nombreux traversiers opèrent en continu (24 h/24). Les employés assurant le fonctionnement des traversiers peuvent travailler plusieurs relais par semaine. Ils effectuent en moyenne des rotations de six (6), huit (8) et neuf (9) semaines. La durée des relais est déterminée en fonction des horaires de fonctionnement de chaque traversier, tel qu'ils ont été décidés par l'Employeur. Ces horaires peuvent faire l'objet de modifications à tout moment selon la demande.

PAUSE

Tous les employés du service de fonctionnement des traversiers peuvent prendre une (1) pause rémunérée de quinze (15) minutes après avoir travaillé quatre (4) heures consécutives, au moment approuvé par l'agent responsable désigné par l'Employeur.

RELAIS DES EMPLOYÉS OCCASIONNELS

Les employés occasionnels ne doivent pas travailler plus de quarante-huit heures (48h) par semaine (dimanche au samedi), à moins de n'avoir aucun employé permanent ou saisonnier disponible pour effectuer le relais, tel que prévu à l'article 22.

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Réunions du Comité consultatif conjoint entre le ministère des Transports et Infrastructure et le Syndicat

Les parties conviennent de créer un Comité consultatif conjoint composé de représentants du ministère des Transports et Infrastructure et du Syndicat.

Les parties conviennent que le comité doit servir d'espace de discussions significatives sur les conditions d'emploi, les conditions de travail, les modèles de prestation de services et toute autre question d'intérêt général pour les parties.

Le Comité consultatif conjoint doit se limiter à un rôle consultatif et n'a pas le pouvoir d'apporter des retouches, corrections, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.

Les parties se rencontrent trimestriellement, quatre (4) fois par an, à partir de janvier de chaque année, sauf si les parties n'en conviennent autrement.

Nonobstant le paragraphe 25.04, le Syndicat sera responsable du paiement ou du remboursement du salaire de ses représentants, y compris des frais de déplacement et de logement. L'Employeur assumera toutes les autres dépenses associées au Comité consultatif conjoint.

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

ANNEXE A

Objet : EMPLOYES OCCASIONNELS ayant moins de 6 mois de service continu

Applicabilité de la Convention collective

A. Les articles suivants s'appliquent seulement aux employés occasionnels ayant moins de 6 mois de service continu tel que défini dans l'alinéa 1.04 f)

PRÉAMBULE

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS (les paragraphes 1.10 et 1.15 ne s'applique pas)

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

ARTICLE 6 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

ARTICLE 7 - LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 8 - GRÈVES ET LOCK-OUT

ARTICLE 12 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

ARTICLE 13 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

ARTICLE 14 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS : (sauf le paragraphe 14.07)

Le licenciement ou la soumission à des mesures disciplinaires d'un employé qui a travaillé 1 040 heures ou plus pour l'Employeur doit faire l'objet des procédures applicables aux griefs et à des procédures d'arbitrage, pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi pendant plus de douze (12) mois.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

Le licenciement ou la soumission à des mesures disciplinaires d'un employé qui a travaillé 1 040 heures ou plus pour l'Employeur doit faire l'objet des procédures applicables aux griefs et à des procédures d'arbitrage, pourvu qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi pendant plus de douze (12) mois.

ARTICLE 20 - BLESSURES AU TRAVAIL

ARTICLE 21 - HEURES DE TRAVAIL (SEULEMENT 21.01, 21.06, 21.07, 21.08 et 21.09)

ARTICLE 24 - HYGIÈNE, SÉCURITÉ, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE (SEULEMENT 24.01, 24.04, 24.05, 24.06, 24.07 24.08, et 24.10)

ARTICLE 25 - CONSULTATION PARITAIRE (SEULEMENT 25.01, 25.02 et 25.03)

ARTICLE 26 - AVIS

ARTICLE 27 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

ARTICLE 29 - SALAIRES (29.03 ne s'applique pas)

ARTICLE 30 - RÈGLEMENTS SUR LES VOYAGES ET ALLOCATIONS DE REPAS ET DE LOGEMENT

ARTICLE 31 - ABSENCE DE DISCRIMINATION

ARTICLE 33 - AFFECTATIONS PROVISOIRES (SEULEMENT 33.03 et 33.04).

S'applique seulement lorsque le poste temporaire a été proposé en premier lieu aux employés permanents et saisonniers.

ARTICLE 34 - CLASSES (à l'exception de 34.03 seulement s'il s'agit d'une classification occasionnelle)

ARTICLE 38 - SYSTÈME DE COMMUNICATION DE SÉCURITÉ

ARTICLE 42 - DURÉE

LETTRE D'INTENTION - Objet : Parcs provinciaux et Organismes de service spécial

SCFP 1190 - POINTS D'ÉCLAIRCISSEMENT

LETTRE D'INTENTION - Objet: terrain de golf Mactaquac et Parc Mactaquac

B. Les articles suivants ne s'appliqueront pas aux employés occasionnels ayant moins de six (6) mois de service continu. En revanche, les dispositions suivantes s'appliqueront aux employés occasionnels :

ARTICLE 9 – DISCIPLINE

Nonobstant les dispositions du présent article, étant donné le caractère sporadique et temporaire du travail des employés occasionnels qui ont effectué 1 040 heures ou plus pour l'Employeur et sous réserve qu'il n'y ait pas eu une interruption d'emploi occasionnel de plus de douze (12) mois, l'Employeur peut mettre fin au contrat à tout moment sans raison valable. Toutefois, la décision doit être raisonnable et non arbitraire. De plus, conformément à la *Loi sur la Fonction publique*, une personne embauchée à titre occasionnel ou temporaire cesse d'être employée au terme du contrat occasionnel ou temporaire.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant, les alinéas 10.03 a) (pour les congés tel qu'ils sont définis dans la *Loi sur les normes d'emploi*) et c) et 10.05a), c) et d) ainsi que les paragraphes 10.07 et 10.08 s'appliqueront.

L'ancienneté des employés occasionnels correspond au nombre d'heures travaillées dans un emploi occasionnel, en excluant les heures supplémentaires, au sein d'un ministère ou d'un organisme depuis le 17 juin 2010, y compris toute ancienneté rétroactive reconnue par le ministère à partir du 27 octobre 2012 pour tout travail accompli depuis le 1^{er} janvier 2002.

Un employé occasionnel perd son ancienneté s'il y a eu une interruption d'emploi occasionnel de plus de douze (12) mois.

ARTICLE 11 - MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant, lorsqu'un emploi saisonnier périodique est disponible, un employé occasionnel ayant travaillé en tant qu'employé saisonnier de façon périodique est admissible au rappel au sein de la même classe et de la même unité de travail (voir « section D » ci-dessous) dans laquelle l'employé a déjà travaillé auparavant. Le rappel s'effectue en fonction de l'ancienneté et d'un rendement au travail satisfaisant, sous réserve l'employé ait les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour exercer ce travail. Si l'emploi d'un employé saisonnier occasionnel récurrent est prolongé au-delà de la période de six mois au cours de la même saison, il reste éligible pour un rappel pour la saison suivante, à condition qu'il n'en soit pas empêché par les limitations de l'article 17(3) de la loi sur le service civil, le cas échéant.

Si l'Employeur considère que plus d'un employé occasionnel a travaillé à un rendement satisfaisant et a les compétences, les qualifications et l'expérience requises pour exercer ce travail, l'employé possédant la plus grande ancienneté est privilégié pour le rappel saisonnier. Lorsque l'ancienneté de ces employés saisonniers est équivalente, l'Employeur prend en compte la date d'embauche. Lorsque la date d'embauche est équivalente, l'Employeur a alors le droit de choisir à qui il attribuera l'emploi occasionnel.

L'Employeur doit avoir recours à l'ordre inverse d'ancienneté lorsqu'il met fin au contrat d'un employé occasionnel ayant travaillé en tant qu'employé saisonnier de façon périodique au sein de la classe et de l'unité de travail correspondant à la cessation des emplois occasionnels et saisonniers, tel que défini à la section D de l'Annexe concernant les Employés occasionnels, pourvu que les employés restants aient les compétences, les qualifications et l'expérience pour exercer ce travail.

Les problèmes rencontrés en matière de recrutement et de maintien des effectifs au sein de certaines unités de travail du ministère du Tourisme, du Patrimoine et de la Culture sont des situations pour lesquelles l'ordre inverse d'ancienneté, tel que décrit ci-dessus, ne peut être appliqué dans le cas de la cessation d'un emploi occasionnel.

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant :

- a) Les employés occasionnels qui comptent moins de huit (8) années d'emploi continu auprès de l'employeur reçoivent quatre pour cent (4 %) de leur taux horaire normal pour toutes les heures travaillées en remplacement des vacances.
- b) Les employés occasionnels qui ont huit (8) années ou plus d'emploi continu auprès de l'employeur reçoivent six pour cent (6 %) de leur taux horaire normal pour toutes les heures travaillées en remplacement des vacances.

ARTICLE 18 – CONGÉS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant :

- a) Les employés occasionnels ont le droit à un congé non payé, tel que décrit dans la *Loi sur les normes d'emploi*;
- b) Les personnes répertoriées sur la liste des employés occasionnels non disponibles pour cause de congé maternité, de congé de garde d'enfants, de maladie ou d'invalidité devront aviser l'Employeur lorsqu'ils seront de nouveau disponibles pour exercer un emploi occasionnel;
- c) Les paragraphes 18.08 et 18.09 s'appliquent
- d) L'article 18.10 ne s'applique pas. Toutefois, les employés occasionnels qui sont sélectionnés ou élus pour un poste à temps plein au sein du syndicat continuent d'accumuler de l'ancienneté en tant qu'employés occasionnels tant que le travail occasionnel se poursuit pendant une période pouvant aller jusqu'à 24 mois, sur la base des heures connues qu'ils auraient travaillées s'ils n'avaient pas été en congé.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, un employé occasionnel qui a travaillé pendant au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils au cours des douze (12) mois précédant le jour férié et qui a effectué sa journée de travail normale avant et après le jour férié (cela ne correspond pas obligatoirement au jour précédant ou suivant le jour férié) est rémunéré à son taux réglementaire pour les jours fériés définis dans la *Loi sur les normes d'emploi* comme suit :

- le jour de l'An;
- le jour de la famille;
- le Vendredi saint;
- la fête du Canada;
- la fête du Nouveau-Brunswick;
- la fête du Travail;
- le jour du Souvenir;
- le jour de Noël.

ARTICLE 22 - SURTEMPS, PRIMES, RAPPEL

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Cependant, les employés occasionnels doivent être rémunérés comme suit :

- a) Toutes les heures de travail s'ajoutant aux quarante-quatre (44) heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires, qui doivent être payées. Un versement du salaire minimum majoré de moitié (1 ½) doit être effectué pour chaque heure supplémentaire s'ajoutant aux quarante-quatre (44) heures hebdomadaires.

- b) Nonobstant l'alinéa a) mentionné ci-dessus, tout ministère ou organisme, ou région, district ou bureau correspondant, appliquant à l'heure actuelle une pratique où les heures travaillées s'ajoutant aux quarante (40) heures hebdomadaires constituent des heures supplémentaires pour les employés occasionnels embauchés pour moins de six (6) mois consécutifs, doit maintenir une telle pratique.

ARTICLE 24 – HYGIÈNE, SÉCURITÉ, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

24.09 L'employeur s'assure que chaque employé occasionnel qui travaille sur un traversier a accès à une combinaison de flottaison CSA bien ajustée, comme l'exige la législation en matière de santé et de sécurité.

ARTICLE 36 - BÉNÉFICES POUR LES EMPLOYÉS

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, les dispositions des paragraphes 36.01 et 36.02 peuvent s'appliquer aux employés occasionnels remplissant les critères d'admissibilité des régimes des avantages sociaux.

ARTICLE 37 – UNIFORMES

37.01 Lorsque l'Employeur oblige un employé occasionnel à porter un uniforme pour accomplir ses fonctions, l'Employeur devra fournir un tel uniforme. Les uniformes restent la propriété de l'Employeur et ne doivent pas être portés hors du cadre de l'exercice des fonctions.

ARTICLE 41 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE - S'applique à l'exception de l'article 41.06(e)

ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, lorsqu'un employé occasionnel est embauché pour un poste de remplaçant, tel que prévu au paragraphe 21.02 de l'Addenda, les provisions suivantes de l'Addenda s'appliqueront : article 21 (Heures de travail), article 22 (surtemps, primes, rappel), article 29 (Salaires) et la lettre d'intention concernant les chasse-neiges à opérateur unique.

C. Les dispositions suivantes ne s'appliquent pas aux employés occasionnels :

ARTICLE 17 - CONGÉS DE MALADIE

ARTICLE 23 - ALLOCATION DE RETRAITE

ARTICLE 28 - EMPLOYÉS STAGIAIRES

ARTICLE 32 - AVANCEMENT, RÉTROGRADATION ET MUTATION

ARTICLE 35 - PRATIQUES ANTÉRIEURES

ARTICLE 39 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 40 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

ANNEXE (PARAGRAPHE 11.05) - Unité de travail quant à la mise en disponibilité, au rappel et à la période d'inactivité

ANNEXE (PARAGRAPHE 22.03) - Unité de travail quant à la distribution du surtemps

LETTRE D'INTENTION - Objet : Rémunération supplémentaire applicable aux postes classés comme surintendant(e)s des travaux routiers

D. Unité de travail quant à la cessation et au rappel des emplois occasionnels et saisonniers :

Ministère

Agriculture, Aquaculture et Pêches

Bureau central
Bureau régional
Services vétérinaires
Aquarium et Centre marin du Nouveau-Brunswick

Tourisme, Patrimoine et Culture

Parc
Organisme de service spécial
Village Historique Acadien
Kings Landing
Île Minister
Site historique

Ressources naturelles et Développement de l'énergie

Musée du Nouveau-Brunswick
District
Pépinières
Directions
Atelier de réparation de petits équipements
Bureau central de la région

Transports et Infrastructure

Opérations des avions-citernes
Région
District
Direction
Organisme de service spécial
Entretien des marais

Fait à Fredericton le 5 mars 2025..

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

ANNEXE B

Object : EMPLOYÉS OCCASIONNELS ayant plus de six (6) mois de service continu

Applicabilité de la convention collective

- A. Les employés occasionnels comptant plus de six (6) mois de service continu ont droit à tous les droits et avantages de la convention collective, à l'exception des éléments énumérés aux sections B et C ci-dessous.**
- B. Les articles ci-dessous ne s'appliqueront pas aux employés occasionnels ayant plus de six (6) mois de service continu. Les dispositions suivantes s'appliqueront plutôt :**

ARTICLE 9- DISCIPLINE

Nonobstant toute disposition du présent article, étant donné la nature temporaire et sporadique de l'emploi des employés occasionnels qui ont travaillé 1040 heures normales ou plus pour l'employeur, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi occasionnel de plus de 12 mois, l'employeur peut mettre fin à l'emploi sans motif valable en tout temps ; toutefois, la décision doit être raisonnable et non arbitraire. En outre, conformément à la Loi sur la fonction publique, une personne nommée sur une base temporaire ou occasionnelle cesse d'être employée à l'expiration de son emploi temporaire ou occasionnel.

ARTICLE 10- ANCIENNETÉ

Ne s'applique pas aux employés occasionnels. Toutefois, les paragraphes 10.03 (a) (pour les congés en vertu de la *LNE*) (b) et (c), 10.05 (a), (c) et (d) ; 10.07 et 10.08 s'appliquent.

L'ancienneté des employés occasionnels correspond aux heures travaillées dans un emploi occasionnel, à l'exclusion des heures supplémentaires au sein d'un ministère ou d'un organisme.

Un employé occasionnel perd son ancienneté s'il y a une interruption de son emploi occasionnel de plus de douze (12) mois.

ARTICLE 11- MISE À PIED, STATUT INACTIF ET RAPPEL - ne s'applique pas aux employés occasionnels. Le texte suivant s'applique à la place :

Sous réserve de la disponibilité du travail et de l'article 17(3) de la Loi sur la fonction publique, un employé occasionnel dont la période de travail occasionnel a pris fin est admissible à un rappel au travail occasionnel dans l'unité de négociation, sous réserve de ce qui suit :

- a) Le rendement au travail et l'assiduité de l'employé ont été satisfaisants ;
- b) L'employé possède les qualifications requises (y compris les compétences linguistiques, l'éducation et l'expérience professionnelle) ;
- c) L'employé est facilement disponible pour effectuer ce travail ;
- d) L'employé a fait connaître par écrit au ministère ou à l'organisme son intérêt pour un autre emploi. L'employeur doit informer l'employé occasionnel de cette exigence à la fin de la période de travail occasionnel ; et
- e) L'employé n'est pas empêché de terminer l'affectation occasionnelle en raison des restrictions du paragraphe 17(3) de la Loi sur la fonction publique, le cas échéant.

L'unité d'opération pour le rappel des employés occasionnels en vertu du présent article est conforme à la clause 11.05. Les employés occasionnels admissibles ayant de l'ancienneté dans l'unité de négociation se verront offrir un travail occasionnel avant que ce travail ne soit offert à toute personne sans ancienneté dans l'unité de négociation. Ce rappel ne s'applique pas aux employés occasionnels saisonniers récurrents.

ARTICLE 14- PROCÉDURE DE GRIEF - S'applique sauf à l'article 14.07.

La discipline et le congédiement d'un employé occasionnel qui a travaillé 1040 heures normales ou plus chez l'employeur sont assujettis aux procédures de grief et d'arbitrage, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi occasionnel de plus de 12 mois.

ARTICLE 15- ARBITRAGE

Les mesures disciplinaires et le congédiement d'un employé occasionnel qui a travaillé 1040 heures normales ou plus chez l'employeur sont assujettis aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage, à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de l'emploi occasionnel pendant plus de 12 mois.

ARTICLE 34- CLASSIFICATIONS- S'applique, sauf que le paragraphe 34.03 ne s'applique pas pour les personnes faisant partie d'une classification occasionnelle.

ARTICLE 41 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE - S'applique à l'exception de l'article 41.06(e)

C. Les dispositions suivantes ne s'appliquent pas aux employés occasionnels :

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS - S'applique, sauf pour les paragraphes 1.10 et 1.15.

ARTICLE 16 - VACANCES- S'applique à l'exception de l'article 16.10.

ARTICLE 17 - CONGÉ DE MALADIE- S'APPLIQUE à l'exception des articles 17.07, 17.09 et 17.10.

ARTICLE 23 - ALLOCATION DE RETRAITE

ARTICLE 28 - EMPLOYÉS EN PÉRIODE D'ESSAI

ARTICLE 32 - PROMOTION, DEMOTION ET TRANSFERT

ARTICLE 36 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS- S'APPLIQUE à l'exception des articles 36.03 et 36.04.

ARTICLE 39 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 40 - DISPOSITIONS RELATIVES AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

APPENDICE D'INFORMATION (ARTICLE 11.05) - Unité d'exploitation pour la mise en disponibilité, le rappel et le statut inactif

ANNEXE « B » Objet : Détachements

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Division des services de santé à Service Nouveau-Brunswick

Les parties conviennent que l'entente de transfert datée du 29 février 2016 relative au transfert des anciens membres du SCFP 1252 à la Division des services de santé de Services Nouveau-Brunswick et également applicable aux nouveaux employés embauchés par Services Nouveau-Brunswick dans un poste de la Division des services de santé demeure en vigueur.

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Programme d'entretien en hiver du ministère des Transports et Infrastructure

Conformément à la lettre d'entente entre les parties concernant la mise en œuvre du Programme d'entretien en hiver du ministère des Transports et Infrastructure, signée le 10 octobre 2006, les modifications suivantes à la convention collective ont préséance pour les employés affectés au Programme d'entretien en hiver. Tous les autres articles de la convention collective non mentionnés dans le présent addenda restent en vigueur. Le présent addenda prend effet chaque année, pour les dix-sept semaines de la saison du Programme d'entretien en hiver.

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

1.07 « Urgence » désigne un événement soudain, généralement inattendu, ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate. Les employés devront se présenter au travail immédiatement en cas d'urgence.

1.17 « Plafond de quarante-cinq (45) heures » désigne (i) le nombre d'heures pour lequel un employé sera rémunéré par semaine même si les heures travaillées sont moindres ou (ii) le nombre d'heures devant être travaillées avant d'être admissible au surtemps, sauf les jours fériés.

1.18 « Prévu à l'horaire » s'applique à un employé qui a reçu l'avis d'employé prévu à l'horaire ou l'avis en cas de tempête.

1.19 « En disponibilité » s'applique à un employé qui est mis en disponibilité, ce dernier étant la première personne rappelée s'il faut accroître les effectifs.

1.20 « Non prévu à l'horaire » s'applique à un employé qui n'est pas au travail, n'est pas prévu à l'horaire ou est en disponibilité. L'employé peut passer d'employé non prévu à l'horaire à un employé au travail, prévu à l'horaire ou en disponibilité, selon les besoins opérationnels.

1.21 « Au travail » s'applique à un employé qui se rapporte au travail du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h.

1.22 « Avis d'employé prévu à l'horaire » désigne un préavis d'au moins 12 heures signifié à un employé non prévu à l'horaire ou en disponibilité afin qu'il se présente au travail entre 8 h et 17 h n'importe quel jour, du lundi au vendredi, afin d'exécuter des travaux d'entretien.

1.23 « Avis en cas de tempête » désigne un préavis d'au moins 12 heures signifié à un employé afin qu'il se présente au travail pour effectuer le déneigement, l'épandage de sel et de sable, le soufflage de la neige, le refoulement des amas de neige, la scarification et le nivellement des chaussées. Si, durant la période d'avis de tempête, l'employé n'est plus tenu de se présenter au travail, il doit en être avisé par l'Employeur. Si l'employé n'est pas avisé qu'il n'est plus tenu de se présenter au travail, il doit être rémunéré conformément au paragraphe 22.07.

ARTICLE 9 – DISCIPLINE

9.01 Un employé ne peut être soumis à une mesure disciplinaire sauf pour raison valable et l'employé doit être avisé dans les quatorze (14) jours ouvrables suivant cette mesure disciplinaire, avec les raisons écrites incluant toutes dates pertinentes. Une copie d'un tel avis de mesure disciplinaire doit être envoyée au Syndicat dans la période de quatorze jours ci-haut mentionnée.

Le défaut de la part de l'Employeur de fournir les raisons écrites de la suspension, du congédiement ou de la rétrogradation doit entraîner le versement, à l'employé, de son taux réglementaire de rémunération pour la période allant du jour de l'entrée en vigueur de la suspension, du congédiement ou de la rétrogradation jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.

9.04 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu, congédié ou rétrogradé ou avoir subi une sanction pécuniaire en violation du paragraphe 9.01, il peut dans un délai de vingt-huit (28) jours ouvrables après la date de sa suspension, son congédiement ou sa rétrogradation, ou une sanction pécuniaire recourir à la procédure applicable aux griefs et même à l'arbitrage prévu dans la présente convention et, aux fins d'un grief, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

9.07 Une suspension sans traitement doit s'appliquer pour une période de temps déterminée qui ne dépasse pas quatorze (14) jours ouvrables consécutifs. Cependant, la présente disposition doit s'appliquer de façon distincte pour chaque incident et ne peut s'appliquer de façon cumulative pour un même incident.

9.10 Lorsqu'une période de trois cent soixante-cinq (365) jours s'est écoulée après l'application d'une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé, le rapport de cette mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier de l'employé et ne doit pas être utilisé à son détriment. Aux fins du présent article, les jours où un employé est en congé payé approuvé doivent être considérés comme une journée.

ARTICLE 10 – ANCIENNETÉ

10.05 d) s'il est absent sans permission pendant une période dépassant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans explication valable;

e) si, lorsqu'il est rappelé, il ne retourne pas au travail dans un délai de sept (7) jours civils après qu'il ait été avisé par courrier recommandé de le faire. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse postale actuelle. Un employé rappelé pour un emploi d'une courte durée, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) jours ouvrables à la fois, pendant qu'il est employé ailleurs, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail. Un tel employé doit abandonner ses droits de rappel jusqu'à ce qu'un travail réglementaire pour lequel il a la compétence voulue soit disponible. Un employé rappelé pour un emploi en dehors de sa classe d'emploi ou à un endroit (précisé par l'employé) à l'extérieur de son lieu de travail habituel, ne doit pas perdre ses droits de rappel pour avoir refusé de retourner au travail.

10.09 Les employés affectés au Programme d'entretien en hiver accumuleront de l'ancienneté au même titre que les autres employés.

ARTICLE 11 – MISE EN DISPONIBILITÉ, PÉRIODE D'INACTIVITÉ ET RAPPEL

11.03 Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé en disponibilité ou de mettre un fonctionnaire saisonnier en période d'inactivité, l'employé doit recevoir un préavis par écrit d'au moins quatorze (14) jours avant cette mise en disponibilité. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler pendant les jours de travail prévus pendant la durée du préavis, il doit être rémunéré pour ces jours. Cette disposition ne s'applique pas aux employés embauchés ou rappelés pour une période de travail d'une durée de moins d'un mois. Tout avis de mise en disponibilité ou de période d'inactivité ne doit être valable que pour une période d'un (1) mois civil. Si la période d'emploi d'un employé est prolongée et qu'elle se poursuit jusqu'à la date précisée dans le préavis par écrit, jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) jours ouvrables, aucun préavis par écrit n'est requis.

ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

14.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère désirable d'un prompt règlement des plaintes et différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent également que de nombreuses plaintes peuvent être réglées de manière efficace au moyen de discussions officieuses et de compréhension réciproque. Par conséquent, les deux parties conviennent que lorsqu'un employé formule une plainte, il doit être encouragé à discuter de ce point avec son surveillant, sans que cela ne porte atteinte à l'employé ou à l'Employeur, aussitôt que possible après l'avènement des circonstances donnant lieu à la plainte, de façon à éviter dans la mesure du possible un différend exigeant un recours à la procédure applicable aux griefs. L'employé doit être

accompagné d'un représentant du Syndicat à la réunion suivante. L'employé doit aviser leur surveillant de son intention de recourir à cette option.

14.02 Lorsqu'un employé se juge lésé par l'interprétation ou l'application d'une disposition, d'une loi ou d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi, ou par une prétendue violation par l'Employeur de l'une des dispositions de la présente convention, ou lorsque la personne possède le consentement écrit du Syndicat relativement à un grief ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, la procédure suivante doit s'appliquer.

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l'employé, l'employé peut présenter son grief par écrit soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé, courriel ou télécopieur sur la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi dans les services publics, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Le formulaire doit être intégralement rempli et fournir ainsi une description détaillée du prétendu grief. Les griefs ayant trait aux dispositions du présent addenda doivent être indiqués sur le formulaire de grief comme un grief ayant trait au Programme d'entretien en hiver.

Sur réception du grief par la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, le délai de vingt (20) jours accordé à l'Employeur pour donner suite ne sera pas appliqué pour les articles du présent addenda jusqu'à ce que les parties aient l'occasion de se rencontrer pour tenter de résoudre le prétendu grief. Si les parties décident qu'elles ne peuvent résoudre le prétendu grief, la période de vingt (20) jours pour une réponse ou un règlement satisfaisant commencera à la date d'une telle décision. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans le délai de vingt (20) jours ouvrables, il peut passer à la dernière étape.

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

14.04 Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief sera réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus le remettre en cause

ARTICLE 16 – CONGÉS ANNUELS

16.01 Sous réserve du paragraphe 16.07, chaque employé doit gagner des crédits de congés annuels pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins quatorze (14) jours de travail.

16.07 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 9 (Discipline), à dépasser la moitié (1/2) du nombre de jours d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés annuels qu'il aura accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

ARTICLE 17 – CONGÉS DE MALADIE

17.01 a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¼) par mois, pour chaque mois civil pendant lequel il reçoit la rémunération d'au moins quatorze (14) jours ouvrables jusqu'à concurrence du crédit maximal de deux cent quarante (240) jours.

17.02 Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse la moitié du nombre de jours d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

17.06 Un employé devant être au travail, prévu à l'horaire ou en disponibilité qui ne peut se présenter au travail par suite de maladie ou d'accident et qui désire utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence, doit en aviser son surveillant immédiat le plus tôt possible. Un employé en disponibilité qui ne peut se présenter au travail pour plus de la moitié de sa période de disponibilité devra utiliser un crédit de congé de maladie de huit (8) heures. Un employé en disponibilité qui ne peut pas se présenter au travail pour moins de la moitié (1/2) de sa période de disponibilité devra utiliser un crédit de congé de maladie (par tranche de deux (2) heures le plus près) selon le nombre d'heures qui restent à la période de travail pour lequel il n'est pas disponible.

Un employé non prévu à l'horaire doit aviser son surveillant s'il est incapable, en raison de maladie ou d'accident, de se rendre au travail. Des crédits de congés de maladie devront être utilisés pour un employé non prévu à l'horaire si celui-ci doit, par la suite, se rendre au travail et ne peut le faire.

17.12 Des crédits de congés de maladie ne sont pas utilisés pour un employé :

- a) qui n'est pas prévu à l'horaire et qui n'est pas tenu de se rendre au travail;
- b) qui a atteint le plafond de quarante-cinq (45) heures pour la semaine.

ARTICLE 18 – CONGÉS

18.00.1 Il faut accorder un congé approuvé (c.-à-d. congé annuel, de maladie, de deuil, de funérailles, de service commémoratif, d'autre rassemblement commémoratif ou d'enterrement etc.) à un employé qui veut garantir son absence du travail ou qui est incapable de se rendre au travail comme on le lui demande.

18.00.2 Les congés peuvent être pris en tranches de quart (1/4) de journée jusqu'à concurrence de huit (8) heures par jour. Chaque quart de journée équivaut à deux (2) heures.

18.00.3 Le temps en congé peut être calculé dans le plafond hebdomadaire de quarante-cinq (45) heures mais n'augmente pas le nombre d'heures travaillées lorsque le plafond est atteint.

18.00.4 Un employé comptant quarante (40) heures de congés approuvés dans une semaine est admissible à une rémunération de quarante-cinq (45) heures. Au moins quarante (40) heures de crédits de congé sont requises pour une absence d'une semaine (7 jours).

18.00.5 Il n'est pas nécessaire d'utiliser des crédits de congé lorsque le plafond de quarante-cinq (45) heures est atteint. Toutefois, l'employé doit aviser leur surveillant s'il ne peut se rendre au travail.

18.10 Un congé d'urgence payé peut être accordé à un employé par l'administrateur général ou la personne désignée pour le remplacer, pour une période ne dépassant pas sept (7) jours;

- i) lorsqu'il y a une maladie grave dans la famille immédiate de l'employé;
- ii) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; ou
- iii) pour toute autre raison jugée convenable par l'administrateur général.

Un tel congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison.

18.11 Un congé payé peut être accordé pour un rendez-vous prévu chez le médecin ou le dentiste lorsqu'il n'est pas possible pour un employé d'obtenir de tels rendez-vous en dehors des heures de travail requises. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison.

18.14 Les employés requis par l'employeur de suivre un cours pour améliorer leurs qualifications doivent être crédités jusqu'à huit (8) heures par jour en vue du plafond de quarante-cinq (45) heures.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS

19.00.1 Un jour férié représente huit (8) heures par jour.

19.00.2 Le jour férié ou le temps libre doit être calculé dans le plafond hebdomadaire de quarante-cinq (45) heures mais n'augmente pas le nombre d'heures travaillées lorsque le plafond est atteint.

19.00.3 Un employé au travail pendant un jour férié doit être rémunéré au taux de disponibilité de huit (8) heures applicable conformément au paragraphe 22.10.

19.02 a) Un employé tenu de travailler pendant les jours fériés susmentionnés, autres que Noël et le lendemain de Noël, doit être rémunéré pour les heures de travail au taux applicable de surtemps, en plus du traitement réglementaire pour cette journée.

b) Tout employé tenu de travailler à Noël et/ou le lendemain de Noël sera rémunéré pour les heures de travail au taux double de son taux réglementaire.

19.03 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

19.04 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

19.05 Lorsqu'un employé en fait la demande et lorsque les exigences du service le permettent, il peut recevoir un congé équivalent à la rémunération de surtemps prévue.

ARTICLE 21 – HEURES DE TRAVAIL

21.02 La semaine normale est du dimanche au samedi. Deux employés doivent être prévus à l'horaire dans chaque unité de travail, du lundi au vendredi, de 8 h à 17 h. Une liste de deux employés en disponibilité doit être établie, du lundi au vendredi, de 17 h à 8 h et de quatre employés, les dimanches et samedis pendant 24 heures chaque jour.

Les employés affectés au programme doivent se rendre au travail en cas d'urgence ou selon leur situation d'emploi définie comme au travail, en disponibilité, prévu à l'horaire ou non prévu à l'horaire.

Un horaire indiquant la situation d'emploi de l'employé pour chacune des dix-sept (17) semaines du programme sera affiché deux (2) semaines avant la mise en œuvre du programme. Tous les employés de la Division seront inscrits à l'horaire sur une base rotative.

Des employés occasionnels seront embauchés pour pourvoir les postes selon les exigences du service afin de remplacer un employé qui ne peut pas se rendre au travail pour une période de temps non déterminée.

21.03 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

21.04 Tout sera mis en œuvre afin de respecter l'horaire de dix-sept (17) semaines du programme mais, dans des circonstances imprévues, des modifications à l'horaire peuvent être faites sans l'affichage d'un préavis aux employés.

21.05 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

21.08 Tous les employés peuvent prendre une pause de quinze (15) minutes par période de quatre (4) heures de travail au moment approuvé par l'agent responsable désigné par l'Employeur.

ARTICLE 22 – SURTEMPS, PRIMES, RAPPEL :

22.01 Toutes les heures de travail s'ajoutant aux heures normales fixées à quarante-cinq (45) heures par semaine (du dimanche au samedi) doivent constituer du surtemps. Le surtemps doit être rémunéré au taux normal de l'employé majoré de moitié (1 ½).

22.03 Les employés accumulent du surtemps selon la rotation prévue à l'horaire de travail de dix-sept (17) semaines. Les employés ne doivent pas refuser sans raison le service de rappel ou de surtemps.

22.05 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

22.06 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

22.07 Un employé qui est appelé au travail doit être rémunéré par rappel de quatre (4) heures. Ces quatre (4) heures doivent être calculées dans le plafond de 45 heures. Lorsque le travail pour lequel l'employé est rappelé à l'ouvrage est terminé, l'employé doit avoir le droit de laisser son lieu de travail.

22.08 Chaque fois que le rappel précède ou suit la période de travail de l'employé tout en s'y rattachant sans interruption dans chaque cas, l'employé doit être rémunéré au taux réglementaire majoré de moitié pour les heures passées au travail pourvu que le plafond de quarante-cinq (45) heures est atteint.

22.09 Ne s'applique pas aux employés visés par le présent addenda.

22.10 a) Un employé désigné en disponibilité doit être disponible pendant sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail le plus rapidement possible lorsqu'il est rappelé. Les employés désignés en disponibilité seront rémunérés au taux de 2.50 \$ l'heure. Un employé non disponible pour assumer ses tâches de disponibilité pour cause de maladie ou d'accident ne recevra pas la rémunération de disponibilité pour cette période à moins qu'il exécute les tâches pendant plus de la moitié (1/2) de la période de disponibilité, auquel cas la rémunération sera la moitié (1/2) de la période de disponibilité.

b) Un employé dans l'obligation d'être « au travail » temporairement afin de remplacer un employé absent doit être un employé « non prévu à l'horaire ». Cet employé doit renoncer à son préavis de douze (12) heures.

ARTICLE 24 – HYGIÈNE, SÉCURITÉ, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

24.07 a) Les parties conviennent que les dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité* au travail s'appliquent à la présente unité de négociation. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, les dispositions de la loi concernant le droit de l'employé de refuser un travail dangereux s'appliquent.

b) Conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, l'Employeur doit élaborer un code d'usages pour veiller à tout moment et dans la mesure du possible à la santé et à la sécurité d'un employé qui effectue une tâche seul sur un lieu de travail et ainsi le protéger des risques découlant ou en lien avec le travail attribué.

ARTICLE 29 – SALAIRES

29.01 a) Les salaires des employés doivent être ceux qui sont fixés à l'annexe « A ». La rémunération hebdomadaire est basée sur une période de quarante-cinq (45) heures.

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
MANOEUVRES ET MÉTIERS Partie I

Objet : Employés affectés au déneigement

Les employés affectés au déneigement pour le compte du ministère des Transports et Infrastructure seront placés temporairement dans une classe supérieure à leur classe normale pour une période fixée par l'Employeur d'au moins quatre (4) mois consécutifs pendant la saison de déneigement et seront payés au taux de cette classe pour la période déterminée. Un employé affecté au déneigement en dehors de cette période sera rémunéré en fonction de cette classe supérieure même lorsqu'il est temporairement placé dans cette classe, selon 33.01 (a).

Les employés qui sont affectés à la conduite des chasse-neige « à opérateur unique » et qui ont suivi avec succès le cours de chasseur de neige, et qui sont désignés comme des chasseurs de neige, doivent recevoir une prime quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) l'heure pour la période de quatre (4) mois précisée ci-dessus. Il s'agit d'une prime à taux uniforme qui ne fait pas partie du taux de salaire normal de l'employé, raison pour laquelle il est impossible de l'augmenter par du surtemps. De plus, cette prime est seulement versée aux opérateurs de relève de chasse-neige « à opérateur unique » pour les heures où ils conduisent réellement le chasse-neige « à opérateur unique ». L'article 33, Affectation temporaire, ne s'applique pas à la lettre d'intention pour ce qui est de l'affectation des opérateurs de chasse-neige « à opérateur unique ».

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SYNDICATS GÉNÉRAUX ET MÉTIERS, PARTIE I

Objet : Indemnité de responsabilité pour le travailleur principal des opérations - ministère des Transports et de l'Infrastructure :

L'ouvrier chef des opérations est désigné pour assumer le rôle de chef d'une équipe de la division des autoroutes lorsque le superviseur des autoroutes n'est pas sur le chantier.

Outre les tâches habituelles qui lui sont confiées, le chef d'équipe des opérations est chargé, entre autres, des tâches suivantes :

- Prendre des décisions opérationnelles, diriger et communiquer les tâches au personnel une fois qu'elles ont été assignées ;
- Agir en tant que porte-parole de la division et du département pour toute demande de renseignements émanant du public ou d'un agent de réglementation ;
- Contacteur un supérieur en cas de problème dépassant ses capacités ou son autorité ;
- Veiller à ce que les pratiques de travail soient respectées.

Les responsabilités de l'ouvrier principal des opérations ne comprennent pas :

- Planifier, programmer ou assigner le travail ;
- la supervision de l'équipe ;
- la discipline ;
- les tâches administratives courantes normalement effectuées par le superviseur routier.

Les éléments suivants seront pris en compte :

- Un (1) conducteur de travaux principal par équipe de la division des routes ;
- L'employeur désignera les conducteurs de travaux ;
- Les contremaîtres doivent rester dans la zone de travail pendant toute la durée de leur mission ;
- Les primes ne seront pas payées pendant que les employés sont en congé autorisé. L'employeur désignera un remplaçant ;
- En raison de la nature du travail et de la programmation pendant le programme d'entretien hivernal (17 semaines), il ne sera pas nécessaire de nommer des chefs ouvriers. Toutefois, des affectations auront lieu si la division doit faire face à une situation d'urgence.
- Si l'employeur estime que l'employé a besoin d'une formation pour assumer le rôle de chef ouvrier des opérations, il lui fournira la formation appropriée.

Le montant de l'indemnité de responsabilité s'élève à quatre pour cent (4,00 %) du taux de rémunération horaire normal de l'ouvrier principal et ne doit pas être majoré en cas d'heures supplémentaires. Le travailleur principal des opérations n'a pas droit à l'indemnité de responsabilité lorsqu'il est affecté au poste de superviseur des routes par intérim.

L'employeur fournira trimestriellement au syndicat une liste des noms des employés désignés pour assumer les responsabilités de l'ouvrier principal des opérations, la période pendant laquelle les responsabilités sont assumées et la rémunération totale versée à l'employé.

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt

Jonathan Guimond

Hon. René Legacy

Lorn Martin

Jean-Yves Bernard

Maurice Gullison

Dawn Vincent-Dixon

Scott Jamer

Greg Savoy

Alan Wood

Carrie Miles

Denis Tremblay

Greg Demerchant

Vincent Ouellette

LETTRE D'INTENTION
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SYNDICATS GÉNÉRAUX ET MÉTIERS, PARTIE I

Objet : Renouvellement de l'ajustement temporaire de recrutement et de maintien en poste pour les postes de technicien radio (I à IV), de coordonnateur des techniciens radio et de superviseur des communications.

Considérant que l'employeur a eu beaucoup de mal à pourvoir les postes de technicien radio (I à IV), de coordonnateur radio et de superviseur des communications, les parties conviennent par la présente de renouveler ce qui suit :

1. À compter du 16 décembre 2022 de la convention collective 2022-2026 et jusqu'à l'expiration de la présente convention collective, les employés (actuels et futurs) des classifications d'emploi énumérées ci-dessus continueront de recevoir un rajustement temporaire de recrutement et de maintien en poste de 20 % à leur taux de salaire régulier actuellement en vigueur (taux du 16 décembre 2022), comme convenu dans la lettre d'entente précédente concernant le rajustement temporaire de recrutement et de maintien en poste pour les postes de technicien radio (I à IV), de coordonnateur radio et de superviseur des communications, signée le 21 décembre 2018, le 17 décembre 2020 et le 21 avril 2022.

2. Les taux de rémunération de l'annexe A-1 pour les techniciens radio (I à IV), le coordonnateur des techniciens radio et le superviseur des communications continueront de remplacer les taux de ces classifications dans la convention collective actuelle pour la durée de la présente lettre d'entente, à moins que les deux parties n'en conviennent autrement.

La présente lettre d'accord restera en vigueur jusqu'à l'expiration de la convention collective.

Fait à Fredericton le 5 mars 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Hon. Susan Holt _____

Jonathan Guimond _____

Hon. René Legacy _____

Lorn Martin _____

Jean-Yves Bernard _____

Maurice Gullison _____

Dawn Vincent-Dixon _____

Scott Jamer _____

Greg Savoy _____

Alan Wood _____

Carrie Miles _____

Denis Tremblay _____

Greg Demerchant _____

Vincent Ouellette _____

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR (CI-APRÈS « L'EMPLOYEUR »)
ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1190 (CI-APRÈS « LE SYNDICAT »)

GROUPE : MANŒUVRES, MÉTIERS ET SERVICES

OBJET : AJUSTEMENT DE RESSOURCEMENT POUR LES MÉCANICIEN(NE)S (TECHNICIEN(NE)S ENTRETIEN AUTOMOBILES OU TECHNICIEN(NE)S ENTRETIEN DE VÉHICULES ET DE TRANSPORTS) ET LES MÉCANICIEN(NE)S (TECHNICIEN(NE)S ENTRETIEN AUTOMOBILES ET TECHNICIEN(NE)S DE VÉHICULES ET DE TRANSPORTS)

Mise en contexte :

L'Employeur et le Syndicat (ci-après « les Parties ») sont liés par une convention collective venant à expiration le 15 décembre 2022 (the "Collective Agreement");

L'Employeur a constaté des problèmes de recrutement et de maintien en poste des mécanicien(ne)s, principalement au sein du ministère des transports et de l'infrastructure, risquent de retarder la fourniture des services.

Les Parties conviennent par les présentes de ce qui suit :

1. La présente lettre d'entente s'applique aux classifications suivantes :
 - a. Mécanicien(ne) (technicien(ne) d'entretien automobiles ou de véhicules et de transports) (code de classe 9252)
 - b. Mécanicien(ne) (entretien automobiles et technicien(ne) de camions et de transports) (code de classe 9640)
 - c. Surveillant(e) des mécanicien(ne)s (code de classe 9253)
 - d. Électricien(ne) de véhicules automobiles (code de classe 9255)
 - e. Inspecteur(trice) du matériel automobile (code de classe 9264)
2. Les classifications énumérées au paragraphe 1 bénéficieront d'une augmentation de 5 % de leur salaire de base (ci-après « l'Ajustement de ressourcement »).
3. L'Ajustement de ressourcement entrera en vigueur à la date de signature de la présente lettre d'entente.
4. Le(la) surveillant(e) d'atelier de véhicules automobiles (code de classe 9262) fera l'objet d'un examen pour s'assurer qu'un différentiel de 4,8 % est versé au-dessus du taux de rémunération des personnes qu'il supervise (c.-à-d. le superviseur des mécanicien(ne)s).
5. L'Employeur examinera l'efficacité de l'Ajustement de ressourcement 12 mois après la date de signature de la présente lettre d'entente.
6. L'Employeur pourra, de manière discrétionnaire, accroître ou réduire l'Ajustement de ressourcement s'il détermine que cette modification est nécessaire pour atteindre les objectifs de recrutement et de maintien en poste de l'Ajustement de ressourcement, sur la base de faits démontrables en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, tels que les données relatives aux postes vacants, les efforts de recrutement et l'impact sur la prestation de services qui en découle ;
7. Si l'employeur détermine qu'une modification est nécessaire, le syndicat sera engagé au sujet d'un ajustement révisé.

Signé le 28 janvier 2025.

Pour l'employeur :

Jennifer Johnson

Dawn Vincent-Dixon

Julie Scovil

Carrie Miles

Greg Demerchant

Pour le syndicat :

Jonathan Guimond

Lorn Martin

Maurice Gullison

Scott Jamer

Alan Wood

Denis Tremblay

Vincent Ouellette