

# 2019-2023

## AGREEMENT • CONVENTION

between • entre

THE NEW BRUNSWICK NURSES' UNION

LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET  
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

and • et

THE NEW BRUNSWICK ASSOCIATION  
OF NURSING HOMES

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

EXPIRES: December 31, 2023 • DATE D'EXPIRATION : le 31 décembre 2023

The New Brunswick  
Association of  
Nursing Homes Inc.



L'Association des  
foyers de soins du  
Nouveau-Brunswick Inc.





# 2019-2023

## AGREEMENT • CONVENTION

between • entre

THE NEW BRUNSWICK NURSES' UNION  
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET  
INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK

and • et

THE NEW BRUNSWICK ASSOCIATION  
OF NURSING HOMES  
L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU  
NOUVEAU-BRUNSWICK INC.

EXPIRES: December 31, 2023 • DATE D'EXPIRATION : le 31 décembre 2023

The New Brunswick  
Association of  
Nursing Homes Inc.



L'Association des  
foyers de soins du  
Nouveau-Brunswick Inc.



## CONVENTION COLLECTIVE

## ENTRE

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

## ET

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

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Article</b>	<b>Page</b>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION .....	1
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 4 - EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL .....	3
ARTICLE 5 - STAGE .....	5
ARTICLE 6 - RECONNAISSANCE .....	6
ARTICLE 7 - DISCRIMINATION .....	6
ARTICLE 8 - CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT.....	6
ARTICLE 9 - DROITS DE LA DIRECTION .....	6
ARTICLE 10 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT.....	7
ARTICLE 11 - REPRÉSENTATION SYNDICALE .....	7
ARTICLE 12 - COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR - EMPLOYÉES .....	8
ARTICLE 13 - COMITÉ D'EXERCICE DE LA PROFESSION .....	8
ARTICLE 14 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	10
ARTICLE 15 - ARBITRAGE.....	12
ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 17 - SURTEMPS .....	15
ARTICLE 18 - CONGÉS ANNUELS .....	17
ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS.....	19
ARTICLE 20 - CONGÉ DE MALADIE.....	21
ARTICLE 21 - RÉHABILITATION SUR L'EMPLOI DE L'ALCOOL ET DE DROGUES.....	23
ARTICLE 22 - CONGÉS DIVERS .....	23
ARTICLE 23 - CONGÉ D'ÉTUDES.....	27
ARTICLE 24 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION .....	28
ARTICLE 25 - TRAITEMENTS .....	31
ARTICLE 26 - PÉRIODE DE PAYE .....	32
ARTICLE 27 - VACANCES, AFFICHAGES ET AVANCEMENTS.....	33
ARTICLE 28 - AFFECTATIONS PROVISOIRES.....	34
ARTICLE 29 - EVALUATION, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT .....	35
ARTICLE 30 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL .....	36
ARTICLE 31 - CESSATION D'EMPLOI.....	39
ARTICLE 32 - RETRAITE .....	39

ARTICLE 33 - ALLOCATION DE RETRAITE .....	39
ARTICLE 34 - ANCIENNETÉ.....	41
ARTICLE 35 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE.....	42
ARTICLE 36 - BLESSURES AU TRAVAIL .....	43
ARTICLE 37 - TABLEAUX D’AFFICHAGE .....	44
ARTICLE 38 - RÉGIME DE RETRAITE.....	45
ARTICLE 39 - IMPRESSION DE LA CONVENTION .....	45
ARTICLE 40 - DESCRIPTIONS D’EMPLOI ET ORIENTATION .....	45
ARTICLE 41 - SERVICE DE TRANSFERT PAR AMBULANCE.....	46
ARTICLE 42 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION.....	47
ARTICLE 43 - CONDITIONS DE TRAVAIL .....	47
ARTICLE 44 - RÉGIME D’ASSURANCE-SANTÉ COLLECTIVE .....	47
ARTICLE 45 - ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE.....	48
ARTICLE 46 - RÉGIME D’ASSURANCE-VIE COLLECTIF .....	48
ARTICLE 47 - RÉTROACTIVITÉ .....	49
ARTICLE 48 - SÉCURITÉ D’EMPLOI.....	50
ARTICLE 49 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES .....	50
ARTICLE 50 - DURÉE ET CESSATION.....	50
ANNEXE « A » - CLASSES.....	52
ANNEXE « B » - TAUX HORAIRES.....	53
ANNEXE « B-1 » - TAUX RÉGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT.....	56
ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE - SEMAINE DE TRAVAIL REDUITE.....	59
LETTRE D’ENTENTE - QUALITÉ DES SOINS AUX RÉSIDENTS.....	63
LETTRE D’INTENTION - LA RÉDUCTION TEMPORAIRE D’UN POSTE À TEMPS PLEIN À UN POSTE À TEMPS PARTIEL .....	64
LETTRE D’INTENTION - RÉGIME DE CONGÉ AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ .....	66
LETTRE D’INTENTION - ENDROITS DÉSIGNÉS POUR LE PERSONNEL INFIRMIER.....	67
LETTRE D’INTENTION - ACCÈS À LA BANQUE DE CONGÉ DE MALADIE .....	68
LETTRE D’INTENTION - RÉDUCTION PERMANENTE D’UN POSTE À TEMPS PLEIN À UN POSTE À TEMPS PARTIEL À L’INTENTION DES EMPLOYÉES DURANT LEUR PÉRIODE DE PRÉ-RETRAITE.....	69
LETTRE D’INTENTION - DÉPART EN RETRAITE GRADUEL.....	71
LETTRE D’ENTENTE - PRIME DE RECONNAISSANCE ET DE MAINTIEN EN POSTE.....	72

LETTRE D'INTENTION - <u>FUSION DES HORAIRES DE LA</u> <u>SEMAINE DE TRAVAIL COMPRIMÉE</u> .....	73
LETTRE D'INTENTION - <u>COMITÉ DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL</u> .....	74
LETTRE D'INTENTION - <u>POSTES DE COORDONNATRICE DE</u> <u>L'ESLD RESPONSABLE DE L'IER</u> .....	76
LETTRE D'INTENTION - <u>AUCUNE MISE À PIED DÉCOULANT</u> <u>D'UN CHANGEMENT AU RATIO DES II/IAA/PR</u> .....	77
LETTRE D'INTENTION - <u>DIRECTIVE SUR LE PORT DE L'UNIFORME</u> .....	78
LETTRE D'INTENTION - <u>ARTICLE 38 – RÉGIME DE RETRAITE</u> .....	79
LETTRE D'INTENTION - <u>COMITÉ MIXTE SUR LES BESOINS DES</u> <u>RÉSIDENTS EN MATIÈRE DE SOINS</u> .....	80
<u>LETTRE D'INTENTION - DROITS ACQUIS DES EMPLOYÉES À TEMPS</u> <u>PARTIEL DE MOINS DE 0,4 ETP</u> .....	81
<u>LETTRE D'ENTENTE - RÉDUCTION TEMPORAIRE DES HEURES DE TRAVAIL</u> <u>DES DIRIGEANTES DE LA SECTION LOCALE</u> .....	82
<u>LETTRE D'ENTENTE - RÉGIME DE RETRAITE ET AVANTAGES EN</u> <u>MATIÈRE DE SANTÉ</u> .....	84
<u>LETTRE D'ENTENTE - PROJET DE RECHERCHE SUR LES RATIOS</u> <u>INFIRMIÈRES-RÉSIDENTS OBLIGATOIRES</u> .....	85
<u>LETTRE D'ENTENTE - LISTE DE SERVICE DE RÉSERVE VOLONTAIRE EN</u> <u>CAS D'URGENCE DE DOTATION EN PERSONNEL</u> .....	86
<u>LETTRE D'INFORMATION - L'ILD</u> .....	87
<u>LETTRE D'ENTENTE - PAIEMENT FORFAITAIRE UNIQUE DE 500 \$</u> .....	88

### **Fusion des horaires comprimés**

KENNETH E. SPENCER MEMORIAL HOME .....	89
LE FOYER NOTRE-DAME-DE-LOURDES .....	90
MILL COVE NURSING HOME .....	91
LE FOYER STE-ELIZABETH .....	94
KENNEBEC MANOR INC. ....	95
FOREST DALE NURSING HOME INC. ....	96
LE FOYER-DAME DE SAINT-LÉONARD .....	97
LES RÉSIDENCES LUCIEN SAINDON .....	98
WESTFORD NURSING HOME.....	99
LOCH LOMOND VILLA .....	101
CENTRAL NEW BRUNSWICK NURSING HOME.....	103
LA VILLA SAINT-JOSEPH INC. ....	109
LA VILLA MARIA INC. ....	110
KINGS WAY CARE CENTRE .....	111



**Ententes de transfert**

WAUKLEHEGAN MANOR INC. .....113

W.G. BISHOP NURSING HOME .....117

NASHWAAK VILLA .....121

WHITE RAPIDS MANOR .....125

FUNDY NURSING HOME .....129

## ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION

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

## ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION

2.01 La présente Convention s'applique, tout en les liants, au Syndicat, aux employées et à l'employeur et elle remplace toute autre entente verbale ou écrite.

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

## ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

3.01 EMPLOYÉE désigne une personne embauchée par l'employeur pour faire partie de l'unité de négociation.

(a) une employée à TEMPS PLEIN est une personne dont les heures normales de travail prévues sont de 37½ heures par semaine.

(b) Une employée à TEMPS PARTIEL est une personne qui travaille normalement moins de 37½ heures par semaine et au moins quinze (15) heures par semaine et est assurée de son poste.

(c) Une employée OCCASIONNELLE est une personne qui travaille sur une base non régulière conformément au sous-alinéa 4.06 d) iii) et iv).

(d) Sous réserve des alinéas 4.06 a), 4.06 b), et de l'article 27 et 30, rien dans la présente ne modifie le statut d'une employée si au moment de l'embauche, cette employée a été confirmée comme une employée occasionnelle, à temps partiel ou à temps plein.

(e) EMPLOYÉE À TERME – Lorsqu'un foyer de soins juge nécessaire d'embaucher une employée pour une durée précise, le foyer et le syndicat local peuvent conclure un accord à cet effet.

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

3.03 INFIRMIÈRE IMMATRICULÉE désigne une infirmière dont le nom est actuellement inscrit sur le registre tenu en application de l'alinéa (11)(1)(a) de la *Loi relative à l'Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick*.

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

3.05 AVANCEMENT désigne la nomination, faite par le foyer, d'une employée à une autre classe comportant une augmentation de la rémunération versée à l'employée.

3.06 HORAIRE DE TRAVAIL désigne un relevé écrit établissant les jours et les heures où les employées sont normalement tenues de travailler de même que les jours où les employées ne sont normalement pas de service.

3.07 ANCIENNETÉ est le calcul des heures accumulées payées à une employée appartenant à l'unité de négociation du foyer de soins où elle est embauchée.

3.08 CLASSE désigne la classe occupée par une employée, tel qu'il est énuméré à l'annexe «A» de la présente Convention.

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

3.10 Partout dans la présente Convention, les mots employés au masculin s'entendent également du féminin et vice-versa.

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

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

3.13 JOUR OUVRABLE désigne que tous les jours (sauf le samedi, le dimanche et les jours fériés).

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

3.15 SECTION LOCALE désigne une section locale du Syndicat des infirmières et des infirmiers du Nouveau-Brunswick.

3.16 REPRÉSENTANTE DE LA SECTION LOCALE désigne une employée visée par la présente convention collective qui a été nommée ou élue par la section locale pour représenter les employées lorsqu'il s'agit de présenter des plaintes ou des griefs au foyer.

3.17 FOYER désigne un employeur au sens des ordonnances d'accréditation respectives.

3.18 SERVICE désigne les heures réelles rémunérées directement par l'employeur. Le service maximum dans une année est de 1957,5 heures réelles.

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

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

3.19 RESPONSABILITÉ FAMILIALE désigne toute situation non urgente dont le degré de gravité requiert l'attention personnelle de l'employée.

#### **ARTICLE 4 – EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL**

4.01 (a) Les employées à temps partiel recevront le taux salarial, les conditions d'emploi et les prestations précisés dans la présente convention sur une base au prorata selon leurs heures de travail.

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

(c) Le choix de la rémunération au prorata est laissé à la discrétion des employées à temps partiel. Une fois qu'une employée a choisi le taux au prorata ou le taux tout compris, elle est liée par cette décision pendant la durée de la convention collective.

4.02 (a) Une employée à temps partiel a droit à une augmentation annuelle telle qu'indiquée à l'Annexe «B» après chaque accumulation ou pour tout multiple de 1957,5 heures de travail.

(b) Lorsqu'une employée à temps partiel devient employée à temps plein, toutes les heures qu'elle a travaillées doivent lui être reconnues aux fins de l'augmentation annuelle définie à l'alinéa 4.02 (a).

4.03 Une employée à temps partiel qui a terminé son stage peut demander un poste à temps plein à la directrice des soins infirmiers et doit avoir la priorité conformément aux dispositions 27.01 et 27.03 de l'article 27. Si le poste à temps plein se trouve dans la même classe et relève du même département, l'employée n'est pas tenue de faire un autre stage.

4.04 Un congé non payé d'une durée d'au moins deux (2) semaines doit être accordé tous les ans sur demande formulée dans les mêmes délais que ceux prescrits pour les employées à temps plein qui demandent des congés annuels à la directrice des soins infirmiers. Le moment où le congé doit se prendre est soumis à l'approbation du directeur général du foyer. Le congé non payé auquel une employée a droit doit être déterminé de la façon suivante:

Heures de travail depuis la date d'embauchage :

Moins de 1957,5 heures	2 semaines civiles
1957,5 – 9787,5 heures	3 semaines civiles
9787,5 – 39,150 heures	4 semaines civiles, et
39,150 heures ou plus	5 semaines civiles

La présente disposition s'applique dans le cas des employées payées au taux tout compris.

4.05 Les employées à temps partiel peuvent demander des congés.

4.06 (a) Conformément au paragraphe 16.04, tout travail cédulé doit être attribué aux employées à temps plein et à temps partiel.

(b) Les employées à temps partiel sont embauchées et confirmées dans des postes à temps partiel, et elles doivent travailler un nombre de relais précis sur une période de quatre (4) ou de six (6) semaines. Le passage de quatre (4) à six (6) semaines ou vice versa doit faire l'objet d'un accord mutuel entre le Syndicat et l'Employeur. Le nombre de relais prévus ne sera ni augmenté ni réduit sans consentement mutuel. Il est entendu que cela ne nuira pas au droit de l'employeur d'effectuer des mises en disponibilité à la suite d'un manque de travail.

(c) Les employées à temps partiel qui souhaitent travailler sur une base occasionnelle peuvent en faire la demande par écrit.

(d) Le travail occasionnel sera réparti comme suit:

(i) Sous réserve du sous-alinéa (ii), le travail occasionnel disponible au moment d'afficher l'horaire doit d'abord être offert aux employées à temps partiel qui ont demandé d'inscrire leur nom sur la liste d'appel et qui sont embauchées pour accomplir ce travail suivant leur ancienneté.

(ii) Nonobstant le sous-alinéa (i), dans les foyers de soins qui appliquent le système de travail en duo, le travail disponible en vue de remplacer une employée à temps plein doit être offert à sa partenaire à temps partiel.

(iii) Si aucune employée à temps partiel n'est disponible et en mesure d'accomplir le travail décrit aux sous-alinéas (i) et (ii), le travail sera offert sur une base équitable aux employées occasionnelles disponibles et en mesure d'accomplir les tâches.

L'offre équitable doit inclure les cas suivants: appels, aucune réponse, refus et périodes où l'employée n'est pas disponible.

(iv) (a) Le travail occasionnel étant non prévisible et non connu comme étant disponible au moment d'afficher l'horaire doit être offert aux employées occasionnelles sur une base équitable. A défaut d'employées occasionnelles pour accomplir les tâches, il faut l'offrir aux employées à temps partiel dont le nom figure sur la liste d'appel des occasionnelles. Les employées à temps partiel inscrites sur la liste d'appel des occasionnelles doivent être appelées par ordre d'ancienneté pour accomplir leur travail occasionnel. Les employées à temps partiel qui ont fait une demande écrite pour travailler sur une base occasionnelle et les employées occasionnelles seront requises (sujet à l'alinéa (b) ci-dessous) de se reporter au travail lorsque requis.

- (b) Une infirmière peut refuser d'être affectée à un travail occasionnel:
- (i) pour raison de maladie, à condition d'en fournir la preuve à l'Employeur;
  - (ii) pour raison d'urgence, à condition d'en fournir la preuve à l'Employeur;
  - (iii) si elle a déjà travaillé trois (3) relais dans une période d'une (1) semaine.

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

## **ARTICLE 5 – STAGE**

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

(b) Le stage peut être annulé à la discrétion de l'employeur. Il peut être prolongé à la discrétion exclusive de l'Employeur, pour une autre période allant jusqu'à deux cent cinquante (250) heures ouvrables. Si le stage doit être prolongé, le représentant de l'employeur doit discuter des raisons de cette prolongation avec l'employée touchée.

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

## ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE

6.01 L'employeur reconnaît le Syndicat local du Bridgeview Hall, le Syndicat local du York Manor, le Syndicat local de la Villa du Repos, le Syndicat local de la Villa Renaissance, le Syndicat local de la Villa Sormany, le Syndicat local des Résidences Lucien Saindon, le Syndicat local du Losier Hall, le Syndicat local Mill Cove, le Syndicat local du Foyer Notre-Dame de Lourdes, le Syndicat local du Foyer Church of St. John and St. Stephen, le Syndicat local du Foyer Ste. Elizabeth, le Syndicat local du Foyer de soins de Campbellton, le Syndicat local de Rocmaura, le Syndicat local de la Villa Providence, le Syndicat local des Résidences Mgr. Chiasson, le Syndicat local de Campobello Lodge, le Syndicat local du Lincourt Manor, le Syndicat local du Foyer de Grand Manan, le Syndicat local La Villa des Chutes, le Syndicat local de Kenneth E. Spencer Memorial Home, le Syndicat local du Passamaquoddy Lodge, le Syndicat local des Résidences Inkerman, le Syndicat local du Forest Dale Home, le Syndicat local de Kennebec Manor, le Syndicat local du Foyer Notre-Dame de Saint-Léonard, le Syndicat local du Foyer Westford, le Syndicat local de Loch Lomond Villa, le Syndicat local du Foyer Central New Brunswick, le Syndicat local de Jordan Lifecare Centre, le Syndicat local de la Villa St-Joseph, le Syndicat local du Foyer Kiwanis, le Syndicat local du Villa Beauséjour, le Syndicat local de Pine Grove Nursing Home, le syndicat local de Villa Maria, le Syndicat local de Kings Way Care Centre, le Syndicat local Tobique Valley Manor, le Syndicat local Villa Chaleur, le Syndicat local Tabusintac Nursing Home, le Syndicat local Les Résidences Jodin, le Syndicat local Complexe Rendez-Vous, le Syndicat local Fundy Nursing Home, le Syndicat local Wauklehegan Manor, le Syndicat local W. G. Bishop Nursing Home, le Syndicat local White Rapids Manor, et le Syndicat local Nashwaak Villa comme unique agent négociateur de toutes les employées embauchées par l'employeur et auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation de la Commission des relations industrielles no IRB1-8, IRB1-24, IRB1- 39-77, IRB1-139-79, IRB1-21-80, IRB1-25-81, IRB1-38-81, IRB1-7, IRB1-8-83, IRB1- 24-83, IRB1-1-84, IRB1-25-84, IRB1-17-86, IRB1-2-88, IRB1-14-88, IRB1-15-88, IRB1-4-89, IRB1-12-89, IRB1-21-89, IRB1- 30-89, IRB1-2-90, IRB1-10-91, IRB1-15- 92, IR-071-95, IR-098-97, IR-099-98, IR-101-98, IR-013-00, IR-039-01, IR-072-04, IR- 007-04, IR-035-05, IR-042-06, IR-041-07, IR-007-08, IR-055-12, IR-020-14, IR-022-14, IR-033-15, IR-035-05, et IR-064-17.

## ARTICLE 7 – DISCRIMINATION

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

## ARTICLE 8 – CONTINUITÉ DU FONCTIONNEMENT

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

## ARTICLE 9 – DROITS DE LA DIRECTION

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

## ARTICLE 10 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT

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

(b) Les employées qui sont membres du Syndicat ou qui le deviennent doivent conserver leur qualité de membre en règle comme condition d'emploi continu. Le Syndicat reconnaît que cette clause n'oblige pas l'employeur de congédier ou de suspendre une employée à la suite d'une mesure disciplinaire imposée par le Syndicat.

10.02 Le foyer de soins doit retenir du traitement revenant à chaque employée un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat.

10.03 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises à la trésorière du Syndicat avant le quinzième (15<sup>ième</sup>) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. Le Syndicat tiendra le foyer de soins au courant du nom et de l'adresse de la trésorière du Syndicat ainsi que du montant des cotisations mensuelles au fur et à mesure que les changements sont apportés chaque année. Le versement mensuel des retenues effectuées doit être accompagné d'une liste complète des employées visées, incluant les heures travaillées, l'adresse, le numéro de téléphone et l'adresse électronique (s'il y a lieu) comme suit :

1. employées à temps plein;
2. employées à temps partiel;
3. employées occasionnelles.

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

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

## ARTICLE 11 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

11.01 Chaque Syndicat local signalera par écrit au foyer de soins le nom de la (des) représentante(s) du Syndicat local qui signifiera les griefs au nom des membres de l'unité de négociation.

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

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



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

## **ARTICLE 12 – COMITÉ DES RELATIONS EMPLOYEUR – EMPLOYÉES**

12.01 Un Comité des relations employeur-employées doit être créé au foyer de soins et doit compter un nombre égal de représentants désignés par le Syndicat local et la direction. Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de questions d'intérêt commun. L'employeur fixe la date et l'heure de la réunion.

Le Comité peut faire des recommandations au Syndicat local et à l'employeur. Nonobstant l'article 17, le temps consacré par les employées aux réunions et à l'exécution des fonctions du Comité est rémunéré à leur taux normal de traitement.

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

12.03 D'un commun accord entre le foyer de soins et le Syndicat local, le comité patronal-syndical et le comité d'exercice de la profession peuvent être fusionnés en un seul comité.

## **ARTICLE 13 – COMITÉ D'EXERCICE DE LA PROFESSION**

13.01 (a) L'employeur et le Syndicat local conviennent d'établir un Comité d'exercice de la profession.

(b) Il doit y avoir un Comité d'exercice de la profession formé de la présidente et d'une représentante du Syndicat local, de la directrice des soins infirmiers et d'un représentant de l'administration. La présidente du Syndicat local et la directrice des soins infirmiers assumeront la présidence à tour de rôle. Les employées ne doivent pas subir une perte de salaire pour avoir assisté aux réunions ou avoir exercé les fonctions du Comité. Si une employée est tenue d'assister à ces réunions en dehors de ses heures de travail réglementaires, elle doit être rémunérée à son taux horaire réglementaire.

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

- (d) Le Comité sera chargé :
  - (i) de définir les problèmes;
  - (ii) d'apporter des solutions viables à ces problèmes;
  - (iii) de recommander les solutions proposées à l'administrateur du foyer de soins.
- (e) Ce Comité doit être nommé dans les trente (30) jours de la signature de la présente Convention, il doit se réunir dans un délai de dix (10) jours après sa formation et sur une base régulière par la suite, et il doit aussi tenir toute autre réunion supplémentaire demandée par l'une ou l'autre des parties.
- (f) Ce Comité joue un rôle consultatif et ne doit pas servir à remplacer les réunions du personnel ni les moyens habituels de communication en vigueur au foyer de soins.
- (g) Toute question restée sans solution après plus de trois (3) rencontres:
  - (i) s'il s'agit d'une question qui concerne l'employeur, elle doit être abordée par écrit par la présidente de la section locale;
  - (ii) s'il s'agit d'une question qui concerne la section locale, elle doit être abordée par écrit par l'administrateur avant la prochaine réunion ordinaire, ou
  - (iii) Nonobstant le paragraphe (g) ci-dessus, si le comité d'exercice de la profession ne parvient pas à régler une question qui a été portée à son attention, le comité ou un membre quelconque du comité peut, en tout temps, présenter la question et ses observations par écrit à l'Association des foyers des soins du Nouveau-Brunswick qui les soumettra au conseil d'administration du foyer de soins et qui fournira une réponse au comité, au nom du conseil d'administration, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date à laquelle elle a reçu la question. Ce délai de vingt (20) jours ouvrables peut-être prolongé par consentement mutuel des parties.
- (h) Les membres du Comité ne doivent subir aucune perte de traitement réglementaire lorsqu'ils assistent à des réunions du Comité.
  - (i) Un procès-verbal de chaque réunion doit être tenu.

13.02 Toutes les employées peuvent, de leur propre chef ou en groupe, présenter au Comité d'exercice de la profession des exposés sur des préoccupations ou des plaintes concernant la charge de travail ou le milieu de travail, ou les deux. Le Comité doit étudier ces exposés et formuler des recommandations à leur sujet.

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

## **ARTICLE 14 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS**

14.01 (a) Lorsqu'une employée ou un groupe d'employées a une plainte ou prétend que l'employeur a violé une quelconque disposition de la présente Convention, cette employée ou ce groupe d'employées doit, avec ou sans le concours d'un représentant du Syndicat local, discuter de la question avec sa surveillante immédiate dans un délai de vingt (20) jours ouvrables complets après l'incident ayant donné lieu à la plainte ou à l'allégation d'une violation de la Convention.

(b) S'il survient un différend de nature générale entre le Syndicat ou ses membres et le foyer de soins concernant une plainte ou une allégation de violation de la présente convention, et que, en raison de sa nature, ce différend ne peut être présenté comme un grief individuel, le Syndicat doit soumettre un grief par écrit à la dernière étape de la procédure applicable aux griefs dans une délai de vingt (20) jours ouvrables après avoir pris connaissance des circonstances donnant lieu au grief.

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

14.02 Lorsqu'une employée ou un groupe d'employées prétend que l'employeur a violé une disposition de la présente Convention et lorsque l'employée ou le groupe d'employées possède le consentement écrit du Syndicat, la procédure suivante s'applique:

**PREMIÈRE ÉTAPE:** Dans un délai de trente (30) jours ouvrables complets après que l'incident donnant lieu au grief soit survenu, l'employée peut présenter son grief par écrit, sur la formule approuvée par la Commission des relations industrielles, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé à la personne désignée par le foyer de soins comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employée ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employée peut passer à la deuxième étape.

**DEUXIÈME ÉTAPE:** Dans un délai de sept (7) jours ouvrables à partir de l'expiration du délai de quatorze (14) jours mentionné à la première étape, l'employée peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé au directeur général du foyer de soins où elle travaille. Toutes propositions de règlement du grief présentées à la première étape et toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lorsqu'il est présenté au directeur général. Le directeur général agissant en compagnie ou au nom du conseil d'administration doit rencontrer l'employée dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle a présenté son grief au directeur général en vue d'obtenir un règlement du grief. Le directeur général doit donner une réponse à l'employée dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date de la rencontre et si l'employée ne reçoit pas un règlement satisfaisant de son grief de la part du directeur général, elle peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 15 ci-dessous, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date à laquelle elle aurait dû recevoir une réponse de la part du directeur général ou de la date à laquelle elle a reçu une réponse non satisfaisante.

14.03 Dans tout cas où une employée ou un groupe d'employées présente son grief en personne ou dans le cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque, l'employée ou le groupe d'employées peut être accompagné d'une représentante de la section locale et du Syndicat.

14.04 Le foyer de soins avisera par écrit le Syndicat local des noms des personnes concernées à chaque palier de la procédure applicable aux griefs dans un délai de trente (30) jours suivant la signature de la présente Convention.

#### 14.05 PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

<b>PALIER</b>	<b>PRÉSENTATION DE GRIEF-DÉLAI DE L'EMPLOYÉE</b>	<b>DESTINATAIRE</b>	<b>RÉPONSE-DÉLAI DE L'EMPLOYEUR</b>
PREMIER	<b>Dans les 30 jours ouvrables</b> suivant la date du prétendu incident ou suivant la date où l'incident a été constaté.	La personne désignée par le foyer de soins	<b>Dans les 14 jours ouvrables</b> suivant la réception du grief par écrit.
DEUXIÈME	<b>Dans les 7 jours ouvrables</b> suivant la réponse OU suivant la date où la réponse devrait normalement avoir été reçue.	L'administrateur du foyer de soins	<b>Dans les 14 jours ouvrables</b> suivant la réception du grief par écrit pour satisfaire le délai de
ARBITRAGE	<b>Dans les 20 jours ouvrables</b> suivant la réception de la réponse du palier final ou la date où la réponse devrait avoir été reçue.		<b>20 jours ouvrables</b> suivant la rencontre.

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

## **ARTICLE 15 – ARBITRAGE**

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

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

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

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

15.04 Décision du conseil – La décision de la majorité doit être la décision du conseil. S'il n'y a pas de majorité, la décision du président est finale et obligatoire pour toutes les parties mais en aucun cas le conseil d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier la présente Convention ni de changer ou modifier l'une de ses dispositions. Le conseil a cependant le pouvoir de régler tout grief relatif à un congédiement ou à une mesure disciplinaire de la façon qu'il jugera juste et équitable.

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

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

15.06 Dépenses du conseil – Chaque partie doit payer

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

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

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

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

## **ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL**

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

(b) Une employée à qui l'employeur demande de travailler pendant son temps de repas a droit, pour cette période de repas, à être rémunérée au taux du surtemps.

(c) Nonobstant ce qui précède, une employée qui est la seule infirmière de service et qui doit rester au foyer pour tout le relais doit être rémunérée à son taux courant pour sa période de repas d'une demi-heure et elle doit ajuster à sa période de repas, selon les circonstances, et n'a pas droit à du surtemps en vertu de l'alinéa 16.01(b) et du paragraphe 43.03 dans ces circonstances.

16.02 Dans la mesure où les nécessités du service du foyer de soins le permettent, chaque employée doit recevoir chaque semaine deux (2) jours libres consécutifs à moins d'entente contraire. La présente disposition s'applique dans le cas des employées à temps plein.

16.03 (a) Le foyer de soins doit tenter d'accorder une fin de semaine libre toutes les deux (2) fins de semaine mais il doit assurer une (1) fin de semaine libre toutes les trois (3) fins de semaine. Si des circonstances devaient empêcher une employée d'obtenir une fin de semaine libre à la troisième (3<sup>ième</sup>) fin de semaine, cette employée doit être rémunérée au taux de surtemps pour les heures de travail effectuées pendant la fin de semaine, à moins qu'il ne soit convenu de lui accorder une fin de semaine libre à une autre date.

(b) Lorsqu'une section locale est d'avis qu'un foyer de soins a la possibilité, dans le cadre des ressources existantes, d'accorder une fin de semaine libre toutes les deux fins de semaine mais ne le fait pas, la section locale doit en informer le foyer de soins. Le foyer et la section locale acceptent de se rencontrer au niveau de la section locale le plus tôt possible afin de discuter de la question et de tenter d'en arriver à une solution qui remporte l'assentiment des parties. Si les parties ne peuvent s'entendre sur une solution au niveau de la section locale, un(e) des représentante(s) du Syndicat provincial et un(e) représentant(e) de l'Association des foyers de soins peuvent être invités(es) à assister à une nouvelle rencontre à titre consultatif seulement.

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

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

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

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

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

(c) Nulle employée ne doit être tenue de changer de relais plus d'une (1) fois dans la même semaine. La présente disposition ne s'applique pas au travail occasionnel.

16.07 (a) Nulle employée ne doit être tenue de travailler pendant plus de sept (7) jours consécutifs (à l'exclusion des heures supplémentaires) sans jour(s) libre(s).

(b) Sauf en cas d'urgence imprévue, nulle employée n'est tenue de rester au travail pendant plus de seize (16) heures consécutives. Dans tous les cas où une employée est tenue de rester au travail, l'employeur doit, en vertu du présent article, remplir immédiatement le document « Travailler au-delà des relais prévus à son horaire » avant que l'employée ne commence à travailler au-delà de ce seuil.

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

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

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

16.11 Il doit être permis à une employée qui se présente au travail pour les horaires de travail établies et affichées au tableau d'affichage de travailler pendant le relais prévu.

16.12 Les parties sont d'accord qu'un foyer de soins peut établir un horaire de semaine de travail réduite attendu que:

- (a) la direction du foyer de soins consente à adopter et à maintenir l'horaire des relais, à l'exception de ce qui est prévu dans 16.13;
- (b) les horaires fonctionnent conformément à la convention et à l'addenda à la convention collective, sauf dans les foyers de soins qui ont une semaine de travail réduite ou les foyers de soins qui choisissent d'élaborer un accord local sur la semaine de travail réduite.

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

## **ARTICLE 17 – SURTEMPS**

17.01 Le surtemps doit être autorisé par le foyer de soins. Cependant, en cas d'imprévu, si l'employée ne peut obtenir l'autorisation nécessaire, elle doit être rémunérée au taux de surtemps lorsqu'elle justifie son surtemps dans un délai de quarante-huit (48) heures.

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

17.03 (a) Tout travail accompli :

- (i) au cours d'une journée libre prévue (employées à temps plein);
- (ii) en plus des sept heures et demie (7½) de travail d'une (1) journée quelconque;
- (iii) en plus de la moyenne de trente-sept heures et demie (37½) par semaine (calculée sur une période de quatre (4) semaines);



(iv) qui dépasse sept (7) jours consécutifs de travail (excluant les heures supplémentaires pendant ces sept (7) jours et les employées occasionnelles et les employées à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle);

(v) sans seize (16) heures de temps libre entre chaque relais (sauf dans les circonstances où l'employée travaille moins de quatre (4) heures de surtemps à la fin du premier relais et excluant les employées occasionnelles et les employées à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle);

(vi) pendant les jours où l'horaire de l'employée a été changé sans préavis de quarante-huit (48) heures (excluant les employées occasionnelles et les employées à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle);

(vii) au cours du deuxième relais d'un double relais;

(viii) au cours d'une fin de semaine libre de l'employée (excluant les employées occasionnelles et les employées à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle);

(ix) au cours du congé annuel de l'employée (les congés annuels doivent être reportés pour les employées à temps plein et les employées à temps partiel dont le salaire est calculé au prorata);

(x) au cours d'un jour férié prévu comme jour de travail, (Le jour férié devant être reporté pour les employées à temps plein et les employées à temps partiel dont le salaire est calculé au prorata);

(xi) au cours d'un jour férié non prévu comme jour de travail;

doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux de traitement ordinaire de l'employée ou au moyen de temps libre calculé à raison d'une fois et demie (1½) le nombre d'heures travaillées en surtemps. L'employée doit pouvoir choisir la méthode de paiement; toutefois, si le foyer de soins n'est pas en mesure de lui accorder le temps libre qu'elle demande dans un délai de soixante (60) jours, elle doit être rémunérée au taux du surtemps pour ses heures supplémentaires de travail. Pour les fins du présent article, le temps libre accumulé doit se prendre en multiples de relais complets.

(b) Tout travail accompli par une employée à temps plein, à temps partiel ou temporaire, à l'exception des heures travaillées sur une base occasionnelle par les employées à temps partiel et les employées à temps partiel temporaires durant les congés annuels payés d'une employée, doit être rémunéré par le paiement du jour de congé annuel et le paiement correspondant à deux (2) fois le taux horaire de l'employée ou du temps libre correspondant au double de chaque heure supplémentaire travaillée. L'employée doit choisir la méthode de paiement.

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

(d) Une employée tenue de travailler le 25 décembre et/ou le 1<sup>er</sup> janvier ou les deux jours doit recevoir le double de son taux de traitement réglementaire. Si l'avis pour ce travail n'est pas donné au moins quarante-huit (48) heures avant le quart de travail, l'employée est rémunérée au taux de deux fois et demie (2 ½) son taux de traitement réglementaire. Seules les employées à temps plein peuvent faire reporter leurs jours fériés.

17.04 (a) Le surtemps doit être réparti équitablement, à tour de rôle, entre les employées qui sont disponibles et capables d'accomplir le travail.

(b) Nulle employée ne doit être tenue de travailler pendant un double relais sans qu'elle y consente excepté en cas d'urgence.

17.05 L'employeur ne mettra pas d'employées en disponibilité pour éviter de payer du surtemps conformément à la disposition 17.03.

17.06 Toute employée à temps plein et employée temporaire qui travaille à temps plein, ainsi que toute employée à temps partiel et employée occasionnelle qui a travaillé plus de 37,5 heures par semaine, en moyenne sur une période de quatre (4) semaines, a droit aux avantages suivants :

(a) Lorsque l'employeur demande à l'employé de continuer à travailler immédiatement après la fin d'un quart de travail de 8 heures ou plus, elle est rémunérée à un taux de deux fois (2x) son taux horaire réglementaire pour toutes les heures travaillées immédiatement après la fin de leur quart de travail initial:

(b) Lorsque l'employeur demande à l'employée de travailler une journée libre prévue, elle est rémunérée à un taux de deux fois (2x) son taux horaire réglementaire.

## **ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS**

18.01 (a) L'employée ne recevant pas le taux tout compris le dernier jour de l'année de référence des congés annuels, a accumulé une ancienneté de :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(b) Chaque employée à temps plein admissible a le droit de recevoir quinze (15) jours consécutifs de congés annuels excluant les jours libres. Un congé annuel ininterrompu de plus de quinze (15) jours exige l'approbation de l'employeur.

(c) Les employées à temps partiel qui sont devenues employées à temps plein pendant l'année ouvrant droit aux vacances ont droit à des congés annuels payés pour chaque mois de service effectué en tant qu'employée à temps plein pendant l'année ouvrant droit aux vacances. Le taux d'accumulation des congés annuels payés doit être basé sur l'ancienneté de l'employée au sein de l'unité de négociation.

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

18.03 Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 19 tombe ou est célébré un jour réglementaire de travail qui se trouve être un jour de congé annuel d'une employée, celle-ci doit obtenir en remplacement de ce jour férié un jour supplémentaire de congé annuel.

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

18.05 Les congés annuels ne peuvent s'accumuler d'une année à l'autre; toutefois, les congés annuels auxquels une employée a droit peuvent être reportés à une année ultérieure. Une employée qui désire faire reporter des congés annuels auxquels elle a droit doit en demander l'autorisation au foyer de soins, par écrit, avant l'expiration de l'année ouvrant droit aux congés annuels au cours de laquelle l'employée prendrait normalement les congés annuels qu'elle cherche à faire reporter. Une telle autorisation ne doit pas être demandée ni refusée sans raison valable.

18.06 (a) Les congés annuels peuvent être pris à n'importe quel temps de l'année et les employées ont le droit de choisir la période où elles prendront leurs congés annuels selon leur ancienneté au sein de l'unité de négociation. Le foyer de soins se réserve le droit de fixer la période des congés annuels de chaque employée de façon à ne pas nuire au bon fonctionnement du service; cependant, une fois fixée, la période des congés annuels d'une employée ne peut être changée à moins d'un accord entre l'employée et le foyer de soins.

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

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

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

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

## **ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS**

19.01 Toutes les employées doivent obtenir chaque année un (1) jour de congé payé pour chacun des jours fériés suivants :

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

Ces avantages seront établis au prorata pour les employées à temps partiel.

19.02 Si un jour férié coïncide avec un jour libre d'une employée, il faut lui accorder un autre jour libre dans un délai de soixante (60) jours en remplacement du jour férié, et selon le choix de l'employée dans la mesure du possible. Si l'employée n'obtient pas cet autre jour libre dans le délai de soixante (60) jours, elle devra être rémunérée au taux de surtemps. D'un commun accord entre le foyer de soins et l'employée, ce jour libre pourra être reporté à une date ultérieure. Il faut lui accorder ce jour libre immédiatement avant ou après les jours libres réglementaires de l'employée, à moins qu'il en ait été convenu autrement.

19.03 La disposition 19.01 ne s'applique pas à une employée qui est absente en congé non payé autorisé pendant le jour ouvrable qui précède immédiatement le jour férié et le jour ouvrable qui le suit immédiatement.

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

19.05 Chaque employée doit obtenir un congé soit à Noël, soit au jour de l'An, à moins d'entente mutuelle. Lorsqu'une employée obtient un congé soit à Noël, soit au Jour de l'an, l'un des jours fériés énumérés à la disposition 19.01 ou un jour libre réglementaire doit être prévu de façon à ce que l'employée soit en congé sans perte de traitement soit les 24 et 25 décembre, soit le 31 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier. Lorsque les nécessités du service du foyer le permettent, l'employée peut être aussi en congé sans perte de traitement soit le 26 décembre ou le 2 janvier. Sous réserve de fonctionnement du service et à moins d'un accord mutuel entre le foyer de soins et les employées concernées, les employées doivent recevoir un congé de Noël ou du Nouvel An en alternance. Par exemple, si l'employée bénéficie du congé du Noël une année, elle bénéficiera du congé du Nouvel An l'année suivante.

Si les nécessités du travail ne permettent pas d'accorder les congés ci-dessus, l'employeur doit en discuter avec la représentante de la section locale au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre en vue d'essayer d'en arriver à une solution satisfaisante.

19.06 (a) Si une employée est censée travailler pendant un jour férié, elle doit être rétribuée au taux de surtemps et de plus les employées à plein temps et à temps partiel au prorata doivent faire reporter leurs jour férié.

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

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

## ARTICLE 20 – CONGÉ DE MALADIE

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

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

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

- (a) les jours où l'employée est en congé annuel,
- (b) les jours où l'employée est en congé payé conformément aux dispositions de la présente Convention,
- (c) les jours où l'employée est en congé de maladie payé, et
- (d) les jours où l'employée est absente du travail et qu'elle reçoit des indemnités pour accident du travail jusqu'à un maximum d'un an.

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

- (a) que ces absences soient signalés aussitôt que possible à une personne désignée par le foyer. Le foyer doit informer la présidente de la section locale par écrit de(s) personne(s) qui ont été désignées;
- (b) qu'elle donne à l'employeur l'assurance de cette condition; et
- (c) qu'elle possède les crédits de congés de maladie nécessaires.

20.04 (a) L'employeur peut exiger un certificat médical. Si l'employeur exige un certificat médical, il doit le faire pendant que l'employée est absente pour raisons de maladie. Une employée peut être avisée personnellement à l'avance du fait qu'un tel certificat médical sera exigé.

(b) Lorsque l'Employeur exige d'une employée de présenter des certificats médicaux ou des rapports médicaux détaillés à la suite d'un examen de santé exigé, il incombe à l'Employeur de payer le coût direct de ces examens, certificats ou rapports médicaux.

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

20.06 Quand un congé de maladie payé est accordé à une employée et qu'un congé pour blessure au travail est approuvé par la suite pour la même période, il faut considérer, aux fins de dossier des crédits de congés de maladie, que l'employée n'avait pas obtenu un congé de maladie payé.

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

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

20.09 Quand un jour férié prévu à l'article 19 survient pendant qu'une employée est en congé de maladie payé, ce jour ne doit pas être déduit du total de jours fériés accumulés.

20.10 Lorsqu'une employée est absente pendant une partie de son relais pour raisons de maladie, la déduction des crédits de congés de maladie sera faite en fonction des heures travaillées pendant ce quart de travail.

20.11 Un congé de maladie doit être accordé pour des rendez-vous chez un médecin ou un dentiste qui ne peuvent être obtenus en dehors des heures normales de travail d'une employée, conformément à la disposition 20.10. L'employée doit aviser le foyer de soins de l'heure du rendez-vous aussitôt que celui-ci aura été confirmé. Lorsque cela est possible, l'avis doit être donné soixante-douze (72) heures avant le rendez-vous.

20.12 (a) Une employée, dont la durée du service est de

(i) plus de (2) ans mais moins de six (6) ans, qui a épuisé ses crédits de congés de maladie accumulés peut obtenir sur demande, une avance de crédits de congés pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours;

(ii) six (6) ans ou plus, qui a épuisé ses crédits de congés de maladie accumulés doit obtenir sur demande, une avance de crédits de congés pouvant aller jusqu'à quinze (15) jours.

(b) Les crédits de congés de maladie octroyés doivent être remboursés à raison d'une demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) par mois pris sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.

(c) La totalité des crédits de maladie octroyés n'excédera pas quinze (15) jours en aucun temps.

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

20.13 Une employée qui retourne au travail après s'être absentée de son travail pour une durée de dix (10) jours ou plus parce qu'elle était malade ou obtenait des prestations de la CSSIAT doit, dans la mesure où la chose est possible et prévisible, informer l'employeur de son intention de retourner au travail au moins sept (7) jours à l'avance.

20.14 Le congé de maladie s'applique seulement aux quarts de travail occasionnels que les employées à temps partiel ont consenti à faire et qui sont à l'horaire affiché conformément à l'article 16.04.

## ARTICLE 21 – RÉHABILITATION SUR L'EMPLOI DE L'ALCOOL ET DE DROGUES

21.01 Le foyer de soins reconnaît que l'abus d'alcool et de drogues peut constituer un problème de santé. Une employée qui a un problème lié à l'alcool ou aux drogues doit accepter de participer à un programme de réadaptation. Si le programme exige que l'employée s'absente du travail, elle pourra utiliser ses crédits de congés de maladie accumulés et à défaut de crédits de congés de maladie, un congé non payé doit être accordé.

21.02 Si une employée est tenue d'assister à des réunions avec l'employeur concernant ses problèmes de santé, elle peut, si elle en fait la demande, se faire accompagner par une représentante syndicale.

## ARTICLE 22 – CONGÉS DIVERS

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

(b) Un congé non payé peut être accordé pour autres affaires du Syndicat. Le nombre d'employées d'un (1) foyer de soins pouvant avoir droit à un congé en même temps est laissé à la discrétion du foyer de soins, sauf en cas d'urgence. Un tel congé devrait être demandé au moins deux (2) semaines avant la date de la réunion.

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

(i) un avis d'intention de retourner au travail d'au moins soixante (60) jours doit être remis à l'employeur;

(ii) une employée qui retourne au travail dans les deux années plus une journée suivant l'autorisation de son congé doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait avant sa période d'absence;

(iii) une employée qui retourne au travail après une absence de plus de deux années et une journée doit être réintégrée dans un poste au sein de l'unité de négociation, à son statut d'emploi précédent suivant son ancienneté;

(iv) les frais de toute période d'orientation nécessaires seront payés par le foyer et le Syndicat doit rembourser le foyer;

(v) une employée peut pendant sa période de congé, si le régime auquel elle adhère l'y autorise, continuer de verser ses contributions ainsi que celles de son Employeur;



(vi) l'ancienneté de l'employée doit continuer de s'accumuler;

(vii) le paragraphe 22.02 ne s'applique pas.

22.02 Sauf dans le cas des congés prévus à la disposition 22.01 (c), le foyer de soins doit maintenir le plein salaire et les avantages de l'employée pendant la durée d'un congé accordé pour affaires du Syndicat. Le Syndicat doit rembourser le foyer de soins sur réception de la facture. Le remboursement doit comprendre la part de l'Employeur des avantages négociés et des avantages du gouvernement, tel qu'établi spécifiquement sur la facture.

22.03 Quand une employée a obtenu un congé non payé, sauf en application de la disposition 22.01, elle conserve son ancienneté mais n'en accumule pas, et son anniversaire est reporté en conséquence.

22.04 Quand une employée a utilisé tous ses congés de maladie accumulés, un congé non payé d'une période ne devant pas dépasser six (6) mois doit lui être accordé. Une période supplémentaire de congé non payé peut être accordée. L'employeur peut exiger la présentation des documents prévus à la disposition 20.07. L'employée doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait avant sa période d'absence. Si le poste a été supprimé, elle doit être affectée à un poste équivalent.

#### 22.05 Congés de deuil

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

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

(c) Sur demande, une employée doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès d'un grand-parent, de sa belle-mère, de son beau-père, d'un gendre, d'une bru ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employée, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de trois (3) jours civils consécutifs dont l'un (1) doit être le jour des funérailles, à un service commémoratif ou à toute autre réunion commémorative, ou à l'inhumation.

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

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

(f) Les congés de deuil rémunérés s'appliqueront aux relais prévus de l'employée, prévus pendant la période ou les périodes de deuil mentionnées ci-dessus.

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

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

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

22.08 Les employées assistant aux réunions convoquées par le foyer ne doivent pas subir de perte de traitement.

22.09 Une employée qui, ayant fait un effort raisonnable pour se rendre au travail lors d'une tempête, a été empêchée de le faire à cause de l'état des rues ou des routes publiques, doit avoir l'occasion de remplacer, à un temps mutuellement convenu, la partie du relais pour lequel elle a été empêchée de se rendre au travail, en travaillant à la fin de son relais réglementaire ce jour-là ou à un autre temps mutuellement acceptable, au moyen de jours fériés accumulés, de surtemps accumulé ou de congés annuels accumulés, ou en travaillant durant l'un (1) de ses jours libres ou jours fériés réglementaires, si l'organisation du travail le permet. Ce privilège ne s'applique pas aux employées occasionnelles.

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

(b) Si une employée est citée à comparaître comme témoin par le foyer de soins relativement à ses fonctions exercées au foyer de soins :

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

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

(c) Lorsqu'une employée est citée à comparaître ou demandée par le Syndicat de témoigner à une audience d'arbitrage ou à une instance de l'AIIINB, le Syndicat doit rembourser le foyer de soins qui a maintenu le plein salaire et les avantages de l'employée, selon le paragraphe 22.02, pendant une telle absence, sur réception d'une facture du foyer de soins.

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

22.12 Toute employée retournant au travail après un congé, par exemple, congé de maladie ou congé d'absence sans paie ou avec paie de dix (10) jours ou plus, doit aviser l'employeur de son retour au travail au moins quarante-huit (48) heures avant la première journée où elle est censée commencer à travailler.

22.13 Les employées à temps plein ont le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum de trois (3) jours par année civile (deux (2) jours pour les employées à temps partiel et un (1) jour pour les occasionnelles) en cas d'urgence au sens du paragraphe 3.12 ou pour une responsabilité familiale au sens du paragraphe 3.19. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Il s'applique aux employées occasionnelles pour les relais déjà prévus à l'horaire.

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

#### 22.15 Congé en cas de violence familiale

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

(b) Les renseignements personnels relatifs à la violence familiale seront traités de manière confidentielle par l'Employeur.

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

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

## ARTICLE 23 – CONGÉ D'ÉTUDES

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

23.02 (a) Les employées recommandées par la section locale et autorisées par le foyer de soins à assister à des réunions et des ateliers d'ordre professionnel doivent obtenir un congé sans perte de traitement, à moins de commun accord contraire.

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

23.03 (a) Les parties à la présente Convention partagent le désir d'améliorer le niveau professionnel en donnant aux employées l'occasion de temps à autre de participer à des colloques, à des ateliers, à des cours de brève durée ou à d'autres programmes semblables organisés à l'extérieur, pour leur permettre de se tenir au courant des connaissances et techniques dans leurs domaines respectifs. Les foyers de soins devront faire circuler, parmi les infirmières et en temps opportun, toute information relative aux occasions de formation.

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

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

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

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

## **ARTICLE 24 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET D'ADOPTION**

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

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

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

24.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 24.06, le foyer de soins peut ordonner à une employée qui est enceinte de prendre son congé de maternité à tout moment, lorsqu'à son avis, l'intérêt de l'établissement l'exige.

24.05 (a) (i) Le nombre total de semaines pendant lesquelles une employée a droit au congé de maternité peut être diminué, à la discrétion de l'employée.

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

(b) Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégrée dans le poste qu'elle occupait auparavant.

24.06 Pendant les dix-sept (17) semaines du congé de maternité, l'employée peut continuer à participer aux régimes d'assurance prévus aux articles 44, 45 et 46 de la convention collective. Lorsque l'employée demande de continuer de verser ses contributions aux régimes d'assurance, l'employeur doit aussi continuer de verser les contributions requises aux régimes d'assurance pendant la période du congé de maternité, à condition que l'employée soumette des chèques postdatés pour sa part des primes pour toute la période avant le début du congé de maternité.

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

#### 24.08 Régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi (en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010)

(a) Une employée ayant une (1) année d'ancienneté qui accepte de retourner travailler pendant une période d'au moins six (6) mois et qui présente à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* et qu'elle y a droit sera admissible à une allocation de congé de maternité ou d'adoption conformément au régime supplémentaire de prestation d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas (15) semaines ininterrompues immédiatement après le délai de carence minimal pour avoir droit à la prestation d'assurance-emploi.

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

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

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

(e) Lorsque les deux parents sont employés dans le foyer de soins, le congé d'adoption peut être partagé entre les parents; toutefois, un seul parent sera admissible aux prestations du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC).

#### 24.09 Congé de garde d'enfant

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

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

(ii) qui adopte ou a adopté un enfant,

l'employeur doit accorder à l'employée un congé non payé de soixante-deux (62) semaines consécutives ou un congé plus court que l'employée demande pour lui permettre de prendre soin de l'enfant.

(b) Un congé accordé en vertu de l'alinéa 24.09 (a) doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté vient sous le soin et la garde de l'employée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après cette date. Le congé de garde d'enfant d'une employée qui est la mère naturelle d'un enfant doit commencer immédiatement à la fin du congé de maternité, à moins que l'Employeur et l'employée s'entendent autrement. Si l'enfant nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.

(c) Une employée qui revient au travail après un congé de garde d'enfant doit être réintégrée au poste qu'elle occupait auparavant.

(d) Pendant qu'elle est en congé de garde d'enfant, une employée peut, si le régime applicable le permet, maintenir sa cotisation, y compris la contribution de l'Employeur, prévue dans les articles 44, 45 et 46 de la convention collective, durant la période du congé.

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

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

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

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

## ARTICLE 25 – TRAITEMENTS

25.01 (a) Prime de reconnaissance et de maintien en poste – L'Employeur doit verser, aux employées dans l'unité de négociation qui présentent une confirmation d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée, un rajustement correspondant au taux de traitement réglementaire de l'employée, à compter de la date à laquelle l'employée a atteint cette étape, conformément à la lettre d'intention concernant la prime de reconnaissance et de maintien en poste.

15 ans – 1,0 %

25 ans – 5,0 %

Nonobstant la politique de l'employeur sur les congés non payés, les employés qui comptent 25 ans d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée peuvent demander un maximum de cinq (5) jours de congé non payés par année. L'employeur peut accorder le congé en tentant compte des éléments suivants :

- Le dossier d'emploi et d'assiduité de l'employée qui demande le congé;
- Les soldes des banques de ours fériés, d'heures supplémentaire et de congés annuels (disponibles et accumulés)

Remarque : pour la mise en œuvre initiale de la nouvelle prime de 15 ans, les employées ayant 15 ans ou plus et moins de 25 ans d'immatriculation active à titre d'infirmière immatriculée à la date de signature de la convention collective seront admissibles à la prime de 1 % à compter de la date de signature de la convention collective.

(b) Les traitements applicables aux employées visées par la présente Convention figurent à l'annexe « B » de la présente Convention.

25.02 Une employée à temps plein a droit à une augmentation annuelle indiquée à l'Annexe «B» après avoir accumulé 1 957,5 heures réglementaires payées ou d'un multiple de ce nombre. Aux fins de l'octroi des augmentations de traitement à l'anniversaire, l'anniversaire de l'embauchage doit être considéré comme ayant passé au premier (1<sup>er</sup>) jour de la période de paye pendant laquelle l'anniversaire survient.

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

25.04 (a) Prime de quart

(i) La prime pour le quart du soir doit être deux dollars et dix cents (2,10 \$) l'heure.

(ii) La prime pour le quart de nuit doit être deux dollars et soixante cents (2,60 \$) l'heure.

(b) Une prime de fin de semaine est versée pour toutes les heures travaillées pendant n'importe quel quart de travail où la majorité des heures sont travaillées entre 19 h le vendredi et 7 h le lundi, et doit être deux dollars et quatre-vingt-cinq cents (2,85 \$) l'heure.



25.05 Cession de traitement – Sauf dans les cas où l’approbation préalable du foyer de soins aura été obtenue, nulle employée ne doit faire une cession quelconque de sa paye à une tierce personne.

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

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

25.07 Le traitement applicable à une infirmière immatriculée (I.I.) doit être payé par le foyer de soins à partir de la date du premier embauchage ou à partir de la date qui figure sur le certificat d’enregistrement de l’infirmière diplômée, en prenant la date qui est la plus éloignée.

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

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

25.10 Tout travail accompli au sein de l’unité de négociation doit être rémunéré au taux établi aux annexes «B» de la présente Convention.

25.11 Allocation pour les uniformes ou les frais d’inscription à une association professionnelle.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, chaque employée ayant travaillé un minimum de 978,75 heures au cours de l’année civile précédente aura droit à une somme annuelle de deux cent cinquante dollars (250 \$) qu’elle pourra utiliser, à sa discrétion, soit pour l’achat d’articles d’uniforme (uniformes noir et blanc ou chaussures appropriées), soit pour payer les frais d’inscription à leur association professionnelle. Ce montant doit être versé au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de chaque année.

## **ARTICLE 26 – PÉRIODE DE PAYE**

26.01 L’employeur maintiendra la période de paye uniformisée à la quinzaine pour les employées à temps plein.

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

26.03 L'employeur consent à remettre les payes aux employées affectées au relais de soirée et de nuit au moment où elles quittent le service. Cette clause ne s'applique pas à l'employée qui a choisi le virement automatique.

26.04 L'employeur doit faire en sorte que les payes soient remises entre 9 heures et 16 heures le jour de paye. Cette clause ne s'applique pas à l'employée qui a choisi le virement automatique.

26.05 Si le jour de paye survient pendant un jour libre de l'employée, celle-ci pourra recevoir son chèque de paye le jour précédent s'il est prêt. Cette clause ne s'applique pas à l'employée qui a choisi le virement automatique.

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

26.07 Virement automatique – Le foyer de soins peut implanter un système de virement automatique avec un établissement financier choisi par l'employée et assuré en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance dépôts du Canada* ou la *Credit Union Deposit Corporation*.

## **ARTICLE 27 – VACANCES, AFFICHAGES ET AVANCEMENTS**

27.01 (a) Quand il survient une vacance ou que l'on crée un nouveau poste au sein de l'unité de négociation, le foyer de soins doit placer un avis du poste sur les tableaux d'affichage dans un délai de sept (7) jours civils pendant au moins quatorze (14) jours civils. Une copie de l'avis doit être envoyée au Syndicat local.

(b) Pour tous les affichages donnant suite à des vacances créées par un poste initial comblé, l'employeur doit placer un avis du poste sur les tableaux d'affichage pendant sept (7) jours.

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

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

Les exigences du poste telles qu'établies par la direction doivent être pertinentes par rapport au poste.

27.03 Les vacances et les nouveaux postes, y compris les postes qui font l'objet d'avancements, doivent être remplis en fonction de l'ancienneté au sein de l'unité de négociation du foyer de soins intéressé, pourvu que la candidate qui compte le plus d'ancienneté possède les compétences nécessaires en soins infirmiers pour accomplir le travail.

27.04 La candidate choisie doit faire un stage dans la nouvelle classe pendant trois (3) mois civils.

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

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

27.06 Quand une employée, qui est frappée d'incapacité causée par une infirmité ou une maladie ou qui, par suite de son âge avancée ou d'une incapacité temporaire, ou encore parce qu'elle est enceinte ne peut pas remplir ses fonctions normales, l'employeur fera tous les efforts raisonnables en vue d'affecter l'employée à un poste ou à un emploi qui correspond à son incapacité, à sa capacité ou à son âge. L'employeur ne doit déplacer aucune autre employée de son poste, sauf une employée stagiaire, pour effectuer cette réaffectation.

## **ARTICLE 28 – AFFECTATIONS PROVISOIRES**

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

(b) Une fois la période d'affectation provisoire terminée, l'employée doit être réintégrée dans son ancien poste.

(c) Chaque employée qui est affectée à un poste d'une classe plus élevée a droit à un supplément de traitement et ce supplément doit s'appliquer à toutes les employées admissibles qui assument l'ensemble ou la plus grande partie de la responsabilité du poste d'un niveau plus élevé.

28.02 Une employée qui exerce régulièrement les fonctions d'une classification plus élevée doit être rémunérée à son échelon de cette classification.

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

28.04 Un membre de l'unité de négociation qui est demandé de remplacer quelqu'un à un poste de direction dans une unité qui n'est pas une unité de négociation pour une période d'un (1) an ou moins conserve son ancienneté et continue d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'elle occupe ce poste. Après une période maximale d'un (1) an de remplacement à un tel poste, l'ancienneté est maintenue mais elle cesse de s'accumuler.

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

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

## **ARTICLE 29 – EVALUATION, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT**

29.01 (a) Il est interdit, sauf pour raison valable, de suspendre sans traitement ou de congédier une employée.

(b) À la demande de l'employée, une représentante de la section locale peut participer à toute discussion avec l'employée concernant de telles mesures de suspension et de congédiement.

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

29.02 Lorsqu'une employée est suspendue sans traitement ou congédiée, le foyer de soins doit, dans un délai de cinq (5) jours civils après la suspension ou le congédiement, aviser l'employée par écrit, par courrier recommandé ou par signification à personne, en signalant la raison de la suspension ou du congédiement.

29.03 Lorsqu'une employée prétend avoir été suspendue ou congédiée en violation de la disposition 29.01, elle peut, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter de la date à laquelle elle a été avisée par écrit de sa suspension ou de son congédiement, tel qu'exigé à la clause 29.02 recourir à la procédure applicable aux griefs y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente Convention, et, aux fins d'un grief alléguant violation de la disposition 29.01, elle doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

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

29.05 L'employeur consent à ne pas présenter comme élément de preuve lors d'une audience relative à une mesure disciplinaire un document tiré du dossier d'une employée dont l'employée ne connaissait pas l'existence six (6) jours ouvrables avant la tenue de la dite audience.

29.06 Un document relatif à une mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'une employée à l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois (sans compter un congé sans solde) après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu que l'employée n'ait fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire au cours de cette période.

29.07 Lorsqu'il est déterminé qu'une employée a été suspendue sans traitement ou congédiée en violation de la disposition 29.01, l'employée en question doit immédiatement être réintégrée dans son ancien poste sans perte d'ancienneté ni d'autres avantages qui lui seraient revenus si elle n'avait pas été suspendue ou congédiée. L'un des avantages qu'elle ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration.

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

## **ARTICLE 30 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL**

30.01 Les parties reconnaissent qu'il pourrait s'avérer nécessaire pour les foyers de soins de réduire ou de rationaliser leur personnel infirmier. Cette activité, le réaménagement de l'effectif, peut entraîner ou non la mise en disponibilité d'infirmières.

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

30.02 Au moment où l'employeur prévoit devoir effectuer un réaménagement de l'effectif, il doit signifier un avis à cet effet aux représentantes de la section locale et, dans les dix (10) jours ouvrables de la signification de l'avis, il doit rencontrer les représentantes de la section locale pour discuter de la mise en œuvre du réaménagement de l'effectif en fonction des modalités suivantes:

### **30.03 Déplacement**

(a) Une employée qui est touchée par un réaménagement de l'effectif au sein du foyer, doit, sur signification d'un avis indiquant que son poste est touché par le réaménagement de l'effectif, avoir le droit de réclamer le poste d'une autre employée, sous réserve des conditions suivantes :

(i) que cet autre poste soit détenu par une employée possédant moins d'ancienneté;

(ii) que l'employée qui réclame le poste possède les habiletés infirmières nécessaires pour exercer l'emploi.

(b) Une employée qui est déplacée par une autre employée, selon la présente disposition, peut déplacer une autre employée selon les mêmes conditions et modalités.

- (c) L'infirmière qui déplace assumera le statut d'employé (c'est-à-dire à temps plein ou à temps partiel) de l'infirmière qu'elle déplace.
- (d) Une infirmière à temps plein qui déplace une infirmière à temps partiel, a droit au rappel selon les dispositions de l'alinéa 30.06 à 30.12 ci-dessous pour le reste de ses heures régulières à temps plein.
- (e) Une employée à temps partiel peut seulement déplacer une autre employée à temps partiel, sauf lorsqu'aucune employée à temps partiel ne possède moins d'ancienneté. Alors, l'employée à temps partiel peut déplacer une employée à temps plein qui possède moins d'ancienneté pour le nombre d'heures jusqu'à son nombre spécifique d'heures régulières des relais prévus à l'horaire établis selon l'alinéa 4.06 (b).
- (f) L'employée touchée par le réaménagement de l'effectif peut aussi accepter une mise en disponibilité.
- (g) En exerçant son droit en vertu du présent sous alinéa, une employée ne peut pas déplacer une autre employée pour augmenter le nombre de ses heures régulières.
- (h) Les employées doivent disposer de quarante-huit (48) heures, sauf les fins de semaines ou les jours fériés après avoir reçu un avis, pour exercer leurs droits en vertu du présent sous-alinéa.
- (i) Les heures d'ancienneté à la date de la signification de l'avis des droits de déplacement seront appliquées.

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

#### 30.04 Mise en disponibilité

- (a) Sous réserve du droit du foyer de soins de retenir des employées dont les compétences en soins infirmiers sont nécessaires au fonctionnement sûr du foyer de soins, les mises en disponibilité doivent s'effectuer suivant l'ordre inverse de l'ancienneté au sein du foyer de soins.
- (b) Sauf en cas d'urgence, les mises en disponibilité occasionnées par un manque de travail ou par une réduction d'une partie ou de la totalité des heures réglementaires d'une employée seront effectuées uniquement après qu'un préavis d'au moins trente (30) jours aura été donné aux employées visées et au Syndicat local, et les deux parties devront se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties pour discuter de la mise en disponibilité prévue.
- (c) Les heures d'ancienneté à la date de l'avis de la mise en disponibilité s'appliquent.

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

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

30.06 Rappel – En cas de rappel, les employées doivent être rappelée suivant l'ordre inverse des mises en disponibilité.

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

30.08 (a) Une employée à temps plein peut être rappelée à un poste à temps plein ou à temps partiel. Si elle est rappelée à un poste à temps partiel, l'employée qui occupait auparavant un poste à temps plein doit retenir ses droits de rappel, ces droits ne devant pas s'étendre au-delà de la période de rappel de dix-huit (18) mois.

(b) Une employée à temps partiel peut être rappelée à un poste à temps partiel ou au nombre d'heures équivalent d'un poste à temps plein disponible.

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

(d) Si aucun droit de rappel n'est disponible pendant la période de dix-huit (18) mois, l'employée ou les employées qui figurent sur la liste de rappel doivent, si elles l'indiquent par écrit avant la fin de la période de dix-huit (18) mois, être considérées employées occasionnelles et conserver leur ancienneté déjà accumulée.

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

(i) que l'infirmière ait indiqué par écrit qu'elle était disponible pour accomplir le travail occasionnel,

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

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

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

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

(i) pour des raisons de maladie à condition qu'elle puisse convaincre l'Employeur de son état,

(ii) pour des raisons d'urgence à condition qu'elle puisse convaincre l'Employeur de son besoin,

(iii) si elle a déjà travaillé ses heures régulières prévues.

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

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

30.12 Il incombe à l'employée de tenir l'employeur au courant de son adresse courante.

30.13 Pour l'application du présent paragraphe, un représentant du syndicat provincial et un représentant de l'AFSNB ont le droit d'assister à toute réunion mixte à titre consultatif.

## **ARTICLE 31 – CESSATION D'EMPLOI**

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

31.02 Le foyer de soins doit aviser les employées par écrit d'une cessation d'emploi, trois (3) semaines civiles avant la cessation d'emploi. Cette disposition ne s'applique pas aux employées démisées de leurs fonctions pour raison valable.

31.03 Si le foyer de soins omet de donner le préavis exigé ci-dessus, l'employée devra être rémunérée pour chaque jour où elle n'était pas autorisée à travailler.

31.04 En cas d'urgence, les délais fixés aux dispositions 31.01 et 31.02 peuvent être modifiées d'un commun accord entre l'employée et l'employeur.

## **ARTICLE 32 – RETRAITE**

32.01 Si elle désire, une employée peut prendre sa retraite à l'âge de cinquante-cinq (55) ans et elle doit recevoir les prestations de pension prévues par le régime de retraite auquel elle est inscrite.

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

## **ARTICLE 33 – ALLOCATION DE RETRAITE**

33.01 (a) Quand une employée comptant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté :

(i) prend sa retraite conformément à l'article 32;

(ii) doit quitter son emploi par suite d'incapacité, ou pour raison de décès;

(iii) est mise en disponibilité sous réserve de l'alinéa 34.04;

le foyer de soins doit verser à cette employée ou à son bénéficiaire une allocation de retraite, équivalent à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service d'ancienneté, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employée.

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



- (b) Si l'employée en fait la demande, l'allocation de retraite peut :
- (i) être versée en un seul paiement global, au moment où l'employée y a droit; ou
  - (ii) être retenue jusqu'à l'année d'imposition suivante; ou
  - (iii) servir à l'achat d'une rente à versements invariables établie par l'employée.

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

(c) Les employées à temps partiel ou les employées occasionnelles doivent recevoir leur paiement à l'échelon de l'échelle de traitement où elles se trouvent aux taux indiqués à l'annexe «B».

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

- (i) L'employée avisera l'employeur par écrit de sa décision de cesser son allocation de retraite de façon anticipée et confirmera la date d'entrée en vigueur choisie de l'abandon;
- (ii) Le versement de la somme forfaitaire unique sera calculé en fonction des années complètes de service ininterrompu de l'employée et de son taux réglementaire de traitement à la date d'entrée en vigueur qu'elle a choisie, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours;
- (iii) Une employée qui choisit l'abandon anticipé de son allocation de retraite ne sera pas admissible, à sa retraite, à tout autre versement de son allocation de retraite;
- (iv) L'employée doit être avisée, sans préjudice, dans un délai de quarante-cinq (45) jours du montant de l'allocation de retraite qui lui est dû et de la date à laquelle ce paiement peut être attendu.

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

## ARTICLE 34 – ANCIENNETÉ

34.01 Une liste d'ancienneté comprenant toutes les employées visées par la présente Convention et indiquant le nom, la classe, la date d'embauchage, le nombre total d'heures d'ancienneté de la période précédente, le nombre total d'heures d'ancienneté de la période en cours et le nombre total d'heures d'ancienneté accumulées depuis la date d'embauche à la fin de la dernière période de paie complète précédant le 31 décembre, le 30 avril et le 31 août, respectivement, est préparée et affichée tous les quatre (4) mois, le 15 janvier, le 15 mai et le 15 septembre de chaque année, dans un endroit accessible à toutes les employées ainsi visées. Une période de trente (30) jours pendant laquelle les employées peuvent contester les révisions doit être accordée après cet affichage. Une copie de la liste d'ancienneté doit être remise au Syndicat local au moment de l'affichage et après la période de trente (30) jours susmentionnées avec les révisions devant être indiquées. Une employée ne peut accumuler plus de 1 957,5 heures dans une période de douze (12) mois.

34.02 Quand une employée termine son stage, son ancienneté doit s'accumuler à partir de la date d'embauchage.

34.03 (a) Quand une employée a obtenu un congé non payé, le service ininterrompu et l'ancienneté de cette employée doivent être maintenus, mais l'ancienneté et les autres avantages déterminés par la durée du service ne doivent pas s'accumuler pendant ce congé, sauf dans les cas prévus à la disposition 22.01.

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

(c) Une employée à qui on accorde un congé de garde d'enfant ne perd pas son ancienneté et elle accumule de l'ancienneté jusqu'à un maximum de soixante-deux (62) semaines selon ses heures normales régulières.

34.04 Il y a interruption de service et une employée perd son ancienneté pour les raisons suivantes uniquement si :

(i) elle quitte d'elle-même le service du foyer de soins;

(ii) elle est congédiée pour une raison valable;

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

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

34.05 (a) Une employée qui accepte un emploi permanent dans un foyer de soins compris dans la présente convention collective dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la date à laquelle elle a présenté sa démission à un autre foyer de soins compris dans la présente convention collective doit conserver les avantages indiqués à l'alinéa (d).

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

(c) La pension de l'employée doit être transférée lorsque celle-ci accepte un emploi dans un autre foyer de soins.

(d) Les employées qui répondent aux exigences des alinéas 34.05 (a) ou (b) doivent conserver les avantages suivants :

1. l'allocation de retraite;
2. les crédits fondés sur le service qui s'appliquent aux augmentations dans l'échelle de traitement.

## ARTICLE 35 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

35.01 (a) Le foyer de soins doit continuer de prendre des mesures raisonnables visant à la sécurité et à l'hygiène de ses employées pendant leurs heures d'emploi. Afin d'être pleinement informé des obligations qui lui incombent en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, le foyer de soins doit consulter le comité provincial établi en vertu de la lettre d'intention concernant le comité de santé et de sécurité au travail (le « comité provincial ») et collaborer avec lui.

(b) Le foyer de soins, par l'intermédiaire de son comité mixte de santé et de sécurité au travail, doit consulter le comité provincial et collaborer avec lui sur les questions de santé et de sécurité au travail. Le foyer de soins adopte, comme mesure minimale, les recommandations en matière de santé et de sécurité formulées par le comité provincial.

(c) Les dispositifs de protection et autres installations jugés nécessaires pour empêcher les employées de se blesser doivent être fournis par le foyer de soins. Le foyer de soins et le Syndicat local doivent tous les deux contribuer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion de mesures raisonnables de sécurité et d'hygiène, y compris la promotion favorisant un milieu libre d'abus et de harcèlement.

35.02 L'employeur doit assurer les immunisations ou les mesures préventives qui sont immédiatement nécessaires à la sécurité au travail des employées.

35.03 Au moins un (1) membre de l'unité de négociation dans chaque foyer sera nommé membre du Comité d'hygiène et de sécurité établi au foyer conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Le temps que consacrent les employés aux réunions du comité et à l'exécution de leurs tâches, au sein du comité doit être considéré comme du temps travaillé.

### 35.04 Santé et sécurité psychologiques

Les parties considèrent que la santé mentale et la sécurité psychologique en milieu de travail sont aussi importantes que les autres aspects de la sécurité et de l'hygiène. À ce titre, l'Employeur adoptera les recommandations du comité provincial en ce qui concerne la mise en œuvre d'un plan de santé et de sécurité psychologiques conforme aux meilleures pratiques actuelles dans le domaine.

### 35.05 Codes de pratiques

(a) L'Employeur doit mettre en place un code de pratique en matière de harcèlement, conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*.

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

(c) L'Employeur doit s'assurer que toutes les employées connaissent ces codes de pratiques en leur faisant suivre une formation.

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

### 35.06 Employée travaillant seule

L'Employeur doit mettre en place une politique et des procédures à l'appui d'un Plan de sécurité pour les employées travaillant seules, lequel doit être révisé chaque année par le comité. Les employées doivent disposer des mesures de contrôle des risques précisées dans le Plan de sécurité pour les employées travaillant seules et être tenues de les utiliser.

### 35.07 Plans de sécurité

(a) L'Employeur doit s'assurer que toutes les employées connaissent les plans en cas d'incendie ou de catastrophe et le plan d'évacuation.

(b) L'Employeur doit communiquer les renseignements au comité provincial et obtenir son avis sur toutes les évaluations des dangers et des risques sur le lieu de travail

## **ARTICLE 36 – BLESSURES AU TRAVAIL**

36.01 Une employée qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente doit en aviser l'employeur le plus tôt possible et présenter une demande d'indemnités pour accidents du travail.

36.02 Une employée qui subit une blessure au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et dont la demande d'indemnités pour accidents du travail est approuvée doit recevoir ses indemnités, conformément à la *Loi sur les accidents du travail*. Nonobstant le paragraphe 36.03, une employée a le droit, si sa demande d'indemnités est rejetée, d'utiliser, rétroactivement, les crédits de congé de maladie qu'elle a accumulés, conformément à l'article 20.06.

36.03 (a) L'absence d'une employée qui est blessée au travail ou qui souffre d'une blessure au travail récurrente et qui attend l'approbation de sa demande d'indemnités pour accidents du travail ou / et qui reçoit des indemnités, conformément à la *Loi sur les accidents du travail*, ne doit pas entraîner la perte de crédits de congés de maladie ni de crédits de congés annuels de l'employée, sauf en application du paragraphe 36.04.

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

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

(b) Aux fins du paragraphe 36.04 :

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

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

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

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

La période « d'incapacité totale temporaire » est la période pendant laquelle une employée blessée reçoit des indemnités hebdomadaires fixées par la Commission des accidents du travail pendant qu'elle est sous traitement médical actif ou suit des programmes de réadaptation pour guérir cette blessure professionnelle.

(c) Si une telle employée reçoit les indemnités d'un régime de pension du Canada et est encore considérée « invalide totale temporaire », le foyer de soins doit payer la différence entre son traitement réglementaire et les indemnités versées par la Commission des accidents du travail et le Régime de pensions du Canada.

## ARTICLE 37 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

37.01 Un (des) tableau(x) d'affichage doit (doivent) être réservé(s) à l'affichage des avis du Syndicat local de chaque foyer de soins.

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

37.03 Toutes les directives du foyer de soins visant les employées doivent être écrites et communiquées aux employées. Tous les changements de directives du foyer de soins doivent être écrits et affichés sur les tableaux d'affichage. Le Syndicat local continuera d'avoir l'accès aux politiques du foyer.

## **ARTICLE 38 – RÉGIME DE RETRAITE**

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

38.02 L'employeur doit fournir à chaque employée et mettre à la disposition de chaque nouvelle employée une brochure descriptive à jour sur le régime de retraite.

## **ARTICLE 39 – IMPRESSION DE LA CONVENTION**

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

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

## **ARTICLE 40 – DESCRIPTIONS D'EMPLOI ET ORIENTATION**

40.01 Chaque foyer de soins consent à fournir les descriptions d'emplois aux employées intéressées ou au Syndicat local.

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

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

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

40.03 (a) Les nouvelles employées doivent obtenir une période d'orientation, conformément au paragraphe 40.03 (d), et les employées existantes qui désirent suivre un programme d'orientation à un nouveau département ou une nouvelle unité de soins infirmiers doivent obtenir un minimum d'un (1) jour d'orientation. En outre, toute employée dont les conditions de travail (exemple : rotation, relais, unité, etc) changent de façon substantielle a le droit de demander une période d'orientation raisonnable. Les employées qui suivent un programme d'orientation doivent être rémunérées à leur taux horaire réglementaire de traitement. Un registre de la période d'orientation et des sujets traités doit être signé par l'infirmière et l'Employeur et versé au dossier de l'infirmière.

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

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

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

## **ARTICLE 41 – SERVICE DE TRANSFERT PAR AMBULANCE**

41.01 Nulle employée ne doit être affectée au service de transfert par ambulance.

## **ARTICLE 42 – FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION**

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

42.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours suivant ce préavis et faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu aux employées visées de l'unité de négociation. Toute employée visée par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, s'il y en a un de disponible, avec son employeur actuel ou l'autre employeur, et dans ce dernier cas l'ancienneté des employées des services fusionnés doit être considérée comme constituant une (1) seule liste. S'il n'y a pas d'autres emplois de disponibles pour certaines employées, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément à l'article 30.

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

42.04 Les employées se feront offrir des postes en fonction de leur ancienneté. Les employées actuelles seront affectées à leur ancien poste. Si cela n'est pas possible, elles seront affectées à un poste similaire et, s'il n'y a pas de poste similaire, l'employée sera affectée à tout autre poste et maintiendra son ancien taux salarial jusqu'à ce que le taux du nouveau poste égale ou excède son ancien taux.

## **ARTICLE 43 – CONDITIONS DE TRAVAIL**

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

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

43.03 Si une employée a acheté un repas dans la cafétéria du foyer de soins et qu'elle est tenue de laisser son repas et de retourner au travail, l'employeur doit remplacer le repas.

## **ARTICLE 44 – RÉGIME D'ASSURANCE-SANTÉ COLLECTIVE**

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



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

### **ARTICLE 45 – ASSURANCE-INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE**

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

45.02 L'employée qui reçoit des indemnités d'invalidité de longue durée doit être considérée comme étant en congé non payé pour une période n'excédant pas deux (2) ans. Si l'employée retourne au travail, elle retournera au poste qu'elle occupait précédemment. Si le poste a été aboli, elle doit être placée à un poste équivalent.

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

### **ARTICLE 46 – RÉGIME D'ASSURANCE-VIE COLLECTIF**

46.01 L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50 %) des primes du régime d'assurance-vie collectif pour toutes les employées à temps plein et toutes les employées à temps partiel y étant éligibles. Le régime d'assurance-vie collectif inclus ce qui suit :

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

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

46.02 (a) Les parties sont d'accords de continuer leur participation à un comité des régimes d'assurance collective composé d'un nombre égal de représentants du syndicat et de l'employeur, de sorte que chaque partie n'ait pas plus de trois (3) représentants. Le comité surveillera et déterminera si le transporteur d'assurance, les primes d'assurance et les niveaux de prestation des différents régimes sont convenables afin de s'assurer que les parties aient accès aux régimes les plus efficaces et les plus efficaces par rapport au coût.

(b) Le comité se réunira au moins une fois par année et aussi souvent qu'il le faudra.

(c) Le comité doit limiter ses activités de surveillance et d'évaluation aux régimes d'assurance prévus aux articles 44, 45 et 46.

(d) Le comité exerce une fonction consultative et peut soumettre des recommandations aux parties.

## ARTICLE 47 – RÉTROACTIVITÉ

47.01 (a) Toutes les employées qui travaillent à temps plein à la date de la signature de la présente convention collective doivent obtenir un traitement rétroactif conformément aux taux qui figurent à l'annexe « B » pour toutes les heures rémunérées. Tout l'argent dû aux employées doit être payé dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente entente par tous les foyers de soins et les sections locales et doit être payé par chèque ou virement bancaire séparé. Toutes les employées qui ne travaillaient pas à plein temps à la date de la signature ont droit au traitement rétroactif calculé au prorata.

(b) Les personnes suivantes doivent également obtenir un traitement rétroactif calculé au prorata:

- les employées qui ont pris leur retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2019,
- les employées qui ont été mises en disponibilité avant la date de la signature de la convention;
- les employées qui étaient en congé autorisé au moment de la signature.

(c) L'employeur doit fournir un état du traitement rétroactif au moment où ce traitement est versé.

47.02 Les personnes qui travaillaient pour le compte de l'employeur au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et qui ont volontairement quitté leur emploi entre le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et la date de la signature de la présente convention ont droit à un traitement rétroactif pourvu qu'elles en fassent la demande écrite au foyer où elles travaillaient dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils de la date de la signature de la présente convention.

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

47.04 À moins de dispositions contraires, toutes les modalités et les conditions d'emploi doivent entrer en vigueur à la date de la signature de la présente convention.

### 47.05 L'Application des intérêts sur les retards de paiement

Tout montant dû à une employée en vertu de l'article 47 est assujéti à des intérêts au taux préférentiel de la Banque du Canada à partir du 45<sup>e</sup> jour suivant la signature de la convention collective jusqu'à la date à laquelle l'employée reçoit le montant rétroactif. L'intérêt sera dû selon la formule suivante :

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

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

- a. le nom de l'employée/du membre;
- b. le foyer de soins dans lequel elle/il est/était employée;
- c. le traitement rétroactif initial dû

## **ARTICLE 48 – SÉCURITÉ D’EMPLOI**

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

## **ARTICLE 49 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

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

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

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

49.04 Une employée qui est mise en disponibilité en raison d’un changement technologique doit avoir la possibilité d’exercer ses droits conformément à l’Article 30 – Mise en disponibilité et rappel.

## **ARTICLE 50 – DURÉE ET CESSATION**

50.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et prenant fin le 31 décembre 2023 et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l’une ou l’autre des parties ne demande la négociation d’une nouvelle convention en donnant un avis écrit à l’autre partie au moins trente (30) jours civils et au plus soixante (60) jours civils avant la date d’expiration de la présente Convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

50.02 Lorsqu’un avis demandant la négociation d’une nouvelle convention aura été donné, la présente convention devra demeurer en pleine vigueur jusqu’à ce qu’une entente ait été conclue quant à son renouvellement, sa modification ou sa substitution, ou jusqu’à ce qu’un avis qu’une des conditions autorisant la grève ou un lockout ait été satisfaite conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations industrielles*.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ LE 20<sup>ème</sup> JOUR DU MOIS DE MAI 2022.

POUR LE SYNDICAT

Paula Doucet

Matt Hiltz

Ronda McCready

Carole Clavette

Kim Cormier

Jason Robin

Heather McNulty

POUR L'EMPLOYEUR

Geneviève Gagné

Linda Boudreau

Sylvie Tardif

Debbie Tremblay

**ANNEXE « A »**  
**CLASSES**

Les classes des employées sont les suivantes :

- (a) Infirmière graduée
- (b) Infirmière immatriculée, Classe B.

**ANNEXE « B »**  
**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGEUR : 1 JANVIER 2019**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	32,86	34,17	35,53	36,96	38,43	39,98
Infirmière(er) B	33,67	35,02	36,43	37,89	39,40	40,98
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	34,68	36,08	37,52	39,03	40,58	42,20

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGEUR : 1 JUILLET 2019**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	33,18	34,51	35,89	37,33	38,81	40,38
Infirmière(er) B	34,01	35,37	36,80	38,26	39,79	41,39
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	35,03	36,44	37,90	39,42	40,99	42,62

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGEUR : 1 JANVIER 2020**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	33,52	34,86	36,25	37,70	39,20	40,78
Infirmière(er) B	34,35	35,72	37,16	38,65	40,19	41,80
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	35,38	36,80	38,28	39,81	41,40	43,05

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGEUR : 1 JUILLET 2020**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	33,85	35,20	36,61	38,08	39,59	41,19
Infirmière(er) B	34,69	36,08	37,53	39,03	40,59	42,22
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	35,73	37,17	38,66	40,21	41,81	43,48

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGEUR : 1 OCTOBRE 2020**  
**4,5% RAJUSTEMENTS AU TITRE DE RESSOURCEMENT DES INFIRMIÈRES**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	35,37	36,79	38,26	39,79	41,38	43,04
Infirmière(er) B	36,25	37,70	39,22	40,79	42,42	44,12
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	37,34	38,84	40,40	42,02	43,69	45,43

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGEUR : 1 JANVIER 2021**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	35,73	37,16	38,64	40,19	41,79	43,47
Infirmière(er) B	36,62	38,08	39,62	41,20	42,84	44,56
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	37,72	39,23	40,80	42,44	44,13	45,89

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGEUR : 1 JUILLET 2021**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	36,09	37,53	39,02	40,59	42,21	43,91
Infirmière(er) B	36,98	38,46	40,01	41,61	43,27	45,00
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	38,09	39,62	41,21	42,86	44,57	46,35

**TAUX HORAIRES**  
**EN VIGEUR : 1 JANVIER 2022**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	36,45	37,90	39,42	40,99	42,63	44,34
Infirmière(er) B	37,35	38,84	40,41	42,03	43,71	45,45
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	38,47	40,02	41,62	43,29	45,02	46,81

**PRIMES DE MAINTIEN EN POSTE  
EN VIGEUR : En date du signature**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %)	37,73	39,23	40,82	42,45	44,14	45,91
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %)	39,24	40,82	42,45	44,16	45,92	47,75

**TAUX HORAIRES  
EN VIGEUR : 1 JUILLET 2022  
AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	36,81	38,28	39,81	41,40	43,06	44,79
Infirmière(er) B	37,73	39,23	40,82	42,45	44,14	45,91
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %)	38,10	39,62	41,22	42,87	44,58	46,37
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %)	39,64	41,23	42,88	44,60	46,38	48,22

**TAUX HORAIRES  
EN VIGEUR : 1 JANVIER 2023  
AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	37,18	38,66	40,21	41,82	43,49	45,24
Infirmière(er) B	38,10	39,62	41,22	42,87	44,58	46,37
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %)	38,49	40,02	41,64	43,30	45,03	46,83
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %)	40,03	41,64	43,31	45,04	46,84	48,71

**TAUX HORAIRES  
EN VIGEUR : 1 JUILLET 2023  
AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	37,55	39,05	40,61	42,24	43,92	45,69
Infirmière(er) B	38,49	40,02	41,64	43,30	45,03	46,83
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %)	38,87	40,42	42,05	43,73	45,48	47,30
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %)	40,43	42,06	43,74	45,50	47,31	49,19



**ANNEXE B-1**  
**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT**  
**EN VIGEUR : 1 JANVIER 2019**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	37,13	38,61	40,15	41,76	43,43	45,18
Infirmière(er) B	38,05	39,57	41,17	42,81	44,52	46,30
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	39,19	40,76	42,40	44,10	45,85	47,68

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT**  
**EN VIGEUR : 1 JUILLET 2019**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	37,50	39,00	40,55	42,18	43,86	45,63
Infirmière(er) B	38,43	39,97	41,58	43,24	44,97	46,76
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	39,58	41,17	42,82	44,54	46,31	48,16

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT**  
**EN VIGEUR : 1 JANVIER 2020**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	37,87	39,39	40,95	42,60	44,30	46,09
Infirmière(er) B	38,81	40,37	42,00	43,67	45,42	47,23
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	39,98	41,58	43,25	44,98	46,78	48,64

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT**  
**EN VIGEUR : 1 JUILLET 2020**  
**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	38,25	39,78	41,36	43,03	44,75	46,55
Infirmière(er) B	39,20	40,77	42,42	44,11	45,87	47,70
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	40,38	42,00	43,68	45,43	47,24	49,13

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT  
EN VIGEUR : OCTOBER 1, 2020  
4,5% RAJUSTEMENTS AU TITRE DE RESSOURCEMENT DES INFIRMIÈRES**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	39,97	41,57	43,23	44,97	46,76	48,64
Infirmière(er) B	40,96	42,61	44,32	46,10	47,93	49,85
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	42,19	43,89	45,65	47,48	49,37	51,34

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT  
EN VIGEUR : 1 JANVIER 2021  
AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	40,37	41,99	43,66	45,41	47,23	49,13
Infirmière(er) B	41,37	43,03	44,77	46,56	48,41	50,35
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	42,61	44,33	46,11	47,95	49,86	51,85

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT  
EN VIGEUR : 1 JUILLET 2021  
AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	40,78	42,41	44,09	45,87	47,70	49,62
Infirmière(er) B	41,79	43,46	45,21	47,02	48,90	50,85
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	43,04	44,77	46,57	48,43	50,36	52,37

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT  
EN VIGEUR : JANUARY 1, 2022  
AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	41,19	42,83	44,54	46,33	48,18	50,11
Infirmière(er) B	42,20	43,90	45,67	47,49	49,39	51,36
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 3 %)	43,37	45,22	47,03	48,92	50,87	52,89

**PRIMES DE MAINTIEN EN POSTE  
EN VIGEUR : Date du signature**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %)	42,63	44,23	46,12	47,97	49,88	51,87
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %)	44,34	46,12	47,97	49,98	51,88	53,95

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT  
EN VIGEUR : 1 JUILLET 2022**

**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	41,60	43,26	44,98	46,79	48,66	50,62
Infirmière(er) B	42,63	44,34	46,12	47,97	49,88	51,87
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %)	43,05	44,78	46,58	48,45	50,38	52,39
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %)	44,78	46,58	48,45	50,39	52,40	54,49

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT  
EN VIGEUR : 1 JANVIER 2023**

**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	42,01	43,69	45,43	47,26	49,14	51,12
Infirmière(er) B	43,05	44,78	46,58	48,45	50,38	52,39
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %)	43,48	45,23	47,05	48,93	50,88	52,91
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %)	45,23	47,05	48,94	50,90	52,93	55,04

**TAUX RÈGLEMENTAIRE ENGLOBANT TOUT  
EN VIGEUR : 1 JUILLET 2023**

**AEG : 1,0 %**

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
Infirmière(er) graduée	42,43	44,13	45,88	47,73	49,64	51,63
Infirmière(er) B	43,48	45,23	47,05	48,93	50,88	52,91
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 15 ans 1 %)	43,91	45,68	47,52	49,42	51,39	53,44
Infirmière(er) B (Prime de maintien en poste 25 ans 5 %)	45,68	47,52	49,43	51,41	53,45	55,59

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

**Objet : Semaine de travail réduite**

Une semaine de travail réduite a été établie pour les employées sous réserve de cet addenda sur la semaine de travail réduite. Cet addenda n'oblige pas les foyers de soins avec un addenda déjà en place de changer leurs addenda ni il n'oblige aucun foyer de soins d'avoir une semaine réduite de travail.

Préambule:

Lorsqu'un horaire prévoyant une semaine de travail réduite est établie, les modifications suivantes à la convention collective prévaudront pour les employées affectées à de tels horaires. Toutes les autres dispositions de la convention collective actuelle dont il n'est pas fait mention dans cet addenda resteront en vigueur pour les employées affectées.

**Article 3 – Définitions**

- 3.01 (a) Une employée à temps plein est une personne dont les heures normales de travail prévues sont de trente-sept heures et demie (37,5) heures par semaine selon une rotation de l'horaire.
- 3.11 « Relais » désigne douze (12) heures consécutives de travail comprenant la période de repas.  
Il doit y avoir deux (2) relais consécutifs en vingt-quatre (24) heures, soit les relais de jour et de nuit.

**Article 16 – Heures de travail**

- 16.01 (a) Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque relais doivent être de onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) établie selon une rotation de l'horaire que détermine l'employeur. Les périodes de repas ne doivent pas être inférieures à deux (2) périodes de trente (30) minutes pour chaque relais et une (1) période de repos de quinze (15) minutes doit être appliquée à la deuxième période de repas. Quarante-cinq (45) minutes des périodes de repas désignées ne sont pas rémunérées et ne doivent pas être considérées comme des heures de travail.
- (b) Toute employée que l'employeur oblige à travailler pendant sa période de repas non rémunérée doit recevoir une rémunération pour ce temps au taux de surtemps.
- (c) Douze (12) heures doivent s'écouler entre l'heure d'entrée et l'heure de sortie de chaque équipe de relais.
- 16.06 (b) La majorité des relais des employées tenues de travailler suivant un système de relais rotatifs doivent être des relais de jour. Une période d'au moins douze (12) heures doit s'écouler entre les changements de relais à moins d'entente contraire.

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

16.09 Il doit y avoir trois (3) périodes de repos de quinze (15) minutes par relais et une (1) période de repos de quinze (15) minutes sera appliquée contre la deuxième période de repas.

### **Article 17 – Surtemps**

- 17.03 (a) 2. en plus des onze heures et quart (11¼) de travail d'une (1) journée quelconque,
3. en plus des trente-sept heures et demie (37,5) par semaine établie, selon une (1) répartition des horaires,
4. qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail,
5. sans douze (12) heures de temps libre entre chaque relais.

### **Article 18 – Congés annuels**

- 18.01 (A) a. supprimer: un jour et quart (1¼) par mois.  
ajouter: neuf heures et trois-quarts (9,75) par mois.
- b. supprimer: quinze (15) jours.  
ajouter: cent douze heures et demie (112,5).
- c. supprimer: vingt (20) jours.  
ajouter: cent cinquante heures (150).
- d. supprimer: vingt-et-un (21) jours.  
ajouter: cent cinquante-sept heures et demie (157,5).
- e. supprimer: vingt-deux (22) jours.  
ajouter: cent soixante-cinq heures (165).
- f. supprimer: vingt-trois (23) jours.  
ajouter: cent soixante-douze heures et demie (172,5).
- g. supprimer: vingt-quatre (24) jours.  
ajouter: cent quatre-vingt heures (180).
- h. supprimer: vingt-cinq (25) jours.  
ajouter: cent quatre-vingt-sept heures et demie (187,5).

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

## Article 19 – Jours fériés

19.02 Supprimer: l'article 19.02

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

## Article 20 – Congé de maladie

20.01 (a) supprimer: un jour ouvrable et demi (1½) par mois.  
ajouter: onze heures et quart (11¼) par mois.

supprimer: deux cent quarante (240) jours ouvrables.  
ajouter: un mille huit cent (1,800) heures.

20.12 (a) (i) supprimer : quinze (15) jours.  
ajouter : cent douze heures et demie (112,5).

(b) supprimer : une demi-journée (½) par mois.  
ajouter : 5.625 heures par mois.

## Article 22 – Congé Divers

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

## Article 24 – Congé de maternité ou d'adoption

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

24.09 Congé de garde d'enfant

(i) supprimer: deux (2) jours de congé payé.  
ajouter: vingt-deux et demi (22,50) heures de congé payé.

## Article 25 – Traitements

25.04 La prime pour le quart de nuit doit être deux dollars et dix cents (2,10 \$) l'heure.  
Toutes les employées recevront la même prime de quart pour le quart de nuit.

## Article 33 – Allocation de retraite

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

supprimer: la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours.  
ajouter: la rétribution de neuf cent trente-sept heures et demie (937,5).

Cet addenda fait partie de la convention actuelle qui expire le 31 décembre 2023.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Qualité des soins aux résidents**

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.



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

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

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

1. Une employée à temps plein peut demander un congé d'absence non payé pour une partie de ses relais. La demande de l'employée et l'approbation de l'Employeur ne doivent pas être pour une période de moins d'un (1) an et elles seront assujetties à une révision à chaque année.
2. Ce congé peut être accordé à la discrétion du foyer de soins. Ces demandes de congé seront considérées lorsque :
  - la réduction vise des relais complets,
  - le poste à temps partiel temporaire serait dans la même classe et dans la même unité,
  - lorsqu'il n'y a pas de pénurie d'infirmières au foyer,
  - lorsque le fonctionnement efficace du foyer n'est pas affecté.
3. Lorsque la demande est accordée, l'employée à temps plein :
  - (a) serait considérée comme étant en congé d'absence de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de pension;
  - (b) conserverait son admissibilité au Régime de pension pour les employées en soins infirmiers et employées paramédicaux, et pourrait accumuler un service ouvrant droit à pension sur une base au prorata ou de service complet, selon le mode de cotisation choisi. Le choix serait sous réserve des maximums applicables de l'achat de pension de Revenu Canada. Le mode de cotisation choisi par l'employé déterminera le niveau de cotisation de l'Employeur;
  - (c) pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employée serait considérée comme à temps partiel et accumulerait et utiliserait tous les avantages à temps plein sur une base au prorata.
4. À la fin de la période de congé, l'employée doit retourner à son ancien poste à temps plein. Elle doit être considérée comme une employée à temps plein relativement à l'article 30, si son poste est affecté par un réaménagement de l'effectif pendant la période du congé.

5. Le paragraphe 4.06 de la convention collective ne s'appliqueraient pas aux employées qui sont absentes du travail en raison d'un tel congé. Pour plus de clarté, les employées en réduction permanente n'ont pas droit à une offre équitable d'heures supplémentaires; toutefois, elles peuvent être appelées s'il n'y a pas d'autres employées disponibles.
6. Lorsque les dispositions de la convention collective l'exigent, l'autre partie du poste des employées à temps plein sera affichée.
7. L'employée peut retourner avant la fin de la période de congé sur entente mutuelle.
8. Une employée peut demander un tel changement seulement après dix-huit (18) mois à son poste.

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet: Endroits désignés pour le personnel infirmier**

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet: Accès à la banque de congé de maladie**

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

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

Les parties conviennent de respecter les conditions suivantes relativement aux employées en période de pré-retraite qui désirent réduire de façon permanente leurs heures à temps plein à du temps partiel :

Une employée à temps plein possédant cinq (5) années ou plus d'ancienneté qui a le statut d'employée à temps plein pendant trois (3) ans ou plus, et qui a le droit de prendre sa retraite en moins de cinq (5) ans peut demander une réduction permanente de son statut de temps plein à un statut de temps partiel d'au moins 0,4 ETP et d'au plus de 0,6 ETP, en vertu des conditions correspondant aux dispositions de l'alinéa s. 3.01(1)(4) de la *Loi sur la pension de retraite* dans les services publics et régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et des conditions suivantes, tel que convenu par les parties :

(a) Ce congé peut être accordé à la discrétion du foyer, mais il ne peut être refusé sans motif raisonnable.

(b) Le reste du poste à temps plein doit être affiché à titre de poste temporaire pour une période ne dépassant pas la durée choisie par l'infirmière en période de préretraite.

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

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

(c) L'employée en période de pré-retraite doit être considérée en congé de son poste à temps plein pour ce qui est de son admissibilité à sa pension.

(d) L'employée en période de pré-retraite doit maintenir son admissibilité au Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et accumuler un service ouvrant droit à pension sur une base de service complet, sous réserve des maximums applicables de l'achat de pension de Revenu Canada. L'Employeur et l'employée doivent continuer de cotiser à la caisse du Régime de pension des infirmières et des employés paramédicaux des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, au même taux que si l'employée avait continué d'occuper un poste à temps plein.

(e) Pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employée doit être considérée à temps partiel et accumuler et utiliser tous les avantages à temps plein sur une base au prorata.

(f) Le paragraphe 4.06 de la convention collective ne s'appliqueraient pas aux employées visées par un tel congé. Pour plus de clarté, les employées en réduction permanente n'ont pas droit à une offre équitable d'heures supplémentaires; toutefois, elles peuvent être appelées s'il n'y pas d'autres employées disponibles.

(g) La lettre d'intention expirerait le dernier jour de la présente convention collective.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet: Départ en retraite graduel**

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

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

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.



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

**Objet : Prime de reconnaissance et de maintien en poste**

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

1. À compter de la date de signature, une employée qui :
  - (a) est membre de l'unité de négociation; et
  - (b) a reçu une confirmation écrite de l'Employeur ou a présenté une confirmation écrite officielle d'un organisme de réglementation reconnu; et
  - (c) a maintenu :
    - son statut de membre actif durant quinze (15) ans à titre d'infirmière immatriculée;
    - son statut de membre actif durant vingt-cinq (25) ans à titre d'infirmière immatriculée;

doit recevoir un ajustement correspondant au taux de traitement réglementaire à compter de la date à laquelle l'employée a atteint cette étape.

15 ans – 1.0 %

25 ans – 5.0 %

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Fusion des horaires de la semaine de travail comprimée**

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Comité de santé et de sécurité au travail**

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et ses membres (« l'Employeur ») sont déterminés à assurer la qualité et la sécurité des soins dispensés aux résidents, et à offrir un milieu de travail sans risque à tous ses employés, y compris prévenir la violence au travail. Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent que la sécurité et la santé en milieu de travail sont essentielles au mieux-être des employées et à l'assiduité au travail.

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

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

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

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

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

1. D'élaborer des stratégies visant à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire dans chaque foyer de soins.

(a) Déterminer quelles sont les données requises pour éclairer la prise de décisions fondées sur des données probantes et faire les demandes nécessaires pour obtenir ces données. Il peut s'agir, par exemple, de congés de maladie, de demandes de prestations d'invalidité de longue durée, de demandes de prestations auprès de Travaux sécuritaire NB, de rapports d'incidents, de rapports de police, de rapports de conformité des soins, etc. Une fois les données obtenues, elles seront traitées conformément aux lois applicables en matière de protection de la vie privée;

(b) Identifier et analyser les tendances d'utilisation au sein de l'unité de négociation;

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

(i) les pratiques de travail sûres visant à réduire les absences liées à des blessures;

(ii) les pratiques exemplaires concernant la santé et la sécurité sur le lieu de travail, y compris la santé et la sécurité psychologiques et la violence au travail sous toutes ses forms;

(d) Passer en revue toutes les initiatives existantes en milieu de travail et recommander des stratégies pour améliorer les pratiques en milieu de travail et le bien-être des employées ainsi que la santé et la sécurité au travail

2. Examiner et fournier des recommandations pour la révisions du code de pratique en matière de violence, du code de pratique en matière de harcèlement (conformément à la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*) et du plan de santé et sécurité psychologique (conformément aux meilleures pratiques actuelles dans le domaine).

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Postes de coordonnatrice de l'ESLD responsable de l'IER**

Les parties conviennent que le poste de coordonnatrice de l'établissement de soins de longue durée responsable de l'instrument d'évaluation des résidents (ESLD-IER) sera un poste de l'unité de négociation dans la même classe que les autres infirmières immatriculées.

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Aucune mise à pied découlant d'un changement au ratio des II/IAA/PR**

L'employeur convient qu'il n'y aura aucune mise à pied d'infirmières immatriculées découlant d'un changement apporté au ratio des II/IAA/PR dans les foyers de soins par le gouvernement du Nouveau-Brunswick.

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Directive sur le port de l'uniforme**

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

Le foyer de soins appuie l'initiative du SIINB accordant à ses membres le droit exclusif de porter les couleurs désignées dans le milieu de travail. Les parties conviennent que cette mesure apportera une plus grande satisfaction aux résidents qui pourront ainsi identifier facilement une infirmière immatriculée. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, toutes les infirmières immatriculées devront porter l'uniforme blanc et noir qui sera unique pour identifier les infirmières immatriculées en milieu de travail.

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Article 38 – Régime de retraite**

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.



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

**Objet : Comité mixte sur les besoins des résidents en matière de soins**

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

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Droits acquis des employées à temps partiel de moins de 0,4 ETP**

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Réduction temporaire des heures de travail des dirigeantes de la section locale**

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

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

ATTENDUE QUE le Syndicat et l'Employeur (ci-après appelés collectivement « les Parties ») reconnaissent que faire preuve de constance dans l'établissement de l'horaire de travail de toutes les employées est avantageux pour les soins aux résidents et le moral du personnel ainsi que pour le bon fonctionnement du foyer de soins;

PAR CONSÉQUENT, les Parties conviennent de la mesure suivante, à titre d'essai, pour la durée de la convention collective :

1. Une employée à temps plein qui est dirigeante de la section locale peut, avec l'approbation du Syndicat, demander une réduction temporaire de ses heures de travail dans son service ou unité afin de faciliter sa participation aux affaires du Syndicat.
2. La décision d'accorder ou non cette réduction temporaire sera à la discrétion du foyer de soins.

Les demandes de congé seront considérées :

- (a) lorsque la réduction vise des relais complets avec un réduction minimum de 0,4 ETP et maximum de 0,6 ETP.
- (b) lorsqu'il n'y a pas de manque de personnel infirmier au foyer de soins.
- (c) lorsque le fonctionnement efficace du foyer de soins n'est pas compromis.

3. Si l'employée a besoin de temps supplémentaire, en sus de ce qui est offert par une réduction temporaire, pour participer à des affaires du Syndicat, elle peut faire une demande conformément au paragraphe 22.01

4. Une telle réduction temporaire doit être accordée pendant au moins six (6) mois et pendant au plus un (1) an. La réduction temporaire peut être prolongée ou écourtée si le foyer, le Syndicat et l'employée s'entendent d'un commun accord.

5. Cette réduction temporaire ne doit pas avoir d'incidence sur le statut à temps plein de l'employée. L'article 4 de la convention collective portant sur les employées à temps partiel, temporaires et occasionnelles ne s'applique pas.

6. Cette réduction temporaire ne doit pas avoir d'incident sur l'ancienneté de l'employée.

7. Pendant cette réduction temporaire, le foyer doit maintenir le plein salaire et les avantages de l'employée. Le Syndicat doit rembourser le foyer de soins sur réception de la facture.

8. L'autre partie du poste à temps plein libéré par l'employée doit être affichée temporairement pendant une durée ne dépassant pas celle de la période accordée plus haut.

9. Les parties conviennent de se concerter en cas d'urgence opérationnelle, ce qui peut entraîner une révision du congé.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Régime de retraite et avantages en matière de santé**

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

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

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

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

1. Étudier la possibilité d'apporter des changements au régime de retraite, lesquels permettraient aux employées à temps partiel de cotiser au régime dès la première de travail.
2. Étudier la possibilité d'apporter des changements au régime d'assurance-santé, lesquels permettraient aux employées à temps partiel de cotiser au régime dès la première heure de travail.

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Projet de recherche sur les ratios infirmières-résidents obligatoires**

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur reconnaissant leurs engagements respectifs à l'égard de soins de santé de qualité et de la sécurité des résidents et conviennent que les infirmières et infirmiers immatriculées (II) jouent un rôle essentiel dans le système de soins de santé;

**LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :**

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

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

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

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

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

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

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

Le projet de recherche sera flexible et non contraignant.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : Liste de service de réserve volontaire en cas d'urgence de dotation en personnel**

ATTENDUE QUE le paragraphe 18 (b) du Règlement général, Règle du N-B 85-187, pris en application de la *Loi sur les foyer de soins*, LN-B 1982, c N-11 (la « *Loi* »), stipule que tous les exploitants de foyers de soins doivent s'assurer que « *dans les foyers de soins d'une capacité de trente lits ou plus, au moins une infirmière ou un infirmier enregistré [sic] soit garde sur les lieux en tout temps* »;

ET ATTENDU QUE le Nouveau-Brunswick fait actuellement face à une grave pénurie d'infirmières et d'infirmiers immatriculés dans tous les secteurs des soins de santé;

ET ATTENDUE QUE le SIINB a déposé un grief concernant la mise ne œuvre unilatérale de pratiques de service de réserve dans plusieurs foyers de soins et que ce grief n'a toujours pas été résolu, et que ces pratiques contestées peuvent mettre en danger le permis d'exercice d'une II;

Les parties conviennent d'interrompre le recours au service de réserve ou au travail sur appel jusqu'à la résolution de la procédure de règlement des griefs ou jusqu'à la conclusion d'un accord mutuel.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**Objet : l'ILD**

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.



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

**Objet : Paiement forfaitaire unique de 500 \$.**

En reconnaissance de leur contribution à l'intervention de la province en cas de pandémie, tous les membres de cette unité de négociation recevront un paiement forfaitaire unique de 500 \$ (brut). L'indemnité forfaitaire sera calculée au prorata pour les employés à temps partiel et occasionnels en fonction des heures travaillées du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2020, jusqu'à concurrence de 500 \$.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

**ENTENTE MUTUELLE  
ENTRE  
THE KENNETH E. SPENCER MEMORIAL HOME INC.  
ET  
LA SECTION LOCALE DE KENNETH E. SPENCER MEMORIAL HOME**

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

Le travail qui devient disponible dans les trois (3) semaines suivant le moment où l'employeur apprend que le travail sera disponible doit être offert aux employées occasionnelles d'abord selon l'alinéa 4.06 (d)(iv) a) de la convention collective. Tout autre travail devenant disponible doit être offert aux employées à temps partiel selon les alinéas 4.06 (d)(i), (ii) et iii).

Signé le 12<sup>ième</sup> jour de mars 2009/renouvelée le 20 mai 2022.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

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

- (d) Le travail occasionnel (prévisible et non prévisible) sera réparti comme suit:
- (i) Le travail occasionnel sera d'abord offert aux employées à temps partiel qui ont demandé que leur nom figure sur la liste d'appel et qui sont embauchées pour effectuer ce type de travail en fonction de leur ancienneté.
  - (ii) Si aucune employée à temps partiel n'est disponible et en mesure de faire le travail décrit aux sous-alinéas (i) ci-dessus, le travail sera offert sur une base équitable aux employées occasionnelles qui sont disponibles et en mesure de faire le travail.

L'offre équitable doit comprendre : appels, aucune réponse, refus et périodes pendant lesquelles l'employée n'est pas disponible.

- (iv) Supprimer le sous-alinéa 4.06 (d) (iv) (a).

4.06 (d) (iv) (b) devient 4.06 (d) (iv) :

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

- (i) pour raison de maladie, à condition d'en fournir la preuve à l'Employeur;
- (ii) pour raison d'urgence, à condition d'en fournir la preuve à l'Employeur;
- (iii) si elle a déjà travaillé trois (3) relais dans une période d'une (1) semaine.

(e) Il n'y a aucune obligation d'offrir du travail conformément au paragraphe 4.06 (d) ci-dessus à une employée à temps partiel ou à une employée occasionnelle si ce travail constitue du surtemps.

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

Fait à Bathurst le jour de avril 2014.

Renouvelée le 20 mai 2022

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

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

Préambule:

Lorsqu'un horaire prévoyant une semaine de travail comprimée est établie, les modifications suivantes à la convention collective prévaudront pour les employées affectées à de tels horaires. Toutes les autres dispositions de la convention collective actuelle dont il n'est pas fait mention dans cet addenda resteront en vigueur pour les employées affectées.

### **Article 3 – Définitions**

3.11 Relais désigne douze (12) heures consécutives de travail comprenant la période de repas.

Il doit y avoir deux (2) relais consécutifs en vingt-quatre (24) heures, soit les relais de jour et de nuit.

### **Article 16 – Heures de travail**

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

(b) Douze (12) heures doivent s'écouler entre l'heure d'entrée et l'heure de sortie de chaque équipe de relais.

(c) Selon la convention collective.

16.06 (a) Selon la convention collective.

(b) La majorité des relais des employées tenues de travailler suivant un système de relais rotatifs doivent être des relais de jour. Une période d'au moins douze (12) heures doit s'écouler entre les changements de relais à moins d'entente contraire.

(c) Selon la convention collective.

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

### **Article 17 – Surtemps**

17.03 (a) 2. en plus des onze heures et quart (11¼) de travail d'une (1) journée quelconque.

3. qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail.

4. sans douze (12) heures de temps libre entre chaque relais.

### **Article 18 – Congés annuels**

18.01 (A) a. supprimer: un jour et quart (1¼) par mois.  
ajouter: neuf heures et trois quart (9,75) par mois.

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

c. supprimer: vingt (20) jours.  
ajouter: cent cinquante (150) heures.

d. supprimer: vingt-et-un (21) jours.  
ajouter: cent cinquante-sept heures et demie (157,5).

e. supprimer: vingt-deux (22) jours.  
ajouter: cent soixante-cinq (165) heures.

f. supprimer: vingt-trois (23) jours.  
ajouter: cent soixante-douze heures et demie (172,5).

g. supprimer: vingt-quatre (24) jours.  
ajouter: cent quatre-vingt (180) heures.

h. supprimer: vingt-cinq (25) jours.  
ajouter: cent quatre-vingt-sept heures et demie (187,5).

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

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

### **Article 19 – Jours fériés**

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

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

## Article 20 – Congé de maladie

- 20.01 (a) supprimer: un jour ouvrable et demi (1½) par mois.  
 ajouter: onze heures et quart (11¼) par mois.  
 supprimer: deux cent quarante (240) jours ouvrables.  
 ajouter: un mille huit cents (1,800) heures.
- 20.13 Modifier comme suit:
- (a) huit heures et quart (8,25) ou plus de service – aucune déduction;
  - (b) trois (3) heures ou plus de service mais moins de huit heures et quart (8,25) – cinq heures et cinq huitième (5,625) heures de congé de maladie;
  - (c) moins de trois (3) heures de service – onze heures et quart (11¼) de congé de maladie.
- 20.12 supprimer: une avance de crédits de congés de maladie de quinze (15) jours.  
 ajouter: cent douze heures et demie (112,5).  
 supprimer: un jour et quart (1¼) par mois.  
 ajouter: deux heures et demie (2½) par mois.

## Article 22 – Congés Divers

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

## Article 24 – Congé de maternité

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

## Article 33 – Allocation de retraite

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

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

Signé le 3<sup>e</sup> jour d'octobre 2005/renouvelée le 20 mai 2022.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

À la suite de la rencontre du comité des relations employeur/employées du jeudi 25 février 1999, les soussignés conviennent de ce qui suit:

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

Toutes les employées doivent obtenir chaque année un (1) jour de congé payé pour chacun des jours fériés suivants:

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

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

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

Signé le 3<sup>e</sup> jour d'octobre 2005/renouvelée le 20 mai 2022.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

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

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

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022/renouvelée le 20 mai 2022.

Originale signée par les parties.



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

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

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

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

Signé le 3<sup>e</sup> jour d'octobre 2005/renouvelée le 20 mai 2022.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

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

**Article 4 – Employées à temps partiel**

4.06 (d) (iii) Si aucune employée à temps partiel n'est disponible et en mesure d'accomplir le travail décrit aux sous-alinéas (i) et ii), le travail sera offert sur une base suivant l'ancienneté des employés occasionnelles disponibles et en mesure d'accomplir les tâches.

**Article 16 – Heures de travail**

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

**Article 18 – Congés annuels**

18.06 (b) Le foyer de soins doit afficher, au plus tard le 1<sup>er</sup> février de chaque année, une liste sur laquelle les employées indiqueront leur choix de congés annuels. Les employées auront une semaine chacune à tour de rôle et par ancienneté pour indiquer leur choix de congés annuels. Les listes de congés annuels approuvées doivent être affichées au plus tard le 15 mai. Après le 1<sup>er</sup> avril, les congés annuels seront accordés sur une base du premier arrivé, premier servi. L'employée sera informée dès que possible.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022/renouvelée le 20 mai 2022.

Originale signée par les parties.

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
LES RÉSIDENCES LUCIEN SAINDON, INC.  
ET  
LE SYNDICAT LOCAL DES INFIRMIERS(ÈRES)  
DES RÉSIDENCES LUCIEN SAINDON**

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

- une employée peut effectuer un relais de jour de 07h45 à 15h45 et entrer travailler le même jour pour le relais de nuit, de 23h45 à 07h45 à temps régulier.

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

Il est entendu qu'advenant qu'une infirmière oublie cette entente et ne rappelle pas une employée pour le relais de nuit, le foyer ne sera pas tenu responsable.

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022/renouvelée le 20 mai 2022.

Originale signée par les parties.

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LES PARTIES  
FOYER DE SOINS WESTFORD (EMPLOYEUR)  
ET  
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS  
DU NOUVEAU-BRUNSWICK (SYNDICAT)**

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

14.02 Les étapes deux et trois sont supprimées.

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

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

Horaire établi par l'employée :

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

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

L'employeur accepte d'utiliser un processus d'horaire établi par l'employée sous réserve des conditions suivantes :

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

En cas de conflit entre la clause de l'établissement de l'horaire par l'employée et une disposition de la convention collective, cette clause d'établissement de l'horaire par l'employée a préséance.

16.06 (b) Cette clause ne s'applique pas.

18.06 (c) Le foyer, en raison des nécessités du service, peut interdire à une employée de prendre des congés annuels pendant la période de Noël qui s'étend du 24 décembre au 1<sup>er</sup> janvier inclusivement. Le foyer ne doit pas refuser de façon déraisonnable la demande de congés annuels pendant cette période lorsque les nécessités du service le permettent. 19.01 Les parties reconnaissent la pratique de prévoir dans la mesure du possible du temps libre à l'horaire pour le personnel à temps plein pendant les jours fériés. Cette pratique sera maintenue.

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

En foi de quoi, les parties ont signé la présente entente le 3<sup>e</sup> jour d'octobre 2005/ renouvelée le 20 mai 2022.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LES PARTIES  
LOCH LOMOND VILLA (EMPLOYEUR)  
ET  
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS  
DU NOUVEAU-BRUNSWICK (SYNDICAT)**

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

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

Clause 4.06 (d)(iii) et (iv)(a) Les affectations de travail occasionnel seront réparties selon l'entente locale négociée entre la section locale de Loch Lomond Villa et l'Employeur.

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

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

Clause 19.06 (b) Seul le jour férié des employées à temps plein et à temps partiel au prorata sera accordé plus tard.

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

Clause 20.13 Une employée qui retourne au travail après s'être absentée de son travail pour une durée de dix (10) jours ou plus parce qu'elle était malade ou obtenait des prestations de la CSSIAT doit, dans la mesure où la chose est possible et prévisible, informer l'Employeur de son intention de retourner au travail au moins sept (7) jours à l'avance, mais pas moins de quarante-huit (48) heures.

Clause 26.02 La section locale est d'accord que la pratique existante du jour de paie reste inchangée peu importe le jour férié.

Clause 34.01 Une liste d'ancienneté comprenant toutes les employées visées par la présente convention, et indiquant le nom, la classe, la date d'embauchage et le nombre d'heures d'ancienneté de chacune au sein de l'unité de négociation dans le foyer, doit être affichée mensuellement.

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

Fait le 4<sup>e</sup> jour d'octobre 2005

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022/renouvelée le 20 mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

**LA SECTION LOCALE DE CENTRAL NEW BRUNSWICK HOME (INFIRMIÈRES)**

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

Préambule:

Lorsqu'un horaire prévoyant une semaine de travail réduite est établie, les modifications suivantes à la convention collective prévaudront pour les employées affectées à de tels horaires. Toutes les autres dispositions de la convention collective actuelle dont il n'est pas fait mention dans cet addenda resteront en vigueur pour les employées affectées.

**Article 3 – Définitions**

- 3.01 (a) Employée à temps plein – Une employée à temps plein est une personne dont les heures normales de travail prévues en moyenne sont de 37,5 heures par semaine selon une rotation de l'horaire.
- 3.11 Relais désigne douze (12) heures consécutives de travail comprenant la période de repas. Il doit y avoir deux (2) relais consécutifs en vingt-quatre (24) heures, soit les relais de jour et de nuit.

**Article 4 – Employées à temps-partiel**

- 4.06 (b) Les employées à temps partiel sont embauchées et confirmées dans des postes à temps partiel, et elles doivent travailler en moyenne un nombre de relais précis selon une rotation de l'horaire. Le nombre de relais prévus ne sera ni augmenté ni réduit sans consentement mutuel. Il est entendu que cela ne nuira pas au droit de l'employeur d'effectuer des mises en disponibilité à la suite d'un manque de travail.

**Article 16 – Heures de travail**

- 16.01 (a) Les heures réglementaires d'une journée de travail pour chaque relais doivent être de onze heures et quart (11¼). Les heures réglementaires d'une semaine de travail doivent atteindre une moyenne de trente-sept heures et demie (37½) établie selon une rotation de l'horaire que détermine l'employeur. Les périodes de repas ne doivent pas être inférieures à quarante-cinq (45) minutes pour chaque relais et ne doivent pas être considérées comme des heures de travail.
- 16.06 (a) Lorsque les employées sont tenues de travailler suivant un système de relais rotatifs, ces relais doivent être alternés de façon égale entre toutes les employées, sauf que les demandes des employées qui veulent faire partie d'une équipe permanente de nuit doivent être considérées. Les employées qui demandent de retourner au système normal de relais rotatifs doivent obtenir la permission de le faire.



(b) La majorité des relais des employées tenues de travailler suivant un système de relais rotatifs doivent être des relais de jour, si possible. Une période d'au moins douze (12) heures doit s'écouler entre les changements de relais à moins d'entente contraire.

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

### **Article 17 – Surtemps**

17.03 (a) (2) En plus des onze heures et quart (11¼) de travail d'une (1) journée quelconque.

(3) En plus de la moyenne de trente-sept heures et demie (37,5) établie, selon une rotation de l'horaire.

(4) Qui dépasse quatre (4) jours consécutifs de travail (excluant les employées occasionnelles et les employées à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle).

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

### **Article 18 – Congés annuels**

18.01 (A) (a) supprimer: un jour et quart (1,25) par mois.

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

(b) supprimer: un jour et quart (1,25) par mois.

ajouter: neuf heures et trois huitième (9,375) par mois.

(c) supprimer: 1,66 jours par mois.

ajouter: 12,45 heures par mois.

(d) supprimer: 1,75 jours par mois.

ajouter: 13,125 heures par mois.

(e) supprimer: 1,83 jours par mois.

ajouter: 13,725 heures par mois.

(f) supprimer: 1,91 jours par mois.

ajouter: 14,325 heures par mois.

(g) supprimer: deux (2) jours par mois.

ajouter: quinze (15) heures par mois.

(h) supprimer: 2,08 jours par mois.

ajouter: 15,6 heures par mois.

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

(B) Chaque employée à temps plein admissible a le droit de recevoir dix (10) jours consécutifs de congés annuels excluant les jours libres. Un congé annuel ininterrompu de plus de dix (10) jours exige l'approbation de l'employeur.

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

### **Article 19 – Jours fériés**

19.01 Toutes les employées doivent obtenir chaque année sept heures et demie (7½) de congé payé pour chacun des jours fériés suivants:

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

Ces avantages seront établis au prorata pour les employées à temps partiel qui ne sont pas payées au taux tout compris.

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

### **Article 20 – Congé de maladie**

20.01 (a) Sous réserve de l'alinéa 20.01 (a) (i), chaque employée à temps plein de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congé de maladie à raison de onze heures et quart (11¼) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu, jusqu'à concurrence de dix-huit cent (1 800) heures.

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

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

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

20.10 Lorsqu'une employée est absente pendant une partie de son relais pour raisons de maladie, cette période d'absence sera déduite des crédits de congés de maladie conformément à la procédure suivante:

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

20.12 (a) Une employée, dont la durée du service est de six (6) ans ou plus, qui a épuisé ses crédits de congés de maladie accumulés doit obtenir sur demande, une avance de crédits de congés de maladie jusqu'à un maximum de cent douze heures et demie (112,5).

(b) Les crédits de congés de maladie octroyés doivent être remboursés à raison de trois heures et trois quarts (3,75) par mois pris sur les crédits gagnés à partir du retour au travail.

(c) La totale des crédits de maladie octroyés n'excédera pas cent douze heures et demie (112,5) jours en aucun temps.

## **Article 22 – Congé Divers**

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

22.13 Les employées à temps plein ont le droit de demander un congé payé jusqu'à un maximum de vingt-deux heures et demie (22,5) par année civile; quinze (15) heures pour les employées à temps partiel et sept heures et demie (7,5) pour les occasionnelles en cas d'urgence au sens du paragraphe 3.12 ou pour une responsabilité familiale exigeant l'attention personnelle de l'employée, lorsqu'il n'existe pas d'autres solutions de rechange raisonnable. Ce congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable. Cet avantage n'est pas cumulatif d'une année à une autre. Sept heures et demie (7,5) seront disponible pour le reste de 2001.

## **Article 24 – Congé de Maternité**

24.01 Les employées ayant droit au congé de maternité doivent être autorisées à utiliser soixante-quinze heures des crédits de congé de maladie qu'elles auront accumulés pendant qu'elles sont en congé de maternité.

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

24.09 Congé de garde d'enfant

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

## **Article 30 – Mise en disponibilité et rappel**

30.09 (a) iii. l'offre ne donne pas à l'employée mise en disponibilité plus que ses heures régulières prévues en moyenne sur une rotation de l'horaire.

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

**Article 33 – Allocation de retraite**

33.01 (a) Quand une employée comptant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté :

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

le foyer de soins doit verser à cette employée ou à son bénéficiaire une allocation de retraite, équivalent à la rétribution de trente-sept heures et demie (37,5) pour chaque année complète de service d'ancienneté, mais ne dépassant pas la rétribution de neuf cent trente-sept heures et demie (937,5), au taux réglementaire de traitement de l'employée.

**Article 40 – Descriptions d'emploi et orientation**

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

Cet addenda fait partie de la convention actuelle qui expire le 31 décembre 2023.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022/renouvelée le 20 mai 2022.

Originale signée par les parties.

**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
VILLA SAINT-JOSEPH INC.  
ET  
LA SECTION LOCALE DE LA VILLA SAINT-JOSEPH INC.**

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

Fait ce 7<sup>e</sup> jour de décembre 2005.

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022/renouvelée le 20 mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

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

**ENTENTE DE PRINCIPE  
ENTRE  
VILLA MARIA INC., SAINT-LOUIS DE KENT, NOUVEAU-BRUNSWICK  
ET  
LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS  
DU NOUVEAU-BRUNSWICK POUR  
LA SECTION LOCALE VILLA MARIA INC. DE SAINT-LOUIS DE KENT**

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

3.11 Nonobstant l'article 3.11 de la convention collective, « relais » désigne douze (12) heures consécutives de travail comprenant la période de repas ainsi que les effets sur les autres articles de la convention collective (voir l'addenda à la page 92 de l'ancienne convention collective expirant le 31 décembre 2007).

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

**ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE  
ENTRE  
KINGS WAY CARE CENTRE INC. (« KWCC »)  
et le  
SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-BRUNSWICK  
(« Syndicat »)**

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

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

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

**ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

1.01 Attendu que les deux parties désirent :

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



## **ARTICLE 10 – SÉCURITÉ DU SYNDICAT**

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

## **ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS**

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

## **ARTICLE 27 – VACANCES, AFFICHAGES ET AVANCEMENTS**

27.03 (b) Les postes vacants d'infirmière gestionnaire seront pourvus en fonction des qualifications, des compétences infirmières, des compétences démontrées en leadership, du rendement, du dossier disciplinaire, de la présence au travail, et de toute autre compétence pertinente requise pour accomplir le travail. Lorsque deux candidates ou plus possèdent les mêmes qualifications, le poste sera alors pourvu sur la base de l'ancienneté.

27.04 (b) La candidate choisie pour le poste d'infirmière gestionnaire devra faire un stage au sein de la nouvelle classification pendant six (6) mois.

## **ARTICLE 51 – POLITIQUES DE L'EMPLOYEUR**

51.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le fait que l'Employeur a élaboré des politiques et des procédures qui s'appliquent aux employées.

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022/renouvelée le 20 mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

## **PRÉAMBULE**

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

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

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

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

### **1. PÉRIODE DE PROBATION**

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

### **2. ANCIENNETÉ**

Lors du transfert au Wauklehegan, les employées transférées du RSH conserveront leurs heures d'ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins. La date d'embauche de toute employée transférée ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert.

### **3. HEURES DE TRAVAIL**

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

### **4. CONGÉS ANNUELS**

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

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

- (a) non utilisés et accumulés par une employée jusqu'au 9 novembre 2019;
- (b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la partie III.

Les employées transférées ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins. L'employée qui a :

- (a) moins de 1957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément au paragraphe 21.06;
- (b) 1 957,5 heures mais moins de 9787,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de quinze (15) jours;
- (c) 9787,5 heures mais moins de 31 320 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pour une période de vingt (20) jours;
- (d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt et un (21) jours;
- (e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-deux (22) jours;
- (f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-trois (23) jours;
- (g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- (h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

### **5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS**

Au moment du transfert au Wauklehegan, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

## **6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE**

Lors du transfert au Wauklehegan, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

## **7. PÉRIODE DE PAYE**

Lors du transfert au Wauklehegan, les employées transférées seront payées selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paye des employées transférées sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

## **8. CLASSES**

Lors du transfert au Wauklehegan, les anciennes employées de la Partie III seront transférées dans les classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

<u>Classes de la Partie III</u>	<u>Classes des foyers de soins</u>
II Classe A (IICA)	Infirmière immatriculée (IICB)
II Classe B (IICB)	Infirmière immatriculée (IICB)

## **9. SALAIRES**

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

## **10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

## **11. CONGÉ DE MATERNITÉ**

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

## **12. DATE ANNIVERSAIRE**

Une ancienne employée conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant qu'employée de la Partie III.

## **13. ALLOCATION DE RETRAITE**

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

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

En ce qui concerne la transition de la couverture pour les employées transférées de la partie III de la LRTSP, les régimes de santé, de soins dentaires et d'assurance :

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

## **15. RÉGIMES DE RETRAITE**

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

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

## **16. ENTENTE DE TRANSFERT**

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

## **PRÉAMBULE**

Dans le cadre du règlement amiable ci-joint, toutes les II qui travaillent actuellement au Centre de santé communautaire de Queens-Nord qui exploite le W.G. Bishop Nursing Home (ci-après « W.G. Bishop »), lequel fait partie du Réseau de santé Horizon (« RSH »), seront transférées de la Partie III, régie par la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* (« LRTSP ») au W.G. Bishop, régi par la *Loi sur les relations industrielles* (« LRI »). L'entente suivante définit les conditions et les dispositions qui s'appliquent au transfert des II de la partie III de la fonction publique du Nouveau-Brunswick au W.G. Bishop.

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

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

## **1. PÉRIODE DE PROBATION**

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

## **2. ANCIENNETÉ**

Lors du transfert au W.G. Bishop, les employées transférées du RSH conserveront leurs heures d'ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins. La date d'embauche de toute employée transférée ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert.

### **3. HEURES DE TRAVAIL**

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

### **4. CONGÉS ANNUELS**

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

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

- (a) non utilisés et accumulés par une employée jusqu'au 9 novembre 2019;
- (b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la partie III.

Les employées transférées ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins. L'employée qui a :

- (a) moins de 1957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément au paragraphe 21.06;
- (b) 1 957,5 heures mais moins de 9787,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de quinze (15) jours;
- (c) 9787,5 heures mais moins de 31 320 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pour une période de vingt (20) jours;
- (d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt et un (21) jours;
- (e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-deux (22) jours;
- (f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-trois (23) jours;
- (g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- (h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

### **5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS**

Au moment du transfert au W.G. Bishop, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

## **6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE**

Lors du transfert au W.G. Bishop, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

## **7. PÉRIODE DE PAYE**

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

## **8. CLASSES**

Lors du transfert au W.G. Bishop, les anciennes employées de la Partie III seront transférées dans les classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

<u>Classes de la Partie III</u>	<u>Classes des foyers de soins</u>
<u>II Classe A (IICA)</u>	<u>Infirmière immatriculée (IICB)</u>
<u>II Classe B (IICB)</u>	<u>Infirmière immatriculée (IICB)</u>

## **9. SALAIRES**

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

## **10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

## **11. CONGÉ DE MATERNITÉ**

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

## **12. DATE ANNIVERSAIRE**

Une ancienne employée conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant qu'employée de la Partie III.

## **13. ALLOCATION DE RETRAITE**

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



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

En ce qui concerne la transition de la couverture pour les employées transférées de la partie III de la LRTSP, les régimes de santé, de soins dentaires et d'assurance :

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

## **15. RÉGIMES DE RETRAITE**

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

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

## **16. ENTENTE DE TRANSFERT**

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

## **PRÉAMBULE**

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

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

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

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

## **1. PÉRIODE DE PROBATION**

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

## **2. ANCIENNETÉ**

Lors du transfert au NVI, les employées transférées du RSH conserveront leurs heures d'ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins.

La date d'embauche de toute employée transférée ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert.

### **3. HEURES DE TRAVAIL**

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

### **4. CONGÉS ANNUELS**

Les employées transférées qui ont des crédits de congés annuels non utilisés accumulés dans la Partie III, aux termes de la convention collective de la Partie III, sont autorisées à reporter ces crédits au NVI aux termes de la convention collective des foyers de soins.

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

- (a) non utilisés et accumulés par une employée jusqu'au 9 novembre 2019;
- (b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la partie III.

Les employées transférées ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins. L'employée qui a :

- (a) moins de 1957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément au paragraphe 21.06;
- (b) 1957,5 heures mais moins de 9787,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de quinze (15) jours;
- (c) 9787,5 heures mais moins de 31 320 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pour une période de vingt (20) jours;
- (d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt et un (21) jours;
- (e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-deux (22) jours;
- (f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-trois (23) jours;
- (g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- (h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

### **5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS**

Au moment du transfert au NVI, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

## **6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE**

Lors du transfert au NVI, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

## **7. PÉRIODE DE PAYE**

Lors du transfert au NVI, les employées transférées seront payées selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paie des employées transférées sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

## **8. CLASSES**

Lors du transfert au NVI, les anciennes employées de la Partie III seront transférées dans les classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

<u>Classe de la Partie III</u>	<u>Classe des foyers de soins</u>
<u>Infirmière immatriculée</u>	<u>Infirmière immatriculée (IICB)</u>

## **9. SALAIRES**

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

## **10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

## **11. CONGÉ DE MATERNITÉ**

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

## **12. DATE ANNIVERSAIRE**

Une ancienne employée conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant qu'employée de la Partie III.

## **13. ALLOCATION DE RETRAITE**

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

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

En ce qui concerne la transition de la couverture pour les employées transférées de la partie III de la LRTSP, les régimes de santé, de soins dentaires et d'assurance :

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

## **15. RÉGIMES DE RETRAITE**

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

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

## **16. ENTENTE DE TRANSFERT**

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

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

## **PRÉAMBULE**

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

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

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

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

### **1. PÉRIODE DE PROBATION**

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

### **2. ANCIENNETÉ**

Lors du transfert au White Rapids, les employées transférées du RSH conserveront leurs heures d'ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins. La date d'embauche de toute employée transférée ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert.

### **3. HEURES DE TRAVAIL**

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

### **4. CONGÉS ANNUELS**

Les employées transférées qui ont des crédits de congés annuels non utilisés accumulés dans la Partie III, aux termes de la convention collective de la Partie III, sont autorisées à reporter ces crédits au White Rapids aux termes de la convention collective des foyers de soins.

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

- (a) non utilisés et accumulés par une employée jusqu'au 9 novembre 2019;
- (b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la partie III.

Les employées transférées ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins. L'employée qui a :

- (a) moins de 1957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément au paragraphe 21.06;
- (b) 1 957,5 heures mais moins de 9787,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de quinze (15) jours;
- (c) 9787,5 heures mais moins de 31 320 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pour une période de vingt (20) jours;
- (d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt et un (21) jours;
- (e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-deux (22) jours;
- (f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-trois (23) jours;
- (g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- (h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

### **5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS**

Au moment du transfert au White Rapids, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

## **6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE**

Lors du transfert au White Rapids, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

## **7. PÉRIODE DE PAYE**

Lors du transfert au White Rapids, les employées transférées seront payées selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paie des employées transférées sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

## **8. CLASSES**

Lors du transfert au White Rapids, les anciennes employées de la Partie III seront transférées dans les classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

<u>Classes de la Partie III</u>	<u>Classes des foyers de soins</u>
<u>II Classe A (IICA)</u>	<u>Infirmière immatriculée (IICB)</u>
<u>II Classe B (IICB)</u>	<u>Infirmière immatriculée (IICB)</u>

## **9. SALAIRES**

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

## **10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

## **11. CONGÉ DE MATERNITÉ**

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

## **12. DATE ANNIVERSAIRE**

Une ancienne employée conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant qu'employée de la Partie III.

## **13. ALLOCATION DE RETRAITE**

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



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

En ce qui concerne la transition de la couverture pour les employées transférées de la partie III de la LRTSP, les régimes de santé, de soins dentaires et d'assurance :

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

## **15. RÉGIMES DE RETRAITE**

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

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

## **16. ENTENTE DE TRANSFERT**

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.

**ENTENTE DE TRANSFERT**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRÉSOR**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU NOUVEAU-**  
**BRUNSWICK**  
**ET**  
**LE CENTRE DE SANTÉ DE FUNDY INC.**

**QUI EXPLOITE LE FUNDY NURSING HOME**

**PRÉAMBULE**

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

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

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

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

**1. PÉRIODE DE PROBATION**

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

**2. ANCIENNETÉ**

Lors du transfert au Fundy, les employées transférées du RSH conserveront leurs heures d'ancienneté précédemment acquises au RSH.

Toute ancienneté ultérieure sera accumulée conformément à l'article 34 de la convention collective des foyers de soins.

La date d'embauche de toute employée transférée ne sera pas modifiée à la suite de ce transfert.

### **3. HEURES DE TRAVAIL**

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

### **4. CONGÉS ANNUELS**

Les employées transférées qui ont des crédits de congés annuels non utilisés accumulés dans la Partie III, aux termes de la convention collective de la Partie III, sont autorisées à reporter ces crédits au Fundy aux termes de la convention collective des foyers de soins.

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

- (a) non utilisés et accumulés par une employée jusqu'au 9 novembre 2019;
- (b) accumulés au cours des années précédentes et transférés de la partie III.

Les employées transférées ayant atteint l'un ou l'autre des seuils d'heures suivants donnant droit à les crédits de congés annuels conserveront leur taux d'accumulation de congés annuels, mais l'accumulation ultérieure se fera conformément aux dispositions de l'article 18 de la convention collective des foyers de soins. L'employée qui a :

- (a) moins de 1957,5 heures a droit à des congés annuels, payés à son taux réglementaire, calculé sur la base d'un jour et quart (1,25) par mois conformément au paragraphe 21.06;
- (b) 1 957,5 heures mais moins de 9787,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de quinze (15) jours;
- (c) 9787,5 heures mais moins de 31 320 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pour une période de vingt (20) jours;
- (d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt et un (21) jours;
- (e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-deux (22) jours;
- (f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-trois (23) jours;
- (g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-quatre (24) jours;
- (h) 39 150 heures ou plus a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire pendant une période de vingt-cinq (25) jours.

### **5. CRÉDITS POUR JOURS FÉRIÉS**

Au moment du transfert au Fundy, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer tous leurs crédits pour jours fériés non utilisés.

## **6. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE**

Lors du transfert au Fundy, les anciennes employées de la partie III pourront faire transférer leurs crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de 240 jours.

## **7. PÉRIODE DE PAYE**

Lors du transfert au Fundy, les employées transférées seront payées selon leur calendrier de rémunération actuel. La première date de paie des employées transférées sera le 29 novembre 2019, pour le travail effectué du 8 novembre 2019 au 22 novembre 2019.

## **8. CLASSES**

Lors du transfert au Fundy, les anciennes employées de la Partie III seront transférées dans les classes suivantes de la convention collective des foyers de soins.

<u>Classes de la partie III</u>	<u>Classes des foyers de soins</u>
<u>II Classe A (IICA)</u>	<u>Infirmière immatriculée (IICB)</u>
<u>II Classe B (IICB)</u>	<u>Infirmière immatriculée (IICB)</u>

## **9. SALAIRES**

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

## **10. HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

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

## **11. CONGÉ DE MATERNITÉ**

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

## **12. DATE ANNIVERSAIRE**

Une ancienne employée conserve sa « date anniversaire » ou sa « date d'embauche » comme date d'entrée en service auprès des régies régionales de la santé en tant qu'employée de la Partie III.

## **13. ALLOCATION DE RETRAITE**

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

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

(a) Il n'y aura pas de période d'attente pour la transition des employées au régime de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB);

(b) Les employées ne seront pas tenues de passer un examen médical pour être admissibles à la couverture et les prestations ne seront pas refusées en raison de conditions préexistantes dans le cadre du plan de l'AFSNB;

(c) La couverture sera celle établie dans l'entente de prestations de l'AFSNB à la date de transfert et conformément à tout autre entente subséquente de l'AFSNB.

## **15. RÉGIMES DE RETRAITE**

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

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

## **16. ENTENTE DE TRANSFERT**

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

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

Signé le 20<sup>ème</sup> jour du mois de mai 2022.

Originale signée par les parties.