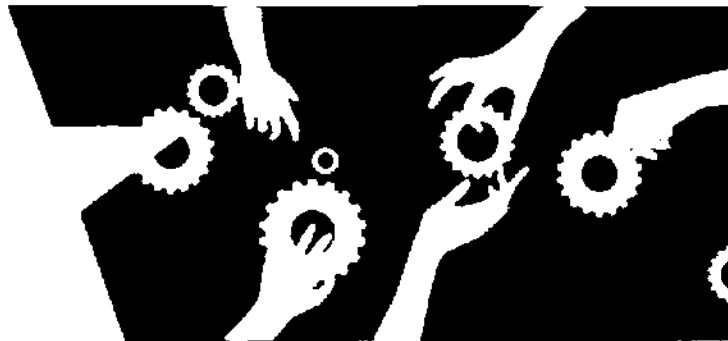


^{ER}
msh

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

Syndicat canadien de la fonction publique



SCFP5026 Les employés du service
d'exploitation du CCNB

et

Collège communautaire du Nouveau-Brunswick



En vigueur : Le 16 décembre 2024

Date d'expiration : Le 15 décembre 2028

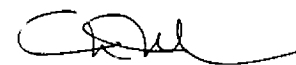
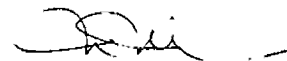
ER
" 

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	1
ARTICLE 2 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	1
ARTICLE 3 – DÉFINITIONS	2
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 5 – AUCUNE DISCRIMINATION	3
ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	4
ARTICLE 7 – CORRESPONDANCE	5
ARTICLE 8 – RELATIONS EMPLOYÉS - EMPLOYEURS	5
ARTICLE 9 – AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT	6
ARTICLE 10 – REPRÉSENTATION SYNDICALE	6
ARTICLE 11 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	6
ARTICLE 12 – ARBITRAGE	8
ARTICLE 13 – DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT	8
ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION	11
ARTICLE 16 – AVIS CONCERNANT LES POSTES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS	11
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL	13
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL	14
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	15
ARTICLE 20 – TRAVAIL PAR RELAIS	16
ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉS	18

ER
TR


ARTICLE 22 – VACANCES	19
ARTICLE 23 – CONGÉS DE MALADIE	21
ARTICLE 24 – CONGÉS	23
ARTICLE 25 – PAIEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS	30
ARTICLE 26 – RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION	32
ARTICLE 27 – AVANTAGES DES EMPLOYÉS	32
ARTICLE 28 – CLASSIFICATION	33
ARTICLE 29 – SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	34
ARTICLE 30 – SÉCURITÉ D'EMPLOI ET TRAVAIL DE L'UNITÉ	34
ARTICLE 31 – VÊTEMENTS DE PROTECTION	35
ARTICLE 32 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	35
ARTICLE 33 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	36
ARTICLE 34 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	37
ARTICLE 35 – DURÉE ET CESSATION	37
ANNEXE A – LISTE DES CLASSIFICATIONS – CCNB	40
ANNEXE B – CONDITIONS D'EMPLOI D'UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL	41
ANNEXE C – LETTRE D'ENTENTE – AJUSTEMENT DE RESSOURCEMENT POUR LES INGÉNIEURS SPÉCIALISÉS EN FORCE MOTRICE TRAVAILLANT AU CCNB	50
LETTRE D'ENTENTE – Charge de travail des concierges	52
<u>LETTRE D'ENTENTE – Engagement commun envers la santé, le bien-être et la présence au travail</u>	53
<u>LETTRE D'ENTENTE – Mesures de santé et mieux-être au CCNB</u>	54



LA PRÉSENTE CONVENTION conclue le 15^e jour de décembre 2025.

ENTRE : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5026, ci-après appelé le « Syndicat », partie de première part;

ET : LE COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK, ci-après appelé « l'Employeur », partie de seconde part.

PRÉAMBULE

De par la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick* en vigueur depuis le 29 mai 2010, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick est devenu une société collégiale francophone pleinement autonome depuis le 30 mai 2010. Le groupe syndical SCFP 5026 est l'agent négociateur pour ce groupe d'employés.

Les parties à la présente convention collective ont l'intention et le but d'énoncer les conditions d'emploi concernant les employés visés par la présente convention.

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

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

- 1.01 Reconnaissance du Syndicat et l'unité de négociation** - L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul et unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'appliquent les ordonnances d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéros PS-021-10.
- 1.02 Aucune autre entente** - Nul employé ne doit être obligé ou autorisé à conclure avec l'Employeur ou ses représentants, une entente écrite ou verbale susceptible d'aller à l'encontre des dispositions de la présente convention collective.
- 1.03 Lois à venir** - Si une loi adoptée par la législature de la province et s'appliquant aux personnes visées par la présente convention rend nulle et non avenue l'une quelconque des dispositions de la présente convention, les autres dispositions de la convention doivent demeurer en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente convention doivent négocier une disposition acceptable de part et d'autre pour remplacer la disposition ainsi rendue nulle et non avenue. Lorsque de telles négociations ne peuvent aboutir à une entente, les parties doivent soumettre la question à l'arbitrage obligatoire en application de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- 1.04 Champ d'application de la convention** - La présente convention s'applique, tout en les liants, au Syndicat, aux employés, à l'Employeur et à ses agents.

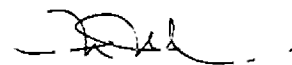
ARTICLE 2 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

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



ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

- 3.01** « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5026, qui est l'agent négociateur accrédité de l'unité.
- 3.02** « Employeur » désigne et inclut Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) tel que défini dans la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*.
- 3.03** « Unité de négociation » ou « unité » désigne le groupe des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro PS-021-10.
- 3.04** « Employé » désigne une personne embauchée par l'Employeur tel que défini dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- a) « Employé à temps plein » désigne un employé tenu de travailler, de façon continue, pendant toute la semaine normale de travail tel qu'il est prévu à l'article 17.
 - b) « Employé à temps partiel » désigne un employé qui travaille de façon continue moins que la pleine semaine de travail de l'employé à temps plein.
 - c) « Employé occasionnel » s'entend,
 - i) d'une personne embauchée en vue :
 - Soit de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail,
 - Soit de remplacer un employé absent;
 - ii) d'une personne employée sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six (6) mois.
 - iii) À la suite à la promulgation de la Loi modifiant la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* une « personne anciennement exclue » s'entend d'une personne qui, immédiatement avant l'entrée en vigueur de la loi était exclue de la définition « employé » visée à l'article 1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* du fait qu'elle était employée à titre occasionnel(s) (employé anciennement exclu) et qu'elle n'avait pas été ainsi employée pour une période continue de six (6) mois.
 - d) « Employé terme » désigne un employé embauché pour une période déterminée de plus de six (6) mois continus à temps plein ou à temps partiel.
 - e) « Employé régulier » désigne un employé dont le poste est requis sur une base continue.
 - f) « Employé saisonnier » désigne un employé embauché sur une base saisonnière et qui est récurrente.
- 3.05** « Urgence » désigne un événement soudain, généralement inattendu, ou un concours de circonstances nécessitant une intervention immédiate.
- 3.06** « Jour » désigne un jour civil à moins d'indication contraire.
- 3.07** « Président-directeur général » : désigne le président-directeur général du CCNB ou la personne désignée.



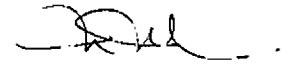
- 3.08 « Période de probation » représente la période minimale de six (6) mois réellement travaillée qui suit immédiatement la date à laquelle la personne se présente au travail.
- 3.09 « Ancienneté » désigne la (les) période(s) totale(s) de travail accompli par un employé de la présente unité de négociation syndicale au service du CCNB.
- 3.10 « Travail par relais » désigne toute activité au sein du CCNB, qui exige qu'un employé travaille suivant un régime quelconque de relais de jour, de relais d'après-midi et de relais de soirée, même lorsque la période couverte par les relais est moins de vingt-quatre heures par jour et sept jours par semaine. Une personne ne sera pas tenue de travailler plus de cinq (5) relais complets en une période de sept (7) jours, mais il y a une exception : les parties peuvent, d'un commun accord, prendre d'autres arrangements.
- 3.11 « CCNB » désigne le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, énuméré à la première annexe de la partie I de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.
- 3.12 « Campus » désigne les campus énumérés à l'annexe B de la *Loi sur les collèges communautaires du Nouveau-Brunswick*.
- 3.13 « Équipe de travail » désigne un groupe d'employé(s) dirigé par un surveillant.
- 3.14 « Superviseur » désigne le premier niveau de surveillance du personnel en dehors de l'unité de négociation.
- 3.15 « Surveillant » désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation et qui est en charge d'une unité de travail.
- 3.16 **Loi relative aux relations de travail dans les services publics** - Dans la présente convention, les mots définis dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens que dans cette Loi.
- 3.17 **Loi d'interprétation** - Dans la présente convention, les mots qui sont définis dans la *Loi d'interprétation* et ne le sont pas dans la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ont le même sens que dans la *Loi d'interprétation*.
- 3.18 « Mesure disciplinaire » est définie comme étant toute mesure disciplinaire prise par l'Employeur à l'égard d'un employé qui entraîne une réprimande écrite, le congédiement, une suspension ou une peine financière.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 **Droits de la direction** - Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve les fonctions, droits, pouvoirs et l'autorité que l'Employeur n'a pas restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 5 - AUCUNE DISCRIMINATION

- 5.01 **Aucune discrimination** - Les parties conviennent qu'aucune discrimination, harcèlement, interférence, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard du Syndicat, des employés, de l'Employeur et de ses agents.



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

ARTICLE 6 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 6.01** a) L'Employeur doit déduire de la paie de chaque employé visé par la présente convention collective un montant égal aux cotisations du Syndicat à compter du mois de l'embauchage.
- b) L'Employeur doit retenir du salaire des employés visés par la présente convention collective les arrérages de cotisations pouvant être requis par le Syndicat, pourvu que ces arrérages ne dépassent pas les cotisations de six (6) mois.

- 6.02** **Montant des cotisations syndicales** - Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de ses cotisations. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis à l'Employeur signé par les représentants désignés du Syndicat, après quoi, ce nouveau montant doit être le montant à retenir jusqu'à nouvel avis.

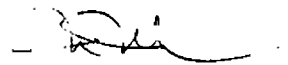
- 6.03** Comme condition d'emploi continu, les employés qui sont membres de la section locale ou qui le deviennent doivent demeurer membres en règle conformément aux statuts et règlements du Syndicat.

- 6.04** a) **Remise des sommes retenues** - Il faut remettre avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées, à l'adresse ci-dessous du Syndicat, les sommes retenues conformément au présent article, de même qu'une liste des noms et le lieu de travail de tous les employés sur le salaire desquels les retenues ont été effectuées.

Syndicat canadien de la fonction publique
Bureau de la capitation
1375, boulevard St-Laurent
Ottawa (Ontario) K1G 0Z7

Le chèque libellé au nom du SCFP devra être accompagné de la liste des membres qui ont payé une cotisation de même que le montant brut du salaire de l'employé, la cotisation payée ainsi que le lieu de travail du membre. Cette même liste des membres sera acheminée mensuellement par courriel à la secrétaire-trésorière de la Section locale 5026 à l'adresse officielle du Syndicat stipulé à l'article 7.01. Le taux de prélèvement sera déterminé par le Syndicat. Le rapport de remise de sommes retenues remis par l'employeur, comprendra le nom de chaque employé, la date d'entrée en fonction, la classification, le numéro de téléphone (si disponible), ainsi que l'adresse. Le syndicat tiendra l'employeur au courant du nom et de l'adresse de son représentant désigné.

- b) L'Employeur doit indiquer sur le feuillet T-4 de chaque employé le montant des cotisations syndicales payées par cet employé au cours de l'année précédente.
- 6.05** **Employeur dégagé de toute responsabilité** - Le Syndicat consent à dégager l'Employeur de toute responsabilité et à le garantir contre toute poursuite pouvant découler de l'application du présent article.
- 6.06** a) **L'Employeur et le Syndicat doivent renseigner les nouveaux employés** - Les parties conviennent de collaborer et de renseigner les employés actuels et futurs sur les conditions d'emploi énoncées dans le présent article, puis de fournir à chaque nouvel employé un exemplaire de la convention collective.



- b) L'Employeur doit, en documentant les nouveaux employés, fournir à chaque nouvel employé les renseignements pertinents relatifs à l'agent négociateur tels que fournis par ce dernier.

ARTICLE 7 – CORRESPONDANCE

- 7.01** Les adresses officielles de l'Employeur et du Syndicat sont :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR :

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

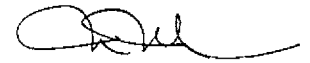
Ou par courriel au : CCNB-RH@CCNB.ca

À DESTINATION DU SYNDICAT :

Président
Secrétaire-trésorier
Secrétaire-archiviste
Syndicat canadien de la fonction publique
Bureau de Bathurst
Section locale 5026
970, rue Principale, bureau 1
Beresford (Nouveau-Brunswick) E8K 2H6

ARTICLE 8 – RELATIONS EMPLOYÉS - EMPLOYEURS

- 8.01** Les parties reconnaissent les avantages mutuels à retirer d'une consultation paritaire et conviennent que les rencontres employés - employeurs doivent servir de mécanisme de véritable consultation sur l'interprétation et l'application de la présente convention, de même que sur les changements envisagés quant aux conditions non régies par la présente convention et sur d'autres questions d'intérêt mutuel.
- 8.02** De telles rencontres doivent se limiter à un rôle consultatif et collaboratif et ils n'ont pas le pouvoir d'apporter des retouches, changements, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.
- 8.03** Une rencontre employés - employeur doit être établie au niveau provincial et doit se composer d'un nombre égal de représentants du Syndicat et de l'Employeur si la situation n'a pu être résolue préalablement.
- 8.04** Les termes de références doivent être déterminés par les membres du comité lors de la rencontre employés – employeur établie conformément au paragraphe 8.03.
- 8.05** L'Employeur doit accorder du temps libre payé aux employés qui sont membres des rencontres employés - employeurs et qui doivent rencontrer l'Employeur conformément au paragraphe 8.03.



ARTICLE 9 - AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT

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

ARTICLE 10 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

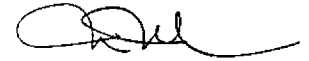
- 10.01** Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des noms de ses représentants responsables des griefs, dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention collective. Toute modification ultérieure sera également transmise à l'Employeur.
- 10.02** Un représentant du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but de contribuer à la signification d'un grief, à condition d'obtenir au préalable la permission du représentant de l'Employeur. Cette permission ne doit pas être refusée sans raison.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

- 11.01 Signalement d'un grief** - Il est entendu que les représentants du Syndicat doivent accomplir leur travail régulier pour le compte de l'Employeur. Il est reconnu qu'il y a lieu de signifier les griefs le plus tôt possible et que, s'il faut signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur travail sans donner l'explication de leur départ ni sans obtenir la permission du surveillant. La permission ne sera pas refusée sans raison.
- 11.02 Représentant de l'Employeur responsable** – L'Employeur doit afficher le nom de la personne responsable de chaque étape de la procédure de règlement des griefs dans un endroit accessible aux membres de l'unité de négociation. Il doit maintenir cette information à jour.
- 11.03 Discussions officieuses** - Les parties reconnaissent que beaucoup de plaintes ou de différends peuvent être réglés de façon efficace au moyen de discussions officieuses et par une compréhension mutuelle. Par conséquent, il est vivement recommandé à l'employé et au surveillant ou bien au superviseur de discuter des plaintes ou différends le plus tôt possible afin d'éviter un grief. L'employeur doit aviser l'employé qu'il peut se faire accompagner d'un représentant du syndicat s'il le désire.

Le surveillant ou bien le superviseur doit recueillir les allégations de l'employé plaignant pour ensuite si nécessaire, corroborer les allégations avec l'employé concerné afin de régler la situation. Advenant l'impossibilité de régler cette situation suite aux démarches mentionnées auparavant, aucune discussion ou renseignements recueillis lors de l'analyse de cette situation ne doit être utilisée pour fin d'enquête. Seulement les allégations de l'employée plaignant seront utilisées comme information afin de débiter une enquête.

La présente procédure n'empêche pas la présentation d'un grief tel que prévu au paragraphe 11.04.



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

PREMIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou la connaissance du grief par l'employé, l'employé peut présenter son grief par écrit soit par signification en personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé ou par courriel avec accusé de réception, sur la formule approuvée par le CCNB, à la direction des Finances et des infrastructures ou à la personne désignée par l'employeur à l'article 11.02 comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la date à laquelle il a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le premier palier de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la deuxième étape.

DEUXIÈME ÉTAPE : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après l'expiration du délai de vingt (20) jours mentionné à la première étape, l'employé peut présenter son grief par écrit à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courrier recommandé ou par courriel avec accusé de réception à la direction des Ressources humaines du CCNB comme constituant la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs pour le CCNB. Tout règlement proposé par l'Employeur à la première étape et la réponse obtenue doit accompagner le grief lors de sa présentation à la personne désignée comme constituant la deuxième étape. La personne désignée comme constituant la deuxième étape doit répondre au grief en écrivant à l'employé dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter du jour de la présentation du grief à la deuxième étape. Si l'employé ne reçoit ni réponse ni règlement satisfaisant de son grief dans un délai de vingt (20) jours ouvrables à compter du jour où il aura présenté son grief à la deuxième étape, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage prévu à l'article 12 (Arbitrage) ci-dessous dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après le jour où il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant la deuxième étape.

- 11.05 Représentant syndical** - Dans tout cas où l'employé présente son grief en personne ou dans tout cas où se tient l'audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé doit être accompagné d'un représentant ou d'un agent du Syndicat.

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

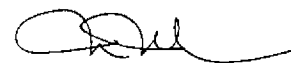
- 11.07 Modification des délais** - D'un commun accord, les parties peuvent prolonger les délais ici fixés.
- 11.08 Grievs entre le Syndicat et l'Employeur** - Toute question donnant lieu à un différend directement entre le Syndicat et l'Employeur doit être considérée à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de trente (30) jours ouvrables de la prise de connaissance du différend. Si la question n'est pas réglée, l'une ou l'autre des parties peut soumettre ses divergences à la direction des Ressources humaines du CCNB conformément à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

- 12.01 Procédure d'arbitrage** - Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son règlement régissant l'arbitrage des griefs doivent s'appliquer aux griefs soumis conformément aux dispositions de la présente convention.
- 12.02 Pouvoir et décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage** - Dans tous les cas, y compris les cas découlant d'une forme de mesure disciplinaire ou de la perte d'une rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le paiement de la rémunération, de modifier la peine ou d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou privilège, ou de confirmer le retrait d'un tel avantage ou privilège, selon qu'il pourra le juger à propos pour le règlement final du litige entre les parties, et il peut donner à sa décision un effet rétroactif. Une telle décision est finale et lie toutes les parties.

ARTICLE 13 - DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

- 13.01** a) Les mesures disciplinaires dont un employé peut faire l'objet sont la réprimande écrite, la suspension sans traitement, une peine financière ou le congédiement.
- b) Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer une mesure disciplinaire à un employé qui a terminé sa période de probation.
- c) Une mesure disciplinaire imposée sous la forme d'une réprimande écrite ou d'une suspension avec traitement ne peut être soumise à l'arbitrage.
- 13.02** En attendant qu'il y ait enquête sur un incident, un employé peut être relevé de ses fonctions et tenu de quitter les locaux dans l'établissement où se trouve son lieu de travail, période pendant laquelle il doit continuer d'être rémunéré. Sauf si l'enquête mène à une mesure disciplinaire, aucun registre de l'incident ne doit être versé dans le dossier de l'employé.
- 13.03** Lorsqu'un employé est soumis à une mesure disciplinaire, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours après la prise d'une telle mesure disciplinaire, aviser l'employé par écrit en indiquant les raisons d'une telle mesure disciplinaire incluant les dates pertinentes. L'Employeur doit faire parvenir une copie de la lettre au secrétaire-archiviste du Syndicat.
- 13.04** À défaut de la part de l'Employeur de fournir les raisons écrites de la mesure disciplinaire incluant les dates pertinentes en conformité avec l'article 13.03, l'employé sera aussitôt réintégré à son emploi sans perte de salaires et de bénéfices de la date de la mesure disciplinaire jusqu'à la date de la présentation de la raison écrite à l'employé.



13.05 Recours de grief à la deuxième étape - Lorsqu'un employé prétend qu'il a été injustement soumis à une mesure disciplinaire causant une peine financière, il peut dans un délai de vingt (20) jours après la date à laquelle il a été avisé par écrit, ou dans un délai de vingt (20) jours après la date à laquelle il a été soumis à la mesure disciplinaire, présenter un grief à la deuxième étape de la procédure de règlement des griefs.

13.06 Mesure disciplinaire injuste - Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a été soumis à une mesure disciplinaire en violation de l'article 13, cet employé doit être immédiatement réintégré dans son ancien poste ou à un poste équivalent advenant l'élimination de l'ancien poste, sans perdre l'ancienneté ni aucun autre avantage qui lui serait revenu s'il n'avait pas été soumis à la mesure disciplinaire. L'un des avantages qu'il ne doit pas perdre est son traitement réglementaire durant la période de la mesure disciplinaire, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit sa réintégration, ou par tout autre arrangement quant à l'indemnité qui soit juste et équitable de l'avis de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage, si l'affaire est soumise à un arbitre ou à un conseil d'arbitrage.

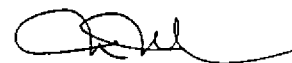
13.07 Lorsque l'employeur a l'intention de rencontrer un employé dans le but de discuter d'une mesure disciplinaire éventuelle, tel qu'il est prévu au paragraphe 13.01, l'employeur avisera dans un délai raisonnable l'employé qu'il a le droit à une représentation syndicale pour assister à la réunion. Il est entendu que le présent article n'a pas pour objet de traiter de questions telles les entrevues annuelles relatives à l'appréciation du rendement.

13.08 Dossiers de l'employé

- a) Lorsqu'une mesure disciplinaire est versée au dossier d'un employé, la note sera préparée en trois exemplaires. Les trois exemplaires doivent être parafés par l'employé à titre de reçu de l'Employeur dont un exemplaire versé au dossier personnel de l'employé, un exemplaire remis à l'employé et le dernier exemplaire envoyé par courriel avec accusé de réception à la secrétaire archiviste de la Section locale 5026. Si l'employé désire répondre par écrit, il devra le faire dans un délai de quatorze (14) jours et cette réponse devra faire partie du dossier de l'employé.
- b) **Accessibilité au dossier de l'employé** - Sur demande et sur rendez-vous, un employé doit obtenir, à son lieu de travail, la possibilité de lire et de photocopier les documents de son dossier personnel en présence d'un membre de la direction. Si l'employé le désire, il peut se faire accompagner d'un représentant du Syndicat.
- c) Tous documents relatifs à une mesure disciplinaire doivent être enlevés du dossier d'un employé dès l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois après la date à laquelle la mesure a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure semblable à l'égard de l'employé n'ait été enregistrée durant cette période. Aux fins de l'article 13.08, les jours où un employé est en congé approuvé et payé par l'employeur doivent être considérés comme des jours ouvrables.

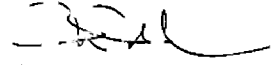
13.09 Surveillance ou écoute électronique

L'Employeur peut installer du matériel de surveillance ou d'écoute électronique pour protéger ses locaux et ses biens, et pour améliorer la sécurité personnelle des employés et des étudiants. Le Syndicat doit être avisé, et un avis doit être affiché dans tous les lieux de travail où l'Employeur a installé le matériel de surveillance ou d'écoute électronique. Il est interdit d'utiliser le matériel pour la surveillance générale régulière des employés. Lorsque des incidents présumés surviennent autres que les problèmes réguliers de rendement au travail et impliquent soit des étudiants, soit des membres du personnel, les parties acceptent que l'Employeur utilise l'enregistrement électronique afin d'enquêter sur l'incident.



ARTICLE 14 – ANCIENNETÉ

- 14.01 a) Liste d'ancienneté** - Au mois de février de chaque année, l'Employeur dressera deux listes d'ancienneté, dont une liste distincte pour les employés occasionnels. Une version de ces listes, excluant l'adresse civique et numéro de téléphone des employés, sera affichée dans chaque lieu de travail. L'Employeur enverra une copie de cette liste d'ancienneté, sous format électronique, à la secrétaire archiviste du SCFP Section locale 5026. Les listes des employés doivent comprendre le nom de l'employé, son numéro d'employé, le numéro de son poste, la classification, le statut de l'employé, le lieu de travail, l'adresse civique, numéro de téléphone, la date d'entrée en fonction et l'ancienneté totale accumulée selon que ces renseignements sont stockés dans les systèmes d'information de gestion des ressources humaines utilisés par l'Employeur. Une période de révision de trente (30) jours civils doit être allouée après l'affichage de la liste.
- b) **Révision de l'ancienneté** - Toute révision de l'ancienneté d'un employé ne doit pas comprendre plus de quatre-vingt-quatre (84) mois à partir de la date de la demande écrite de celui-ci. Toute révision qui en résulte apportée à la liste d'ancienneté doit être utilisée uniquement pour tenir compte des décisions actuelles ou subséquentes.
- 14.02 a) Calcul de l'ancienneté pendant une période continue de 6 mois** - Lorsqu'un employé a obtenu le statut d'employé parce qu'il a été employé sur une base temporaire ou occasionnelle pendant une période continue de six (6) mois, cet employé doit se voir accorder le crédit de toutes les heures régulières de travail accomplies selon l'article 18.
- b) Le calcul de l'ancienneté pour les employés occasionnels, temporaires ou saisonniers récurrents sera accordé selon les heures régulières travaillées sans interruption selon la dernière date d'embauche. L'employé conservera son ancienneté pour une période de 12 mois suivant la mise en disponibilité. L'employé accumulera ses heures d'ancienneté pour le travail accompli et cela aussi longtemps qu'il est rappelé au travail en dedans d'une période de 12 mois consécutifs.
- 14.03** Un employé doit conserver ses droits d'ancienneté si :
- a) s'il est absent du travail à cause d'une maladie ou d'un accident attesté par certificat médical sous réserve des dispositions de l'article 23, ou s'il est en congé autorisé.
- b) s'il a été congédié ou suspendu sans traitement et réintégré;
- c) s'il est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accidents de travail.
- 14.04** Les employés incluant les employés occasionnels, mis en disponibilité ou en période d'inactivité pour un maximum de douze (12) mois doivent conserver leur ancienneté accumulée jusqu'à la date de la mise en disponibilité ou la date d'entrée en vigueur de la période d'inactivité, mais n'accumulent pas d'ancienneté durant la période de la mise en disponibilité ou d'inactivité.
- 14.05** Un employé doit perdre ses droits d'ancienneté et cesser d'être employé:
- a) s'il démissionne, quitte son travail ou prend sa retraite;
- b) s'il est congédié et non réintégré;
- c) s'il est mis en disponibilité pendant une période dépassant douze (12) mois consécutifs;
- d) s'il est absent du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant ou son superviseur et lui donnant une raison satisfaisante de son absence.



L'employeur peut contacter l'employé durant cette période d'absence afin de lui offrir de l'assistance.

- e) s'il est rappelé à la suite d'une mise en disponibilité et ne se présente pas au travail dans un délai de quatorze (14) jours civils après l'avis envoyé par courrier recommandé à l'adresse figurant au dossier chez l'Employeur et ne se présente pas au travail au moment désigné, sauf dans le cas d'un employé qui est rappelé pour un emploi occasionnel ou de temporaire pendant qu'il est employé ailleurs, dans lequel cas le refus du rappel même n'entraînera pas la perte des droits de rappel. Ce même droit de rappel sera conservé si un emploi dans une autre classification ou bien dans un autre campus que le lieu de travail antécédent de l'employé lui soit offert et que l'employé refuse.

14.06 Lorsque deux employés ou plus entrent en fonction le même jour, l'ancienneté doit être déterminée en tirant au sort en présence d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat.

ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION

15.01 Un employé nommé à un poste au sein du CCNB et assujetti à la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, est en période de probation pendant une période minimale de six (6) mois, soit cent vingt (120) jours ouvrables travaillés qui suit immédiatement la date de sa nomination, période à laquelle le président-directeur général peut ajouter deux (2) périodes supplémentaires de soixante (60) jours ouvrables chacune pour raisons valables. De telles raisons seront partagées avec le syndicat. La période de probation totale ne doit pas durer plus de deux cent quarante (240) jours après la date de la nomination. Toute période de probation supplémentaire sera documentée et justifiée.

15.02 a) Un employé peut être renvoyé en tout temps durant la période de probation et il ne pourra pas avoir recours à la procédure de règlement des griefs sous réserve des dispositions de la convention collective, à l'exception de l'employé qui est victime de discrimination.

b) Pendant leur période de probation les employés doivent bénéficier de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception de la procédure de règlement des griefs dans le cas d'un renvoi, tel qu'énoncé dans l'alinéa 15.02(a).

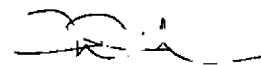
15.03 La date de l'entrée en vigueur de toute cessation d'emploi pendant la période de probation ne doit pas survenir après l'expiration de la période de probation.

ARTICLE 16 - AVIS CONCERNANT LES POSTES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS

16.01 a) Lorsqu'il y a un poste vacant au sein de l'unité de négociation, l'évaluation des besoins du service et le processus d'embauche sera réalisé dans un délai ne dépassant pas soixante (60) jours ouvrables pour tout poste vacant à pourvoir. Les avis de concours sont envoyés via courriel à tout le personnel et affichés sur le site web du CCNB, pendant au moins dix (10) jours ouvrables avant la date de fermeture du concours.

b) Ces avis doivent contenir les renseignements suivants :

- i) la description du poste;
- ii) les exigences du poste;
- iii) le lieu de travail;
- iv) le taux de traitement applicable.



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

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

16.03 Taux de traitement - Lorsqu'un employé fait l'objet d'un avancement à une classification supérieure, il doit être rémunéré au taux qui lui procurera une augmentation dépassant son taux actuel d'au moins cinq pour cent (5%). Si l'étape A de la nouvelle classification ne lui procure pas ce traitement minimal de cinq pour cent (5%), l'étape B lui sera accordée.

16.04 a) Un employé ayant obtenu un avancement ou une mutation à une autre classification doit être soumis à une période d'essai de trois (3) mois et, si pendant cette période d'essai, l'employé ou l'Employeur décide que l'employé est incapable de remplir les fonctions de la nouvelle classification, il doit retourner à son ancienne classification et unité de travail sans perte d'ancienneté.

b) Si, dans un délai d'un (1) mois après la fin de la période d'essai, l'employé juge qu'il est incapable de remplir les fonctions du nouveau poste, il doit retourner à son ancien poste et unité de travail sans perte d'ancienneté.

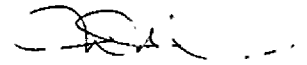
c) L'Employeur comblera par affectation temporaire le poste laissé vacant par le candidat s'il y a lieu, pour la durée de la période d'essai. Une fois l'employé confirmé dans le poste, l'Employeur doit procéder à l'affichage du poste vacant laissé par l'employé ainsi nommé.

16.05 Avancements et mutations temporaires en dehors de l'unité de négociation :

a) Avant qu'un employé ne soit détaché à un poste, à l'extérieur de l'unité de négociation, l'Employeur, le Syndicat et s'il y a lieu, le Syndicat de l'unité de négociation d'accueil, concluront une lettre d'entente énonçant les incidences de la convention collective et les conditions d'emploi pendant la période de détachement. Ces conditions d'emploi doivent comprendre, entre autres, la durée de l'affectation, les heures de travail, le taux de traitement, le surtemps et les autres primes, les cotisations syndicales, l'ancienneté, ainsi que les procédures de règlement des griefs et d'arbitrage. L'Employeur comblera temporairement le poste laissé vacant de l'unité de négociation pour la durée du détachement de l'employé et le comblera selon les dispositions de l'article 16.01 advenant le non-retour de l'employé à son poste.

b) Lorsqu'un employé reçoit un avancement ou une mutation temporaire à un poste en dehors de l'unité de négociation, une entente de détachement ou de prêt de service doit être rédigée en application à l'article 16.05 a), et lorsqu'il revient à l'intérieur de douze (12) mois à l'unité de négociation, il doit retourner à son ancienne classification et il ne doit subir aucune perte d'ancienneté ou de rémunération par suite de l'avancement ou de la mutation temporaire.

16.06 Tous les employés qui font une demande d'emploi relative à un concours doivent être avisés par lettre des résultats du concours. Dans le cas des concours internes, une copie de la lettre qui est envoyée au candidat choisi sera envoyée au Syndicat.



- 16.07 Exigences jugées relativement égales– Postes réguliers (avancement, rétrogradation ou mutation)** Lorsqu'un employé postule à un poste régulier de même niveau de classification, que ce soit par voie d'avancement, de rétrogradation, de mutation ou en tant qu'employé actif sur la liste de mise en disponibilité ayant cumulé au moins six (6) mois d'ancienneté, et que les exigences requises pour le poste sont jugées relativement équivalentes entre les candidats, la préférence sera accordée à l'employé détenant le plus d'ancienneté sur le campus.

Cette priorité est conditionnelle à ce que l'employé ait complété avec succès sa période de probation, soit avant l'entrée en fonction dans le nouveau poste, soit pendant la période d'affectation à ce poste.

- 16.08** Lorsqu'un employé est rétrogradé ou affecté à une classification inférieure de l'unité de négociation pour une raison autre que :

- (i) mesure disciplinaire, ou
- (ii) demande écrite de l'employé,

il doit continuer d'être rémunéré à son taux actuel et il a droit à toute nouvelle augmentation de traitement indiquée à l'annexe A, pendant la durée de la présente convention collective.

- 16.09** Conformément à la *Loi sur les droits de la personne*, lorsqu'un employé est frappé d'incapacité par suite d'un handicap, d'une maladie, de l'âge, d'une invalidité permanente ou qu'il est affecté par une incapacité temporaire et qu'il ne peut accomplir son travail régulier, il peut demander par écrit une accommodation, tel que prévu au paragraphe 16.08. L'Employeur, le Syndicat et l'employé feront tous les efforts raisonnables pour accommoder l'employé à un travail compatible avec son incapacité, son handicap, sa maladie ou son âge, cependant nul autre employé ne sera déplacé de son poste en vue de cette réaffectation, à l'exception d'un employé en période de probation.

ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

17.01 Procédure de mise en disponibilité et de rappel

Dans le cas d'une mise en disponibilité au sein du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, les employés occasionnels doivent être mis en disponibilité les premiers par campus. Ensuite les employés doivent être mis en disponibilité par campus au sein d'une classification dans l'ordre inverse de leur ancienneté. Aux fins du présent article, classification inclue tous les niveaux à l'intérieur d'une classification. Le déplacement d'employés (supplantation) par suite d'une mise en disponibilité est limité aux déplacements latéraux ou aux rétrogradations.

Les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté au sein de leur classification. Les employés mis en disponibilité doivent obtenir la préférence quant aux possibilités d'emploi au sein d'autres classifications, s'ils ont la compétence voulue pour exécuter le travail disponible.

- 17.02 Préavis des mises en disponibilité** - Lorsque l'Employeur a l'intention de mettre un employé en disponibilité, l'employé et le Syndicat doivent recevoir, avant cette mise en disponibilité, un préavis d'au moins dix (10) jours ouvrables par signification à personne ou par lettre recommandée et, si on lui donne un préavis de moins de dix (10) jours, l'employé doit continuer de recevoir sa rémunération pendant dix (10) jours ouvrables après que ce préavis est donné. Le préavis doit contenir la classification de l'employé et sa date d'ancienneté.

- 17.03 Rappel au travail** – Aucun nouvel employé ne doit être embauché avant que les employés réguliers, termes, qui ont été mis en disponibilité, aient bénéficié d'une occasion de rappel conformément au paragraphe 17.01. Sauf, de façon temporaire, pendant les quatorze (14) jours civils de l'avis de rappel prévu au paragraphe 17.06 l'employeur pourra embaucher un nouvel employé.

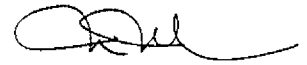
- 17.04 Maintien des avantages de la Croix-Bleu** – À la demande écrite de l'employé, l'employeur consent à verser la contribution de l'employeur à la Croix-Bleue, en faveur des employés permanents et à temps partiel qui ont terminés leur relation de travail pendant les trois (3) mois qui suivent leur mise en disponibilité, selon les modalités du régime. L'employé doit fournir à l'employeur des chèques postdatés au montant des primes.
- 17.05 Avantages en matière de retraite** - Un employé qui est mis en disponibilité doit conserver tous les droits à la pension qu'il détenait à la date de sa mise en disponibilité, tel qu'il est prévu dans la *Loi sur la pension de retraite dans les services publics*.
- 17.06 Défaut de retourner au travail** - Un employé qui est rappelé au travail doit retourner au service dans un délai de quatorze (14) jours civils après l'avis de rappel. L'avis de rappel doit être donné par courrier recommandé ou par signification à la personne, une copie de cet avis allant au Syndicat. À défaut de se présenter dans le délai de quatorze (14) jours civils après l'avis de rappel, ceci entraînera la perte des droits de rappel, sauf dans le cas d'un employé qui est rappelé pour un travail occasionnel ou pour un emploi de courte durée à un moment où il est employé ailleurs, dans lequel cas le refus relatif au rappel même n'entraînera pas de perte des droits de rappel.
- 17.07 Durée des mises en disponibilité** - Une mise en disponibilité constituera une cessation d'emploi et les droits de rappel seront périmés si la mise en disponibilité dure plus de douze (12) mois consécutifs sans rappel.
- 17.08 Grief suite à une mise en disponibilité** - Lorsqu'un employé se plaint que sa mise en disponibilité est en violation de l'article 17, son grief peut être amorcé à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

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

18.02 Heures de travail

- a) La semaine de travail doit compter cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures chacun et deux (2) jours libres consécutifs à raison d'un total de quarante (40) heures par semaine. Les employés travailleront normalement du lundi au vendredi, sauf avis contraire selon l'article 18.03.
- b) Lorsque l'Employeur oblige un employé à travailler à l'intérieur d'un régime de relais se poursuivant sur une période de vingt-quatre (24) heures, la semaine de travail réglementaire doit être de quarante (40) heures par semaine en moyenne répartie sur une période de quatre (4) semaines. Nul employé ne doit être tenu de travailler, comme condition d'emploi, plus de cinq (5) relais complets en une période de sept (7) jours sauf avec l'accord mutuel des parties.
- 18.03** À moins que les exigences du service ne l'imposent, il ne faut pas changer les horaires de travail ou les heures de travail des employés visés à l'article 18.02 sans en donner par affichage un préavis d'au moins deux (2) semaines aux employés visés. Une copie de cet avis sera envoyée au Syndicat en application de l'article 7 (Correspondance).
- 18.04** Le temps des repas doit être de trente (30) minutes au moins par relais sauf si les parties en conviennent autrement. Les employés à qui on exige de demeurer sur leur lieu de travail lors de leur période de repas devront être indemnisés au taux régulier de leur salaire.



18.05 Les employés ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes pour chaque relais de travail. Une pause supplémentaire de quinze (15) minutes est requise lorsqu'un employé complète un relais de travail de douze (12) heures.

18.06 Dans l'éventualité que le CCNB décide de suspendre temporairement ses opérations, la section locale devra être informée huit (8) mois avant l'application de la décision. Chaque employé aura la possibilité d'utiliser des crédits de vacances, des congés prorata, des congés sans solde ou bien des heures accumulées/surtemps pour substituer les jours de fermeture.

Cette fermeture temporaire ou pour une période déterminée, constitue une mise en disponibilité aux termes de cette convention collective et tout employé rappelé au travail lors de fermeture devra s'effectuer en conformité avec l'article 17 de cette convention collective.

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

18.08 Tout relais de travail doit être au moins de quatre (4) heures.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Définition - Toutes les heures passées au travail en plus des heures réglementaires de travail prescrites au paragraphe 18.02, lors d'un jour férié, lors des jours libres réglementaires d'un employé ou pendant la période de congés annuels d'un employé doivent être considérées comme des heures supplémentaires.

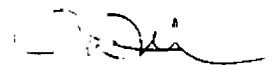
19.02 Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées par le surveillant ou le superviseur désigné de l'employé au préalable.

19.03 Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de soit l'employé ou la classification assignée (le plus haut des deux), sauf s'il est convenu autrement entre les deux parties.

19.04 a) Si l'employé affecté à un relais omet de se présenter au travail, le surveillant a une période d'une (1) heure après le début du relais pour trouver un remplaçant afin de combler l'absence. Advenant l'impossibilité de combler l'absence, les heures supplémentaires autorisées seront réparties selon l'article 19.05.

Dans l'éventualité où aucun employé désire accomplir des heures supplémentaires, l'employeur appointera, selon l'article 19.05, les employés requis ayant le moins d'ancienneté, pour répondre aux exigences opérationnelles afin qu'elles soient accomplies dans un délai raisonnable.

b) Il est interdit de réclamer ou de recevoir la rétribution des heures supplémentaires pour une période de travail supplémentaire de vingt (20) minutes ou moins à la fin d'un relais. Lorsque la rétribution des heures supplémentaires de plus de vingt (20) minutes est passée au travail à la fin d'un relais, le calcul des heures supplémentaires s'applique selon l'article 19.03 et doit inclure les vingt (20) premières minutes de travail.



- c) Lorsque du travail est demandé par le surveillant ou le superviseur désigné de vingt (20) minutes ou moins, le temps passé au travail doit être utilisé à temps régulier par l'employé à son prochain relais après entente avec le surveillant ou le superviseur désigné.

19.05 Répartition des heures supplémentaires – Les heures supplémentaires doivent être offertes équitablement entre les employés. Ces employés devront avoir la compétence voulue pour assumer la responsabilité, pourvu qu'ils consentent à travailler ces heures supplémentaires. Les employés qui désirent faire des heures supplémentaires doivent en aviser le surveillant par écrit pendant la dernière semaine de chaque trimestre d'une année civile (la dernière semaine de décembre, mars, juin et septembre de chaque année) pour le prochain trimestre. Le surveillant doit maintenir une liste des heures supplémentaires offertes.

19.06 Rappel au travail – Un employé qui est rappelé au travail en dehors de ses heures réglementaires de travail doit recevoir la rétribution d'un minimum de quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires.

19.07 Superposition - Il ne doit pas y avoir d'heures supplémentaires ni de versements de primes cumulatifs ou superposés pour les mêmes heures de travail, à moins de dispositions contraires.

19.08 a) Les heures supplémentaires doivent être rémunérées sous la forme d'un paiement égal à une fois et demie (1 ½) le taux horaire de traitement de l'employée ou de toute combinaison de salaire et de temps libre à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux de traitement horaire. Le temps libre doit être pris d'un commun accord entre le surveillant et l'employé (sauf l'employé occasionnel) dans un délai de quarante-cinq (45) jours après la date à laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées sinon, l'employé doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) son taux horaire de traitement. Il est possible de prolonger le délai de quarante-cinq (45) jours si le surveillant et l'employé concerné s'entendent d'un commun accord.

b) Si l'employé demande d'être rémunéré, la paye des heures supplémentaires pour les heures supplémentaires travaillées jusqu'à la fin de la période de paie du mois sera versée au plus tard au cours de la dernière période de paie du mois suivant.

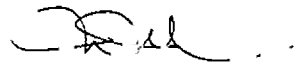
19.09 L'Employeur doit accorder une allocation de repas de quinze dollars (15 \$) lorsque deux (2) heures et plus de travail supplémentaire sont travaillées suivant le premier relais de l'employé.

19.10 Tout employé a le droit de refuser de faire des heures supplémentaires.

ARTICLE 20 - TRAVAIL PAR RELAIS

20.01 Alternance des relais - L'alternance des relais doit se faire de façon aussi équitable que possible. Cette alternance ne s'appliquera pas aux employés embauchés de façon permanente pour des relais de soirée ou de nuit ni à ceux qui, d'un commun accord avec l'Employeur, sont affectés à des relais de soirée ou de nuit.

20.02 Échange de relais - L'échange d'affectations à des relais d'un commun accord entre employés de classifications semblables peut être autorisé sous réserve de l'approbation préalable du surveillant de l'employé.

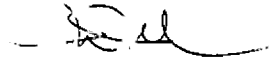


- 20.03** À moins d'entente contraire, aucun employé ne doit avoir moins de quinze (15) heures libres entre les relais. Pour les employés qui ont un horaire de travail comprimé, aucun employé ne doit avoir moins de douze (12) heures libres entre les relais à moins d'un commun accord à l'effet contraire.
- 20.04** L'Employeur doit s'efforcer d'assurer qu'aucun employé ne sera tenu de travailler plus de sept (7) jours civils consécutifs, toutefois, aucun employé ne doit être tenu de travailler plus de huit (8) jours civils consécutifs. Les horaires des relais doivent être agencés de façon à procurer des jours libres consécutifs, à moins d'un commun accord à l'effet contraire.
- 20.05 Fins de semaine** - Les employés affectés aux relais doivent recevoir au moins treize (13) fins de semaine libres en une période de douze (12) mois, ceci ne comprenant pas les périodes de vacances. Une fin de semaine libre ne doit pas être inférieure à six (6) relais consécutifs entre 15h le vendredi et 9h le lundi.
- 20.06 Relais fractionnés**- Aucun employé ne doit être tenu de travailler des relais fractionnés.
- 20.07** Aux fins du présent article, les relais de soirée doivent comprendre des relais dont la majorité des heures de travail sont effectuées entre 16h et minuit, et les relais de nuits doivent comprendre des relais dont la majorité des heures de travail sont effectuées entre minuit et 8h.
- a) Les employés doivent recevoir une rémunération supplémentaire de quatre-vingt-cinq cents (0.85 \$) l'heure pour les relais de soirée, de 16h à minuit;
 - b) Les employés doivent recevoir une rémunération supplémentaire de quatre-vingt-quinze cents (0.95 \$) l'heure pour les relais de nuit, de minuit à 8h.
 - c) Les employés doivent recevoir une rémunération de quatre-vingt-cinq cents (0.85 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées le samedi et le dimanche entre 8h et minuit, et de quatre-vingt-quinze cents (0.95 \$) l'heure pour les relais de nuit, de minuit à 8h.

La prime portant sur des relais de travail effectués jusqu'à la fin de la dernière période de paye du mois sera versée au cours de la dernière période de paye du mois suivant.

20.08 Système de relais :

- a) Un horaire de base énonçant les journées et relais où les employés sont normalement tenus de travailler et les journées et relais où les employés sont normalement libres, sera utilisé comme base pour préparer l'horaire ordinaire des relais. L'horaire de base sera affiché dans les lieux de travail appropriés.
- b) L'horaire ordinaire des relais devra être affiché dans les lieux de travail appropriés quatorze (14) jours civils avant le début du premier relais annoncé dans cet horaire. Une fois affiché, cet horaire ne pourra être changé sans l'accord des deux parties.
- c) L'horaire ordinaire des relais devra suivre l'horaire de base autant que possible.
- d) L'horaire ordinaire des relais peut être modifié pour répondre aux exigences du paragraphe 21.01 c).



ARTICLE 21 - JOURS FÉRIÉS

21.01 a) Tous les employés réguliers et terme recevront un congé payé d'une journée pour chacun des jours fériés de l'année :

- (i) Le jour de l'An;
- (ii) Le jour de la Famille;
- (iii) Le vendredi saint;
- (iv) Le lundi de Pâques;
- (v) La fête de la Reine;
- (vi) La fête du Canada;
- (vii) La fête du Nouveau-Brunswick;
- (viii) La fête du Travail;
- (ix) Journée de la vérité et de la réconciliation :
- (x) Le jour d'Action de grâces;
- (xi) Le jour du Souvenir;
- (xii) Le jour de Noël;
- (xiii) Le lendemain de Noël;
- (xiv) Tout autre jour dûment déclaré fête provinciale ou nationale ou tout autre jour décrété férié par le CCNB.

b) Les employés qui travaillent normalement du lundi au vendredi doivent recevoir les journées suivantes libres pour Noël et le lendemain de Noël :

- (i) quand Noël est le lundi - les 25 et 26 décembre;
- (ii) quand Noël est le mardi - les 24, 25 et 26 décembre;
- (iii) quand Noël est le mercredi ou jeudi - l'après-midi du 24, le 25 et 26 décembre;
- (iv) quand Noël est le vendredi, samedi ou dimanche - du 24 au 27 décembre inclusivement;

c) Les employés non visés par le paragraphe 21.01 (b) auront droit soit à la veille de Noël et au jour de Noël, soit à la veille du Jour de l'an et au Jour de l'an, sauf s'il en est convenu autrement entre les deux parties.

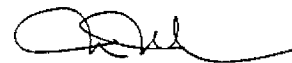
21.02 Droit à la rémunération d'un jour férié - Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié, il faut que les employés aient travaillé le jour de travail précédent le jour férié et le jour de travail venant juste après le jour férié, à moins que cette absence ne se produise pendant un congé payé quelconque ou lors d'un congé approuvé pour affaires du Syndicat.

21.03 a) Un employé qui est libre, selon l'horaire lors d'un jour férié est rémunéré pour une journée de travail (rétribution d'un jour férié) conformément à l'alinéa 21.01 a).

b) Quand un jour férié coïncide avec un jour libre pour l'employé, ce jour libre doit être reporté à une autre date.

21.04 a) Un employé qui doit travailler et travaille un jour férié est rémunéré pour une (1) journée de travail (rétribution d'un jour férié) ou a droit de prendre du temps libre au lieu et être rémunéré au taux d'une fois et demie (1 1/2) le taux réglementaire pour les heures de travail.

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



- 21.05** Un employé qui est appelé au travail, lors de son jour de repos, pour un relais réglementaire (surtemps) pendant un jour férié sera rémunéré pour une journée de travail au taux d'un et demi ($1 \frac{1}{2}$) du taux réglementaire pour les heures de travail, et aura droit à un autre jour libre, à l'exception de Noël et du lendemain de Noël décrit à l'article 21.04 b) de cette convention.
- 21.06** D'un commun accord les jours libres reportés conformément au paragraphe 21.04 et aux alinéas 21.01 b) peuvent être prévus à l'horaire dans les trente (30) jours qui précèdent le jour férié.
- 21.07** Le présent article ne s'applique pas à un employé pendant toute période d'un congé non payé, d'une absence sans permission ou d'une absence pour raison disciplinaire.

ARTICLE 22 - VACANCES

22.01 Durée des vacances

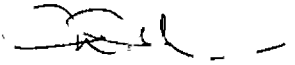
- a) Un employé ayant accompli cinq (5) ans ou moins de service ininterrompu a droit à des vacances payées calculées à raison d'un jour et quart ($1 \frac{1}{4}$) pour chaque plein mois civil de service.
- b) Un employé ayant accompli plus de cinq (5) ans et moins de huit (8) ans de service ininterrompu a droit à des vacances payées calculées à raison d'un jour et demi ($1 \frac{1}{2}$) pour chaque plein mois civil de service.
- c) Un employé ayant accompli huit (8) ans et moins de douze (12) ans de service ininterrompu a droit par la suite à des vacances payées calculées à raison d'un jour et deux tiers ($1 \frac{2}{3}$) pour chaque plein mois civil de service.
- d) Un employé ayant accompli douze (12) ans et moins de seize (16) ans de service ininterrompu a droit à des vacances payées calculées à raison d'un jour et cinq sixième ($1 \frac{5}{6}$) pour chaque plein mois civil de service.
- e) Un employé ayant accompli seize (16) ans et moins de vingt (20) ans de service ininterrompu a droit par la suite à des vacances payées calculées à raison de deux (2) jours pour chaque plein mois civil de service.
- f) Un employé ayant accompli vingt (20) ans de service ininterrompu a droit par la suite à des vacances payées calculées à raison de deux jours et un douzième ($2 \frac{1}{12}$) pour chaque mois civil de service.

22.02 Nouveaux employés

- a) Un employé qui commence à occuper un emploi avant le seize (16) du mois a le droit de commencer à accumuler des crédits de vacances à partir de ce mois.
- b) Un employé qui commence à occuper un emploi le seize (16) du mois ou après a le droit de commencer à accumuler des crédits de vacances à compter du premier jour du mois qui suit la date de sa nomination.



- 22.03** a) Les employés saisonniers doivent gagner des crédits de congés annuels au prorata en fonction de la période réelle de travail. De plus, les employés saisonniers doivent recevoir des crédits de congés annuels supplémentaires conformément au paragraphe 22.01 seulement après avoir complété dans chaque cas le nombre total de jours par année habituellement travaillés par les employés à plein temps.
- 22.04** La paye de vacances doit être au taux en vigueur juste avant la période des vacances. Toute augmentation due pendant la période des vacances doit s'appliquer à compter de sa date d'entrée en vigueur.
- 22.05 Calcul des vacances** - En plus des jours de travail réglementaires d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux vacances, donner des crédits de vacances :
- a) pour les jours où l'employé est en congés annuels;
 - b) pour les jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - c) pour les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;
 - d) pour les jours où l'employé est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail; les crédits de congé annuel sont limités au nombre de jours normalement accumulés pendant douze (12) mois de service, tel que prévu à l'article 22.01.
 - e) pour les jours où l'employé est affecté aux affaires du Syndicat tel que prévu dans les dispositions de la présente convention, sauf dans le cas d'un congé prolongé.
- 22.06 Calendrier des vacances** - L'Employeur doit déterminer le nombre d'employés qui peuvent être en vacances durant une période déterminée. Les employés doivent indiquer leur préférence quant aux vacances avant le 31 mars de chaque année. Les congés annuels achetés (prorata) ainsi que les congés annuels reportés n'auront pas préséance sur le choix de vacances annuels des autres employés ayant moins d'ancienneté. Les calendriers de vacances doivent donner la préférence aux employés comptant le plus d'ancienneté dans chaque classification. Les calendriers doivent être affichés par l'Employeur avant le 1^{er} mai de chaque année et ne doivent pas être modifiés à moins d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur. Si possible, des jours libres seront donnés immédiatement avant et immédiatement après la période des vacances.
- 22.07 Jour férié durant les vacances** - Si l'un des jours fériés mentionnés à l'article 21 (Jours fériés) survient ou est célébré durant la période des vacances d'un employé, celui-ci doit recevoir une journée libre supplémentaire, sans perte de rémunération, et ce jour doit constituer son jour férié, tel que prévu dans l'article 21.
- 22.08 Paye de vacances à la cessation d'emploi** - Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir avec sa dernière paye le versement d'une somme d'argent équivalant aux vacances qui pourront s'être accumulées en sa faveur conformément au présent article.



22.09 Accumulation des vacances - Les vacances ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre, sous réserve que les vacances auxquelles un employé a droit peuvent être reportées à une année subséquente sur demande de l'employé, mais à la seule discrétion de l'Employeur. Cependant, l'Employeur ne doit pas refuser le report des vacances lorsque les exigences opérationnelles ne permettent pas à l'employé de prendre ses vacances lorsqu'il exerce ses choix. Un employé qui désire faire reporter des vacances auxquelles il a droit, doit demander par écrit à l'Employeur la permission de le faire, au plus tard le 15 décembre de l'année pendant laquelle l'employé prendrait normalement les vacances qu'il veut faire reporter. Une telle demande ne doit pas être refusée sans motifs raisonnables.

Si un employé n'est pas en mesure de faire sa demande par écrit à cause de maladie ou de blessure, les congés annuels non-utilisés seront reportés automatiquement. De tels congés reportés ne doivent pas excéder le nombre de congés annuels accumulés en une (1) année.

22.10 Aucune accumulation de vacances - Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions dépasse onze (11) jours ouvrables en un mois quelconque, aucun crédit de vacances ne doit s'accumuler.

22.11 Hospitalisation de l'employé - Un employé qui doit se faire hospitaliser pendant ses congés annuels ou qui devient malade pendant une période dépassant deux (2) jours peut utiliser des crédits de congés de maladie au lieu de perdre une partie de ses congés annuels. En pareil cas, lorsque l'on réclame un congé de maladie, il faut fournir une preuve de maladie à l'Employeur et l'Employeur doit être avisé au moment de la maladie.

22.12 Mise en disponibilité - Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, il doit prendre ses crédits de congés annuels accumulés au moment de la mise en disponibilité. Les crédits de congés annuels ne s'accumulent pas pendant les périodes de mise en disponibilité. Lors d'un rappel au travail conformément à l'article 17.07, ces employés commencent à gagner des crédits de congés annuels conformément au paragraphe 22.01 et 22.05.

ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE

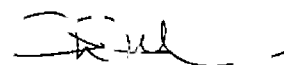
23.01 Nombre de congés de maladie - Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¹/₄) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

23.02 Nouveaux employés

- a) Un employé nommé avant le seize (16) du mois a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter de ce mois.
- b) Un employé nommé le seize (16) du mois ou après a le droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois qui suit la date de sa nomination.

23.03 Jours comptés dans le calcul des congés de maladie - Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :

- a) les jours où l'employé est en vacances;
- b) les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;



- c) les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;
- d) les jours où l'employé est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accident de travail; les crédits de congé de maladie sont limités au nombre de jours normalement accumulés pendant douze (12) mois de service, tel que prévu à l'article 23.01;
- e) les jours fériés ou les jours pris à leur place;
- f) les jours où l'employé est affecté aux affaires du Syndicat tel que prévu dans les dispositions de la présente convention, sauf dans le cas d'un congé prolongé tel que défini dans l'article 24.03 c).

23.04 Employés en congé ou suspendu - Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 13, à dépasser la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congés de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.

23.05 Avis de maladie - Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui souhaite utiliser ses crédits de congés de maladie doit informer son surveillant de son absence ainsi que de sa durée estimée, dès que possible.

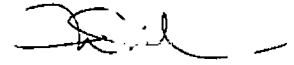
23.06 Déduction des congés de maladie - Les crédits de congés de maladie accumulés d'un employé sont déduits de chaque jour ouvrable où l'employé est absent en congé de maladie. Les absences pour congé de maladie sont déduites par quart (1/4) de journée.

- a) un congé de maladie d'un quart (1/4) de journée ou moins peut être déduit comme un quart (1/4) de journée;
- b) un congé de maladie de plus d'un quart (1/4) de journée, mais de moins d'une demi-journée (1/2) peut être déduit comme une demi-journée (1/2);
- c) un congé de maladie de plus d'une demi-journée (1/2), mais de moins d'une journée (1) peut être déduit comme trois quarts (3/4) de journée.

23.07 a) Les parties conviennent que l'Employeur a le droit de faire enquête sur l'usage des congés de maladie. Une mauvaise utilisation des congés de maladie peut être un motif suffisant pour une mesure disciplinaire.

b) Lorsque l'Employeur a raison de croire que l'employé ne fait pas bon usage des privilèges des congés de maladie, il peut exiger un certificat médical pour toute absence pour laquelle un congé est demandé. Si un tel certificat n'est pas présenté, le temps perdu sera déduit du traitement de l'employé selon le taux horaire précisé à l'annexe A.

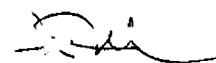
c) Lorsqu'un certificat du médecin est exigé conformément à l'alinéa 23.07 b) ci-dessus, cette preuve de maladie doit être demandée durant la maladie, à moins que l'employé n'ait reçu une directive permanente selon laquelle il doit présenter un certificat du médecin pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé. Une telle directive permanente ne doit pas être en vigueur pour plus de douze (12) mois suivant sa date d'émission.



- 23.08** a) Un employé ayant complété dix-huit (18) mois de service et ayant épuisé ses crédits de congé de maladie doit, sur demande, obtenir une avance d'un maximum de quinze (15) jours de congés de maladie pour les raisons suivantes : maladie grave, accident ou traitement médical continu par un médecin.
- b) À son retour au travail, l'employé devra rembourser les journées de congé de maladie qui lui auront été avancées, à raison de cinquante pour cent (50%) de l'accumulation mensuelle (5 heures par mois). Le solde de cinq (5) heures par mois sera quant à lui crédité à sa banque de congés de maladie conformément à l'article 23.
- c) Pour l'employé à un statut autre que régulier, l'avance de crédit de congés ne peut excéder le total des crédits de congés de maladie qui peuvent être accumulés jusqu'à la fin de son emploi.
- d) Tout employé ayant bénéficié d'une avance de congé de maladie et qui cesse d'être employé avant d'avoir entièrement remboursé les jours avancés, devra remettre à l'Employeur un montant équivalant aux crédits de congé de maladie non remboursés. Ce montant est calculé selon le dernier taux de rémunération applicable à l'employé.
- 23.09 Accidents au travail** - L'absence d'un employé qui retire des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie de l'employé. L'employé pourra utiliser ses crédits de congé de maladie en attendant l'approbation de sa réclamation. Une fois la réclamation autorisée, les crédits de maladie seront remboursés à l'employé.
- 23.10 Anciens combattants** - Un congé spécial doit être accordé sans perte de salaire ni de crédits de congés de maladie, aux anciens combattants bénéficiant d'une pension d'invalidité qui sont appelés à se présenter devant un conseil médical pour un examen ou une enquête relativement à leur invalidité.
- 23.11 Relevé des congés de maladie** – L'employeur s'assure que chaque employé possède la formation nécessaire et ait accès au système de Libre Services aux Employés (LSE).
- 23.12 Statut des congés de maladie** – Lorsqu'un employé utilise des crédits de congés de maladie, il est considéré être en congé payé.
- 23.13 Maintien des crédits de maladie lors de mise en disponibilité** – Lorsqu'un employé saisonnier est mis en disponibilité, il ne doit pas accumuler de crédits de congés de maladie durant cette période, mais il conserve les crédits qui existaient au moment de la mise en disponibilité. En cas de rappel, un tel employé doit commencer à gagner des crédits de congés de maladie conformément au paragraphe 23.01.
- 23.14** Un employé régulier ou un employé saisonnier mis en disponibilité pendant une période de douze (12) mois perd tous les crédits de congés de maladie accumulés.

ARTICLE 24 - CONGÉS

- 24.01 Grievs** - Un employé qui a déposé un grief conformément à la procédure de règlement des griefs, article 11, doit obtenir du temps libre payé lors de l'audition du grief, y compris l'arbitrage.
- 24.02 Négociations** - Un congé payé, sans perte d'ancienneté, doit être accordé aux membres autorisés à assister aux séances officielles de négociation. L'employé continuera de bénéficier du traitement et des avantages accordés par l'Employeur conformément au présent paragraphe. Le Syndicat remboursera ensuite l'Employeur dans les dix (10) jours suivant la facturation, pourvu que l'Employeur présente une facture dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. Si possible, la demande visant un tel congé doit être soumise au moins quatorze (14) jours à l'avance.



24.03 Congé pour affaires syndicales

- a) À la demande écrite du Syndicat présentée au moins quatorze (14) jours à l'avance, l'Employeur doit accorder un congé non payé, sans perte d'ancienneté, aux employés désignés par le Syndicat en vue d'assister à des congrès du travail, réunions du conseil et journées d'étude.

À la demande écrite du syndicat, présentée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, l'employeur doit accorder un congé non payé pour affaire syndicale urgente, sans perte d'ancienneté aux officiers du bureau de direction en chef soit le président, le 1^{er} vice-président, le secrétaire archiviste et le secrétaire-trésorier.

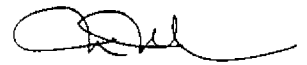
- b) Un employé en congé de courte durée pour affaires du Syndicat sera remplacé lorsque l'employeur déterminera qu'il est nécessaire.
- c) L'Employeur doit accorder à un employé qui est élu ou nommé à un poste à temps plein du Syndicat ou d'un organisme auquel le Syndicat est affilié, un congé non payé pour une période déterminée pouvant aller jusqu'à un (1) an, sans perte d'ancienneté. Un tel congé doit être renouvelable pour un autre mandat sur demande et ne doit pas être accordé à plus de quatre employés dans l'unité de négociation en même temps. Les employés bénéficiant d'un tel congé n'auront pas droit aux bénéfices de la présente convention. Toutefois, l'ancienneté continuera de s'accumuler pour ces employés au taux de deux mille quatre-vingts (2080) heures pour chaque année complète pendant qu'ils bénéficient d'un tel congé. Ce taux sera calculé au prorata pour les années partielles ou pour un congé d'une durée inférieure à un congé à temps plein. De plus, ces crédits d'ancienneté ne serviront ni pour les fins du calcul de l'allocation de retraite ni pour les crédits de congé annuels.
- d) Dans la situation de congés pour affaires syndicales selon l'article 24.03, l'employeur maintiendra le traitement et les bénéfices accordés à l'employé. L'employeur facturera le syndicat pour le remboursement.

24.04 Congé de deuil

- a) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de sa mère, ou de son père, une personne tenant lieu de parent, son conjoint, son fils, sa fille, son frère, sa sœur ou ses petits-enfants, sans perte de traitement ou d'avantages, d'un maximum de sept (7) jours civils consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles ou du service commémoratif, d'un autre rassemblement commémoratif ou de l'inhumation.

Aux fins de clarification du présent article, conjoint désigne l'époux ou l'épouse. Il désigne également un individu qui demeure avec l'employé depuis au moins douze (12) mois et qui est reconnu publiquement comme le partenaire de l'employé.

- b) Sur demande, un employé doit obtenir un congé dans le cas du décès de sa belle-mère, de son beau-père, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une bru, d'un gendre, d'un grand-parent, ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employé, sans perte de traitement ou d'avantages, d'un maximum de cinq (5) jours civils consécutifs dont l'un doit être le jour des funérailles ou du service commémoratif, d'un autre rassemblement commémoratif ou de l'inhumation.
- c) Un employé doit obtenir, dans l'éventualité du décès d'un ex-conjoint, d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu, d'un grand-parent du conjoint, sans perte de traitement, un congé de deuil d'un maximum d'un (1) jour devant être le jour des funérailles ou du service commémoratif, d'un autre rassemblement commémoratif ou de l'inhumation.



- d) Un employé peut obtenir, à la discrétion de l'Employeur, jusqu'à trois (3) jours supplémentaires de congé de deuil dans le but de voyager pour assister aux funérailles d'un des parents mentionnés dans le présent article ou pour assumer une responsabilité familiale pouvant incomber à l'employé à la suite du décès d'un de ces parents.
- e) Si l'enterrement ne suit pas immédiatement les funérailles, l'employé peut demander par écrit d'utiliser l'un des congés, sans perte de traitement, qui est offert en vertu des alinéas 24.04 a), b), c).
- f) Un congé de demi-journée (1/2) sans perte de traitement peut être accordé à un employé en vue d'assister à des funérailles à titre de porteur, en ajoutant au besoin du temps pour le déplacement. Le congé total ne doit pas dépasser une (1) journée sans perte de traitement.
- g) Dans l'éventualité du décès du conjoint, d'un enfant ou d'un enfant à naître de l'employé, l'employé pourrait être éligible à prendre jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables additionnels de congé de deuil à l'intérieur des douze (12) mois suivant le décès.

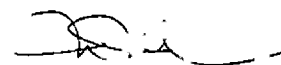
Ce congé additionnel peut être pris de façon intermittente ou dans une période continue avec l'approbation du gestionnaire de l'employé, selon les exigences opérationnelles. Une telle demande ne doit pas être refusée sans motifs raisonnables.

Ce congé additionnel est accordé pour des motifs directement liés au décès, notamment :

- i) Recevoir des soins psychologiques, du counseling ou tout autre traitement auprès d'un professionnel qualifié et ce, pour l'employé ou pour accompagner son enfant;
 - ii) Obtenir de l'assistance financière ou juridique;
 - iii) Répondre à toute autre circonstance pertinente qui en découle.
- h) Aux fins des articles 24.04 a) et g), un enfant inclus également un enfant à naître lorsque la perte survient dans le troisième trimestre de la grossesse.

24.05 Congés d'audience

- a) L'employeur doit accorder un congé payé à un employé qui est tenu de faire partie d'un jury ou de comparaître à titre de témoin à toute procédure légale ou la présence de témoins est imposée par la loi.
- b) Un employé n'a pas droit à un congé payé lorsqu'il est en congé non payé ou fait l'objet d'une suspension, ou s'il a intenté des procédures devant un tribunal ou des procédures semblables, ou encore s'il participe à des procédures devant un tribunal ou des procédures quelconques qui ne se rattachent pas à son emploi et auxquelles il est partie.
- c) Si un employé remplissant l'une ou l'autre des fonctions susmentionnées n'est tenu de la remplir pendant la journée entière, cet employé doit ensuite se présenter au travail.
- d) Toute indemnité de témoin ou de juré reçue par l'employé doit être remise à l'Employeur ou l'employé ne doit recevoir que la différence entre son traitement réglementaire et l'indemnité de témoin ou de juré (excluant repas, allocation de transport, hébergement et autres). Ceci ne s'applique pas à un employé en congé sans traitement ou faisant l'objet d'une suspension ou ne recevant pas de traitement, pour toute autre raison, de l'Employeur pour le temps en question.
- e) Un employé qui doit comparaître devant un tribunal ou à une enquête de coroner, tel que prévu au sous-alinéa 24.05 a), pendant un jour qui n'est pas un jour réglementaire de travail, pour une question se rattachant au travail, doit être rémunéré conformément aux dispositions de l'article 19 de la présente convention pour un minimum de quatre (4) heures de paie au taux du surtemps.



24.06 Congé de maternité et congé pour soins des enfants

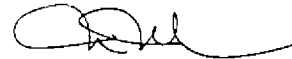
Les parties conviennent que la *Loi sur les normes d'emploi*, et *Loi sur l'assurance-emploi* avec ses modifications successives, s'appliquent à la présente unité de négociation.

- a) Avis - Au cinquième (5^e) mois de sa grossesse au plus tard, une employée devra indiquer à l'Employeur la date prévue de l'accouchement.
- b) Certificat médical - Une employée qui demande un congé de maternité doit présenter avec sa demande de congé, une déclaration de son médecin, de son infirmière praticienne ou d'une sage-femme, indiquant que l'emploi jusqu'à la date précisée dans la demande ne nuira pas à sa santé, pourvu qu'il ne survienne pas des complications imprévues.
- c) Durée du congé - Le congé de maternité ne doit pas durer plus de dix-sept (17) semaines, y compris la période d'attente, s'il y a lieu. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut ordonner à une employée enceinte d'aller en congé de maternité à tout moment où l'employée ne peut produire un certificat médical indiquant que sa condition ne l'empêche pas de remplir ses fonctions normales. L'employée accumule de l'ancienneté pendant son congé de maternité au même taux que si elle avait travaillé.
- d) Retour au travail - Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit en aviser l'Employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables avant le retour au travail, avec l'approbation écrite d'un médecin ou d'une infirmière praticienne. Une telle employée doit être placée dans la classification qu'elle occupait auparavant à son lieu de travail.
- e) Prestation supplémentaire d'assurance-emploi (a.-e.) - Après avoir accumulé une (1) année d'ancienneté, une employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*, est admissible à une indemnisation de congé de maternité en vertu du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

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

Lorsqu'une employée admissible à des prestations supplémentaires d'assurance-emploi doit attendre une période définie par l'a.-e. avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi pour congé de maternité, elle a droit à soixante-quinze pour cent (75%) de son taux de traitement réglementaire pour la période d'attente, moins tout autre gain reçu au cours de cette période.

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



- f) Une employée qui se prévaut des dispositions de l'alinéa e) ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des allocations de congé de maladie reçu.
- g) Une employée qui démissionne de son poste pour des raisons de maternité devrait acquérir ses bénéfices accumulés qui n'ont pas été versés, au moment de la démission, si à l'intérieur d'un délai de six (6) mois après la date de la démission, elle est réembauchée à un poste régulier ou terme par l'Employeur.
- h) Congé pour soins des enfants
- (i) Un employé qui est parent naturel ou adoptif doit se voir accorder sur demande par écrit un congé pour soins des enfants non payé pour une période maximale de soixante-deux (62) semaines.
 - (ii) La période du congé pour soins des enfants de soixante-deux (62) semaines mentionnée au sous-alinéa 24.06 h)(i) ci-dessus doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le nouveau-né ou l'enfant adopté est pris en charge par l'employé et doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines suivant cette date.
 - (iii) L'employée qui est mère naturelle d'un enfant doit commencer son congé pour soins des enfants immédiatement lorsque le congé de maternité expire, à moins que l'employeur et l'employée s'entendent autrement, et doit donner à l'employeur un avis d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre le congé pour soins des enfants. Si le nouveau-né est hospitalisé lorsque le congé de maternité expire, le début du congé peut être reporté.
 - (iv) Si le père naturel a l'intention de prendre un congé pour soins des enfants, il doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins six (6) semaines de la date du début et de la durée du congé.
 - (v) Pour les parents adoptifs, ce congé doit être demandé le plus tôt possible avant le début du congé.
 - (vi) Si les deux parents sont employés, le congé pour soins des enfants de soixante-deux (62) semaines peut être pris par l'un ou l'autre ou partagé par les deux (2) parents, pourvu que la période de congé combinée ne dépasse pas soixante-deux (62) semaines.
 - (vii) Un employé qui retourne au travail après un congé pour soins des enfants doit être intégré dans la classification qu'il occupait auparavant et au lieu de travail et doit recevoir un taux de rémunération qui est l'équivalent ou supérieur au taux de rémunération qu'il recevait immédiatement avant son départ en congé pour soins des enfants. Si le poste occupé précédemment par l'employé a été touché par une mise en disponibilité, les dispositions de l'article 17 s'appliquent.
 - (viii) Pendant la période du congé pour soins des enfants maximale de soixante-deux (62) semaines précisée seulement au sous-alinéa 24.06 h)(i) :
 - (1) Un employé continue d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de services continus en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;
 - (2) Lorsqu'un employé participe au régime d'assurance collective de l'employeur, il peut, si le régime pertinent le permet, continuer de verser ses

cotisations, y compris celles de l'employeur au régime d'assurance collective. L'employé doit fournir à l'employeur des chèques postdatés pour les montants de ces primes.

- (3) Un employé conserve les crédits de congés annuels ou de congés de maladie déjà accumulés pour une année civile durant laquelle il est absent pour un congé pour soins des enfants. Mais il ne les accumule pas. Un employé qui retourne au travail après un congé avant le seizième (16^e) jour du mois peut accumuler des congés annuels et des crédits de congés de maladie pour ce mois. Un employé qui retourne au travail après un congé le seizième (16^e) jour du mois ou après peut commencer à accumuler des crédits de congés annuels et des crédits de congés de maladie à partir du premier du mois suivant la date de son retour au travail.

- (ix) Sur demande écrite de l'employé, l'employeur peut accorder un congé non payé après la fin du congé pour soins des enfants demandé au sous-alinéa 24.06 h)(i) ci-dessus. Un employé qui obtient un tel congé non payé peut, lorsque les régimes d'assurance pertinents le permettent, continuer de verser ses cotisations, y compris celles de l'employeur durant ce congé prolongé. L'employé doit fournir à l'employeur des chèques postdatés pour les montants de ces primes.

24.07 Congé divers – L'employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il jugera à propos, accorder des congés payés ou non payés à un employé sans perte d'ancienneté, lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail. L'employeur précisera la raison du refus du congé.

24.08 Congés d'examen et participation à un concours - Si l'employeur oblige un employé à passer des examens ou à participer à un concours visant à améliorer sa compétence ou son poste, cet employé ne doit pas subir de perte de rémunération ni d'ancienneté en vue de passer cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent durant les heures de travail de l'employé.

24.09 Congés pour rendez-vous chez le médecin ou le dentiste - Un congé payé sera accordé pour la durée du rendez-vous chez le médecin ou le dentiste qui ne peuvent pas être obtenus en dehors des heures normales de travail. L'employé doit aviser son surveillant de l'heure du rendez-vous aussitôt que le rendez-vous est confirmé.

24.10 Congé parental – Un employé a droit à une (1) journée de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant. Un tel congé doit être pris dans un délai raisonnable de la naissance.

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

24.12 Droit de vote – L'employé qui a le droit de vote et qui n'a pas été en mesure d'exercer son droit de vote par anticipation et/ou à l'extérieur des heures normales de travail, doit obtenir du temps payé pour aller voter conformément aux lois fédérales, provinciales et/ou municipales.

24.13 Absence pour raison d'intempérie

- a) Tout employé qui, après avoir fait son possible pour se présenter au travail au cours d'une tempête, en a été empêché par l'état des rues ou des routes publiques, aura la possibilité de remplacer ce jour de travail par des congés fériés accumulés, du surtemps accumulé, des vacances accumulées ou de travailler au cours de l'un de ses jours libres habituels ou de ses jours de congé réglementaire si la répartition du personnel le permet.

L'employé n'est pas tenu de remplacer ses heures de travail s'il se présente en retard au travail dans un délai raisonnable. L'employé doit aviser l'employeur de son absence ou de son retard.

- b) Tout employé qui se présente pour son relais de travail et durant lequel une tempête de neige ou bien les conditions routières hivernales peuvent mettre en cause un retour sécuritaire chez lui, ce dernier informera son employeur de ses intentions de terminer son relais de travail plutôt que prévu et négociera le remplacement de ses heures de travail selon les options présentées à l'article 24.13 a).
- c) Advenant qu'un campus du CCNB ferme ses portes parce que les conditions de la route sont dangereuses, les employés à ce campus :
 - i) ne sont pas tenus de se présenter au travail pour un relais au complet;
 - ii) ne sont pas tenus de se présenter au travail pour un relais, sauf en cas d'urgence opérationnelle.
 - iii) peuvent quitter le travail avant la fin d'un relais.

Dans de telles situations, les employés ne subiront pas de perte de traitement pour les heures non travaillées ou ne seront pas tenus de remplacer ces heures par des jours fériés accumulés, des heures supplémentaires accumulées ou des congés annuels accumulés, ou en travaillant durant l'un de leurs jours libres réglementaires ou jours fériés.

24.14 Violence familiale, violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle

L'employeur accepte de reconnaître que les employés sont parfois confrontés à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent avoir une incidence sur leur assiduité ou leur rendement au travail.

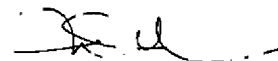
Pour cette raison, l'employeur convient qu'un employé qui se trouve dans une telle situation de violence ou d'abus ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si la question de l'absence ou du rendement est liée à ladite situation de violence ou d'abus.

- a) L'employeur accordera jusqu'à cinq (5) jours de congé payé lorsqu'un incident de violence familiale touche un employé.
- b) Les absences prolongées, qui ne sont pas couvertes par les congés de maladie ou l'assurance invalidité, seront accordées en congé autorisé sans solde, ne dépassant pas le total combiné de dix (10) jours, qui peuvent être pris par intermittence ou un congé maximal de seize (16) semaines, pris de façon continue, par année civile.

Cet article ne s'applique pas si qu'il est démontré que l'employé est l'auteur de l'agression.

Tous les renseignements confidentiels sur les employés seront protégés ou traités conformément à la *Loi sur le droit à l'information et la protection de la vie privée*

Tout changement au *Règlement sur les congés en cas de violence familiale, de violence entre partenaires intimes ou de violence sexuelle* Loi sur les normes d'emploi sera prédominant et fera l'objet de discussion.



24.15 Congé des fêtes

Les employés bénéficient d'un congé payé pour la période pendant laquelle ils seraient autrement prévu pour travailler entre le 26 décembre et le 1er janvier. Si un employé doit travailler pendant cette période, il aura droit à un congé payé à temps simple à un autre moment mutuellement convenu. Aux fins du présent article, « être tenu de travailler » signifie être un employé affecté à :

- i) se présenter au travail pendant les heures normales de travail pour garantir qu'une assistance est disponible ; où
- ii) réagir à des situations soudaines pendant les heures normales de travail et qui exigent une attention immédiate.

ARTICLE 25 - PAIEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS

25.01 a) Salaires - Les salaires des employés doivent être versés conformément aux taux et aux dates d'entrée en vigueur établis à l'annexe A ci-jointe qui fait partie de la présente convention.

b) La progression au sein de l'échelle de salaires de chaque classification doit entrer en vigueur quand un employé a terminé avec succès une (1) année d'emploi à chaque échelon.

c) Les taux horaires établis à l'annexe A doivent servir à calculer tous les salaires, de même que les additions ou déductions appropriées.

25.02 Période de paye - Les périodes de paye sont à la quinzaine.

25.03 À travail égal salaire égal - Le principe du salaire égal pour un travail égal doit s'appliquer.

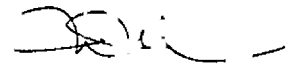
25.04 Paye durant les affectations provisoires - Quand un employé est tenu de remplir les fonctions principales d'une classification plus élevée que la sienne, il doit recevoir une paye de suppléance depuis le début de cette période comme suit :

- (i) lorsque la classification plus élevée comporte plus d'un (1) échelon, l'employé restera à son même échelon
- (ii) Les employés doivent être informés qui est la personne affectée provisoirement.

25.05 Paie de réserve

a) Un employé de l'unité de négociation qui est tenu de rester « en appel » ou « en réserve » après avoir terminé ses heures réglementaires de travail ou durant des jours normalement libres doit recevoir une prime de un dollar (1,00 \$) l'heure pendant laquelle il est tenu d'être en réserve ou de rester en appel.

b) Un employé en réserve ou en appel qui est rappelé au travail en dehors de ses heures réglementaires doit être rémunéré au taux de surtemps pour toutes les heures de travail effectuées, un minimum de quatre (4) heures conformément à l'article 19.06.



25.06 Indemnités pour accidents au travail

- a) L'employeur est tenu de verser le traitement régulier à un employé qui ne peut pas accomplir ses tâches normales, en raison d'une maladie ou d'une blessure liée au travail pendant une période de temps déterminée par Travail sécuritaire NB.
- b) L'obligation de l'Employeur ne s'applique pas lorsque Travail sécuritaire NB détermine que l'employé est admissible à des prestations pour perte de gains prolongée.
- c) Lorsqu'il est établi en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* qu'un employé ne peut pas ou n'a pas la possibilité de réintégrer son poste totalement ou partiellement et qu'aucune accommodation raisonnable n'est possible, cet employé doit être mis en disponibilité.

25.07 Employés à temps partiel et employés saisonniers

- a) Les employés à temps partiel doivent recevoir les taux de salaire, bénéficier des conditions d'emploi et autres conditions énoncées dans la présente convention sur une base proportionnelle à leurs heures de travail.
- b) Les employés saisonniers doivent recevoir les taux de salaire, bénéficier des conditions d'emploi et autres conditions énoncées dans la présente convention.

25.08 Allocation de retraite

- a) Au moment de la retraite, du décès, de la mise en disponibilité ou du départ en raison d'incapacité, un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service continu est admissible à une allocation de retraite équivalant à la rémunération de cinq (5) jours ouvrables pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq (125) jours ouvrables.
- b) Au moment de la retraite, l'employé peut choisir la date à laquelle l'allocation de retraite lui sera versée, à l'intérieur de la période de vingt-quatre (24) mois suivant la date de la retraite. Si aucune date n'est fixée, l'allocation est payable au moment de la retraite.

En cas de mise en disponibilité d'un employé, l'allocation de retraite est versée sous forme d'une somme forfaitaire, douze (12) mois après la date de mise en disponibilité, à condition que l'employé n'ait pas été réengagé dans les services publics

- c) L'employé congédié n'a pas droit à une allocation de retraite.

25.09 Couverture du risque de responsabilité personnelle

L'Employeur assume la responsabilité de défendre toute action dans laquelle la négligence d'un employé est impliquée et aussi de payer les dommages intérêts lorsque cela est nécessaire à la condition que l'employé ait agi de bonne foi et dans le cadre de son emploi, conformément à la Politique du CCNB sur la couverture du risque de responsabilité personnelle.

25.10 Le passage de l'heure normale à l'heure avancée

Le passage de l'heure normale à l'heure avancée ou vice-versa, ne doit pas être réputé avoir un effet sur les heures réglementaires de travail quotidiennes prévues à l'horaire par semaine. La différence d'heure doit être partagée entre l'employé terminant son relais et celui commençant son relais.

ARTICLE 26 - RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION

- 26.01** Tout employé travaillant au-delà de l'âge normal de la retraite bénéficiera de tous les avantages et de toutes les conditions d'emploi tel que prévu dans la présente convention collective.
- 26.02** **Avantages de retraite** - Tous les avantages prévus, par le Régime à risques partagés dans les services publics (RRPSP) dont il est conforme et assujetti à la *Loi sur les prestations de pension*, doivent s'appliquer aux employés contribuant à ce régime et prenant leur retraite.
- 26.03** **Programme de préparation à la retraite** - Durant la période de dix (10) ans avant sa retraite anticipée, un employé qui désire participer à un programme de préparation à la retraite approuvé par l'Employeur ou offert par le S.C.F.P. obtiendra un congé payé et le remboursement de toute dépense raisonnable pour participer à un tel programme qui se tiendra dans la province du Nouveau-Brunswick.
- 26.04** Les employés saisonniers, à temps partiel et sur une base volontaire, peuvent participer au régime de pension des employés saisonniers et à temps partiel accessible actuellement aux autres employés saisonniers et à temps partiel des services publics du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 27 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS

- 27.01** L'Employeur accepte d'être le titulaire de la police des régimes d'assurance-vie collective, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident et d'administrer le régime d'invalidité de longue durée.
- a) **Régimes de soins de santé et dentaires**
- i. L'Employeur doit acquitter soixante-quinze pour cent (75%) du coût des primes du régime de soins de santé actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent en faveur de tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime doit être facultative. L'employeur doit retenir la contribution de l'employé au coût de la prime du régime, quand l'employé l'y autorise.
 - ii. L'Employeur doit payer cinquante pour cent (50%) du coût du régime de soins dentaires de base actuel du gouvernement du Nouveau-Brunswick ou son équivalent, comme convenu entre les parties, pour tous les employés. L'adhésion des employés à ce régime est volontaire. Au moment de la mise en œuvre de ce régime, l'Employeur retiendra la part de l'employé du coût de la prime du régime sur l'autorisation de l'employé.
 - iii. Si, pendant la durée de la présente convention, d'autres avantages sont ajoutés aux régimes qui entraînent une augmentation des primes du Comité permanent des régimes d'assurance, l'Employeur consent à rajuster automatiquement le montant de ses contributions de façon à maintenir le partage actuel des coûts des régimes.
- b) **Invalidité de longue durée** – L'Employeur accepte d'administrer un régime concernant l'invalidité de longue durée lorsqu'il aura été avisé qu'un tel régime a été accepté par les membres. Le rôle de l'Employeur se limiterait à la retenue des primes pour lesquelles les employés ont donné leur autorisation, puis à l'envoi des sommes prélevées à l'adresse désignée par le Syndicat.

c) **Assurance-vie collective**

L'Employeur accepte d'être le titulaire de la police des régimes d'assurance-vie collective, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident. À moins de dispositions contraires, les régimes actuels d'assurance-vie collective et de décès ou de mutilation par accident se poursuivront pendant la durée de la présente convention collective et seront administrés par l'Employeur. Le coût des primes des régimes d'assurance-vie collective et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident de base sera acquitté par l'Employeur.

- d) Le rabais des primes d'assurance-emploi sera conservé par l'Employeur et servira à régler les frais d'administration de l'Employeur relativement au régime d'assurance collective.
- e) **Protection à la retraite** - Les employés ont le choix de transférer, à la retraite, leur protection en vertu du régime de soins de santé au régime de soins médicaux du gouvernement du Nouveau-Brunswick applicable ou à une protection équivalente qu'administre l'Employeur pour les employés retraités.

ARTICLE 28 - CLASSIFICATION

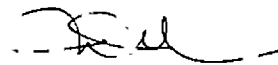
28.01 Classifications actuelles - Les classifications visées par la présente convention doivent être celles qui sont énumérées à l'annexe A de la présente convention.

28.02 Changements apportés aux classifications – Quand :

- a) le travail, les fonctions et/ou les qualités requises d'une classification visée par la présente convention sont sensiblement modifiés ou augmentés,
- b) une nouvelle classification est établie au sein de l'unité de négociation, ou
- c) un nouveau système de classification est appliqué, l'Employeur doit aviser le Syndicat de ces changements et les nouveaux taux de traitement doivent faire l'objet de négociations entre les parties.
- d) l'employeur entreprend un exercice formel d'évaluation de la classification des emplois de ce groupe, l'employeur en informera au préalable le syndicat. Le processus inclura une étape de rétroaction du syndicat sur le document *Description d'emploi* avant l'approbation finale pour fin d'évaluation. La version finale sera acheminée au syndicat.

28.03 Changement de taux de traitement - Les taux de traitement provisoires établis par l'Employeur par suite des changements apportés aux classifications tel que prévu au paragraphe 28.02, doivent demeurer en vigueur jusqu'à ce que des nouveaux taux soient négociés par les parties. Les taux négociés doivent être rétroactifs à la date à laquelle a été effectué le changement relatif à la classification. Si les négociations ne peuvent aboutir à une entente, les parties acceptent par les présentes de soumettre les taux de traitement à l'arbitrage obligatoire en application de la *Loi relative aux relations de travail* dans les services publics.

28.04 Appel en matière de classification - Un employé qui estime que son poste a été classé ou reclassé de façon injuste ou inexacte a le droit de faire appel concernant cette classification ou reclassification.



ARTICLE 29 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

29.01 L'Employeur doit prendre des mesures raisonnables visant la sécurité et l'hygiène des employés pendant leurs heures de travail.

29.02 Lorsqu'un comité de sécurité est créé dans un établissement conformément aux dispositions de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*, un membre nommé par le syndicat local 5026 doit faire partie de ce comité et continue de recevoir son salaire. Ce comité devra :

- a) s'impliquer dans l'établissement et l'application de politique en matière de pratique sécuritaire et d'hygiène;
- b) informer continuellement les employés de toutes les politiques en matière de pratique sécuritaire et d'hygiène;
- c) maintenir à jour l'affichage sur le tableau à l'usage exclusif du comité de sécurité et d'hygiène;
- d) afficher les procès-verbaux des réunions du comité de sécurité et d'hygiène sur le tableau.

29.03 Inspection par un agent - Lorsqu'un agent effectue une inspection de l'établissement suivant une demande présentée par un membre du syndicat local, le membre du syndicat local siégeant au comité de sécurité doit être invité à accompagner l'agent pendant son inspection.

29.04 Remboursement de bottes ou de chaussures de sécurité

Un employé tenu de porter des bottes ou des chaussures de sécurité doit obtenir une indemnité de botte ou chaussure de sécurité de deux cents dollars (200 \$), montant qui est payable au début du mois d'avril de chaque année.

29.05 Lunettes de sécurité approuvées sur ordonnance

Un employé tenu de porter des lunettes obtenues sur ordonnance et qui doit porter des lunettes de sécurité durant plus de la moitié (1 2) des heures de travail doit recevoir de l'Employeur, le remboursement de la moitié (1 2) du coût réel des verres et des montures pour une (1) paire de telles lunettes de sécurité pendant une période de deux (2) ans commençant à la date de la signature de la présente convention, peu importe les versements effectués par la Croix Bleue. Le remboursement total par l'Employeur et par la Croix Bleue ne doit pas excéder le coût réel des lunettes de sécurité.

ARTICLE 30 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET TRAVAIL DE L'UNITÉ

30.01 En cas de fusionnement, de fermeture de campus ou d'octroi de contrats à l'extérieur pouvant occasionner le déplacement de certains employés, l'Employeur accepte de donner au Syndicat un préavis d'au moins 180 jours relatif au changement envisagé, et accepte en outre de collaborer avec le Syndicat en vue d'assurer un emploi continu aux employés visés.

30.02 L'Employeur accepte de faire tous les efforts possibles afin de procurer, aux employés visés par un tel changement, un autre emploi au sein du campus existant. Si cela est impossible, l'Employeur accepte d'essayer de trouver un autre emploi pour ces employés, au sein de d'autres campus visés par la présente convention ou dans les campus qui assumeront les fonctions remplies auparavant par les employés faisant l'objet du déplacement.

- 30.03** Les employés déplacés qui indiquent à l'Employeur leur désir de prendre un emploi dans un autre campus, doivent obtenir la préférence en matière d'embauchage par rapport à tous les candidats de l'extérieur, relativement aux postes vacants pour lesquels ils possèdent les qualités requises et qui surviennent dans tout campus qui assumera les fonctions remplies auparavant par les employés faisant l'objet du déplacement.
- 30.04** **Aucune mise en disponibilité durant la période de discussions** - Les employés visés par un tel changement envisagé ne doivent pas être mis en disponibilité avant l'expiration de la période de cent quatre-vingts (180) jours mentionnée à 30.01.
- 30.05** **Sous-traitance** – Les employés ne subiront aucune réduction des heures de travail ou de salaire, ou de mise en disponibilité suite à l'octroi de contrat par sous-traitance.
- 30.06** **Travail de l'unité de négociation** - L'employeur s'engage à ne pas utiliser des employés de l'extérieur de cette unité de négociation pour accomplir le travail des membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 31 – VÊTEMENTS DE PROTECTION

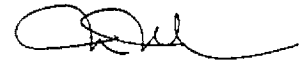
- 31.01** **Vêtements de protection** – L'employeur doit mettre à la disponibilité des employés des vêtements de protection tel que : sarrau, salopette, gants, lunettes de protection et autres pour l'accomplissement de leurs tâches ou bien pour l'utilisation ou le maniement de matières corrosives, abrasives ou dangereuses.

L'employeur réfère aussi à l'article 29.01 de la présente convention collective et applique la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick*.

- 31.02** **Blanchissage des vêtements de protection** - Les vêtements de protection fournis aux employés dans les campus doivent être blanchis par l'Employeur.

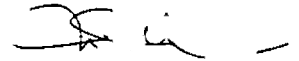
ARTICLE 32 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

- 32.01** L'employeur est responsable de l'impression de la convention collective et remettra au syndicat la quantité de 150 exemplaires sous un format approuvé par les parties visées. Le syndicat est responsable de distribuer une copie à ses membres. Toutefois, dans tous les cas, la convention collective rédigée par l'employeur et originalement signée par les parties visées, est la version officielle.
- 32.02** Le coût de l'impression de la convention collective sera partagé également entre l'Employeur et le Syndicat. À cet égard, l'Employeur facturera le Syndicat cinquante pour cent (50%) de la facture de l'imprimeur et lui remettra une copie de cette dernière facture démontrant que le versement a été effectué dans sa totalité.
- 32.03** L'Employeur donnera, au choix de l'employé à l'entrée en fonctions, accès à une version papier ou électronique de la convention collective.



ARTICLE 33 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 33.01 Locaux convenables** - L'Employeur doit fournir des installations de toilette convenables pour tous les employés visés par la présente convention, ainsi que des installations pour se changer et des armoires pour les employés qui sont tenus de changer de vêtements sur les lieux.
- 33.02 Perte ou endommagement de biens ou vêtements personnels** - Tout bien personnel dont un employé subit la perte ou l'endommagement par suite de son travail doit être remplacé, réparé ou remboursé par l'Employeur sans frais pour l'employé, à condition qu'il n'y ait pas eu de négligence de la part de l'employé et que cette perte ou ce dommage soit signalé immédiatement par écrit.
- 33.03 Frais de déplacement** – La politique du CCNB sur les frais de déplacements s'applique aux employés de l'unité de négociation.
- 33.04 Tableau d'affichage** – L'employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un ou plusieurs espaces de grandeur convenable réservés exclusivement à l'affichage des avis du Syndicat, dans tous les lieux de travail.
- 33.05** a) **Affichage des avis** – La nature des documents affichés doit être reliée aux réunions et activités syndicales sans causer préjudice à l'image des parties visées. Les affichages ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, avoir un caractère de polémique ou être de nature à apporter une perturbation, sortant du cadre légal.
- b) **Utilisation du courrier électronique** – L'employeur autorise les officiers de la Section locale 5026 à utiliser le courrier électronique pour convoquer ses membres à une réunion et/ou les référer à un site internet du syndicat.
- 33.06** a) **Avantages supérieurs** - Si une mesure législative quelconque entraîne des droits ou avantages supérieurs à ceux qui sont en vigueur en application de la présente convention, ces droits ou avantages sont réputés faire partie de la présente convention.
- b) Les conditions et avantages dont les employés jouissent maintenant, doivent continuer de s'appliquer aux employés qui les reçoivent maintenant, dans la mesure où ils sont compatibles avec la présente convention, à moins d'être modifiés d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.
- 33.07 TRANSFÉRABILITÉ** – Lors d'une nomination au CCNB en provenance de la Partie I, II, III ou IV, à condition qu'il n'y ait pas eu une interruption de service de plus de quarante-cinq (45) jours après la date de sa démission :
- a) Un employé a le droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours.
- b) Un employé a droit de transférer les crédits de vacances inutilisés ou être rémunéré, à sa discrétion.
- c) Un employé a droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu au sein des Parties I, II, III, IV aux fins du calcul des droits aux vacances et de l'allocation de retraite. Le nombre total d'années d'emploi ininterrompu ne peut pas être inclus quand les conditions d'emploi de l'employé juste avant la mutation ne renfermaient pas une disposition relative à l'allocation de retraite.



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

33.08 Responsabilités de l'employeur - L'Employeur reconnaît qu'il lui appartient d'assurer la sécurité, sûreté et dignité du personnel et des étudiants. Par conséquent, lorsqu'ils s'occuperont de l'affectation des tâches, les surveillants feront preuve de discrétion et de considération en tout temps.

ARTICLE 34 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

34.01 DÉFINITION - Désigne un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités, qui est directement lié à l'introduction d'équipement ou de matériel et qui a pour effet de modifier le statut d'emploi ou les conditions de travail des employés.

34.02 INTRODUCTION - Les deux parties sont conscientes des avantages globaux du changement technologique. Lorsqu'un changement technologique doit être apporté, l'Employeur cherchera des moyens de minimiser les effets défavorables sur les employés, qui pourraient découler d'un tel changement.

34.03 AVIS - L'Employeur doit donner un avis par écrit au Syndicat de son intention d'apporter un changement technologique au moins quatre (4) mois avant la date prévue du changement technologique. L'employeur donnera une description du projet en révélant tous les effets prévisibles sur les employés et les mesures qui seront prises afin d'aider les employés qui pourraient être touchés.

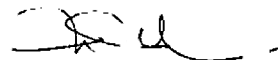
34.04 FORMATION - Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé subisse une formation supplémentaire, cette formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail, lorsque c'est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur, sans perte de traitement pour l'employé.

Si le poste d'un employé devient superflu à la suite d'un changement technologique, l'Employeur fera tous les efforts possibles pour réaffecter cet employé à un poste pour lequel il possède les compétences.

Lorsqu'il est impossible de lui assurer une formation ou de le réaffecter, l'employé touché sera mis à pied conformément aux dispositions relatives de mise en disponibilité de la présente convention collective. Toutefois, les employés qui seront visés par un projet de changement technologique ne seront pas mis à pied avant l'expiration de la période d'avis de quatre (4) mois qui est mentionnée ci-dessus.

ARTICLE 35 - DURÉE ET CESSATION

35.01 Durée de la convention - La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 16 décembre 2024 et prenant fin le 15 décembre 2028 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.



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

35.03 Rétroactivité

- a) Tous les employés à temps plein qui figurent sur la feuille de paie à la date de la signature de la présente convention collective doivent recevoir le traitement rétroactif pour toutes les heures travaillées, conformément aux taux fixés à l'annexe A.
- b) Les personnes suivantes doivent également recevoir le traitement rétroactif sur une base proportionnelle : les employés décédés ou les employés ayant pris leur retraite après le 15 décembre 2024; les employés mis en disponibilité avant la date de la signature de la présente convention; et les employés en congé autorisé à la date de la signature de la présente convention.
- c) Tous les employés qui ne travaillent pas à temps plein à la date de la signature auront droit au traitement rétroactif sur une base proportionnelle.
- d) i) Les membres qui étaient employés le 15 décembre 2024 et qui ont quitté volontairement le service de l'Employeur entre le 16 décembre 2024 et la date de la signature de la présente convention ont droit au traitement rétroactif pourvu qu'ils en fassent la demande par avis écrit au :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR :

Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick
Service des ressources humaines
Siège social du CCNB
C. P. 700
725, rue du Collège
Bathurst (Nouveau-Brunswick) E2A 3Z6
Ou par courriel au : CCNB-RH@CCNB.ca

dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils après la date de la signature de la présente convention.

ii) Nonobstant le sous-alinéa 35.05 d) (i), au cours du renouvellement de la convention collective, l'Employeur effectuera des paiements rétroactifs au prorata à tous les retraités qui ont pris leur retraite après le 15 décembre 2024.

- e) La rétroactivité ne doit pas s'appliquer aux personnes qui :
 - i) ont quitté leur emploi avant d'avoir terminé leur période de probation;
 - ii) ont été congédiées pour raison valable;
 - iii) sont entrées en fonction dans la section locale 5026 le 16 décembre 2024 ou après cette date et qui ont quitté volontairement leur emploi avant la date de la signature de la présente convention collective;
 - iv) ne sont pas des employés au sens du paragraphe 3.04 de la présente convention collective.
- f) À moins de dispositions contraires, toutes les conditions d'emploi doivent entrer en vigueur à la date de la présente convention.
- g) L'employeur s'acquittera de payer à toutes personnes ayant droit au traitement rétroactif prévu dans les présentes, à l'intérieur de 45 jours suivant la signature de la présente convention collective.

S. Li

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le 15 décembre 2025.

POUR LE SYNDICAT :

Eric Ravelojaona, Président SCFP local 5026

Narinda L. Ralaivao

Samuel J. Robert

Sylvie Francoeur

Sylvie Francoeur

POUR L'EMPLOYEUR :

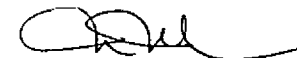
Michelle Levesque, négociatrice

Karianne Bellefleur, partenaire RH

Pierre-Luc Mallet, analyste financier

Simon Nadeau, directeur infrastructures et opérations campus

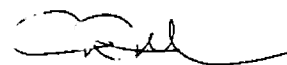
Mélanie Picard, directrice adjointe aux Services administratifs



ANNEXE A
LISTE DES CLASSIFICATIONS – CCNB
Section locale 5026

SERVICES D'EXPLOITATION		+ 1,00\$		+ 1.10\$		+ 1.30\$		+ 1.60\$	
	Ajust.	16 décembre 2024		16 décembre 2025		16 décembre 2026		16 décembre 2027	
		A	B	A	B	A	B	A	B
Ing. Chef spécialisé en force motrice	25%*	37,06	38,08	38,16	39,18	39,46	40,48	41,06	42,08
Ingénieur spécialisé en force motrice I	25%*	31,48	32,30	32,58	33,40	33,88	34,70	35,48	36,30
Ingénieur spécialisé en force motrice II	25%*	34,43	35,35	35,53	36,45	36,83	37,75	38,43	39,35
Magasinier I		24,79	25,42	25,89	26,52	27,19	27,82	28,79	29,42
Magasinier II		26,37	27,10	27,47	28,20	28,77	29,50	30,37	31,10
Réparateur d'entretien I		24,79	25,42	25,89	26,52	27,19	27,82	28,79	29,42
Réparateur d'entretien II		26,37	27,10	27,47	28,20	28,77	29,50	30,37	31,10
Surveillant de l'entretien des édifices		29,85	30,66	30,95	31,76	32,25	33,06	33,85	34,66
Travailleur des opérations		22,57	23,18	23,67	24,28	24,97	25,58	26,57	27,18
Aide en laboratoire		24,40	25,03	25,50	26,13	26,80	27,43	28,40	29,03
Concierge I		22,37	22,91	23,47	24,01	24,77	25,31	26,37	26,91
Concierge II		23,57	24,06	24,67	25,16	25,97	26,46	27,57	28,06

* Référence à l'annexe C



ANNEXE B

CONDITIONS D'EMPLOI D'UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL

Définitions – extrait de l'article 3.04 de la Convention Collective

c) « Employé occasionnel » s'entend.

- i) d'une personne embauchée à titre temporaire et qui n'est pas un « employé terme », en vue :
 - Soit de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail,
 - Soit de remplacer un employé absent.
- ii) d'une personne employée sur une base saisonnière récurrente qui n'a pas été ainsi employée pour une période continue de six (6) mois.
- iii) « Employé occasionnel avec statut » s'entend d'un employé occasionnel qui a été employé pour une période continue de six (6) mois.

SECTION 1

La présente annexe se présente en trois parties :

PARTIE A - Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective s'appliquent à tous les employés occasionnels:

PRÉAMBULE

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

ARTICLE 2 – SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

ARTICLE 5 – AUCUNE DISCRIMINATION

ARTICLE 6 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

ARTICLE 7 – CORRESPONDANCE

ARTICLE 8 – RELATIONS EMPLOYÉS - EMPLOYEURS

ARTICLE 9 – AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT

ARTICLE 10 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

ARTICLE 11 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

ARTICLE 12 – ARBITRAGE

ARTICLE 13 - DISCIPLINE ET CONGÉDIEMENT

ARTICLE 28 – CLASSIFICATION (sauf 28.04)

ARTICLE 31 – VÊTEMENTS DE PROTECTION

ARTICLE 32 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

ARTICLE 33 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES (sauf 33.07)

ARTICLE 35 - DURÉE ET CESSATION

ANNEXE A – LISTE DES CLASSIFICATIONS – CCNB

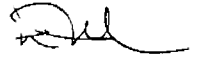
ANNEXE B - CONDITIONS D'EMPLOI D'UN EMPLOYÉ OCCASIONNEL

LETTRE D'ENTENTE CHARGE DE TRAVAIL DES CONCIERGES

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

A14 - ANCIENNETÉ

- a) **Liste d'ancienneté** - Au mois de février de chaque année, l'Employeur dressera deux listes d'ancienneté, dont une liste distincte pour les employés occasionnels. Une version de ces listes, excluant l'adresse civique et numéro de téléphone des employés, sera affichée dans chaque lieu de travail. L'Employeur enverra une copie de cette liste d'ancienneté, sous format électronique, à la secrétaire archiviste du SCFP Section locale 5026. Les listes des employés doivent comprendre le nom de l'employé, son numéro d'employé, le numéro de son poste, la classification, le statut de l'employé, le lieu de travail, l'adresse civique, numéro de téléphone, la date d'entrée en fonction et l'ancienneté totale accumulée selon que ces renseignements sont stockés dans les systèmes d'information de gestion des ressources humaines utilisés par l'Employeur. Une période de révision de trente (30) jours civils doit être allouée après l'affichage de la liste.
- b) **Révision de l'ancienneté** - Toute révision de l'ancienneté d'un employé ne doit pas comprendre plus de quatre-vingt-quatre (84) mois à partir de la date de la demande écrite de celui-ci. Toute révision qui en résulte apportée à la liste d'ancienneté doit être utilisée uniquement pour tenir compte des décisions actuelles ou subséquentes.
- c) **Le calcul de l'ancienneté** – Le calcul de l'ancienneté pour les employés occasionnels ou saisonniers récurrents sera accordé selon les heures régulières travaillées sans interruption selon la dernière date d'embauche. L'employé conservera son ancienneté pour une période de douze (12) mois suivant la cessation d'emploi. L'employé accumulera ses heures d'ancienneté pour le travail accompli et cela aussi longtemps qu'il est rappelé au travail en dedans d'une période de douze (12) mois consécutifs.
- d) **Affectation occasionnelle** – Lorsque l'employeur assignera une affectation à un employé occasionnel il offrira cette affectation à l'employé occasionnel comptant le plus d'ancienneté selon l'article avant l'embauche d'un autre employé occasionnel.
- e) **Affectation débutée** - Lorsqu'un employé occasionnel a débuté une affectation, un employé comptant plus d'ancienneté ne peut pas revendiquer cette même affectation.
- f) **Entrée en fonction le même jour** - Lorsque deux employés ou plus entrent en fonction le même jour, l'ancienneté doit être déterminée en tirant au sort en présence d'un représentant de l'Employeur et du Syndicat.
- g) **Un employé doit conserver ses droits d'ancienneté:**
 - i) s'il est absent du travail à cause d'une maladie ou d'un accident attesté par certificat médical sous réserve des dispositions de l'article 23, ou s'il est en congé autorisé;
 - ii) s'il est absent du travail et qu'il touche des indemnités pour accidents de travail;
 - iii) s'il a été congédié ou suspendu sans traitement et réintégré.



- h) Les employés occasionnels en période d'inactivité pour un maximum de douze (12) mois doivent conserver leur ancienneté accumulée jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la période d'inactivité, mais n'accumulent pas d'ancienneté durant la période d'inactivité.
- i) Un employé doit perdre ses droits d'ancienneté et cesser d'être employé:
 - i) s'il démissionne, quitte son travail;
 - ii) s'il est congédié et non réintégré;
 - iii) s'il a une cessation d'emploi pendant une période dépassant douze (12) mois consécutifs;
 - iv) s'il est absent du travail pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans aviser son surveillant ou son superviseur et lui donnant une raison satisfaisante de son absence. L'employeur peut contacter l'employé durant cette période d'absence afin de lui offrir de l'assistance.
 - v) s'il est rappelé à la suite d'une cessation d'emploi et ne se présente pas au travail dans un délai de cinq (5) jours civils.

A16 - AVIS CONCERNANT LES POSTES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS

16.04 c) L'Employeur comblera par affectation temporaire le poste laissé vacant par le candidat, s'il y a lieu, pour la durée de la période d'essai. Une fois l'employé confirmé dans le poste, l'Employeur doit procéder à l'affichage du poste vacant laissé par l'employé ainsi nommé.

A17- MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

Procédure de mise en disponibilité et de rappel

Dans le cas d'une mise en disponibilité au sein du Collège communautaire du Nouveau-Brunswick, les employés occasionnels doivent être mis en disponibilité les premiers par campus par ordre inverse d'ancienneté.

A18 - HEURES DE TRAVAIL

- a) L'Employeur doit fixer les heures réglementaires de travail des employés.
- b) Le temps des repas doit être de trente (30) minutes au moins par relais sauf si les parties en conviennent autrement. Les employés à qui on exige de demeurer sur leur lieu de travail lors de leur période de repas devront être indemnisés au taux régulier de leur salaire.
- c) Les employés ont droit à deux (2) pauses de quinze (15) minutes pour chaque relais de travail. Une pause supplémentaire de quinze (15) minutes est requise lorsqu'un employé complète un relais de travail de douze (12) heures.
- d) Tout relais de travail doit être au moins de trois (3) heures.
- e) Aucun nombre d'heures de travail n'est garanti aux employés occasionnels.
- f) Les heures régulières de travail des employés occasionnels doivent être distribuées à l'intérieur d'une même classification selon l'ancienneté reconnue aux employés.

A19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- a) Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées par le surveillant ou le superviseur désigné de l'employé au préalable.
- b) Les heures supplémentaires doivent être rémunérées à raison d'une fois et demie (1 1/2) le taux horaire de l'employé au-delà de 40 heures de travail par semaine.
- c) Si l'employé affecté à un relais omet de se présenter au travail, le surveillant a une période d'une (1) heure après le début du relais pour trouver un remplaçant afin de combler l'absence. Advenant l'impossibilité de combler l'absence, les heures supplémentaires autorisées seront réparties selon la section g) de cet article.
- d) Dans l'éventualité où aucun employé désire accomplir des heures supplémentaires, l'employeur appointera, selon la section g) de cet article, les employés requis ayant le moins d'ancienneté, pour répondre aux exigences opérationnelles afin qu'elles soient accomplies dans un délai raisonnable.
- e) Il est interdit de réclamer ou de recevoir la rémunération des heures supplémentaires pour une période de travail supplémentaire de vingt (20) minutes ou moins à la fin d'un relais. Lorsque la rémunération des heures supplémentaires de plus de vingt (20) minutes est passée au travail à la fin d'un relais, le calcul des heures supplémentaires s'applique à la section b) et doit inclure les vingt (20) premières minutes de travail.
- f) Lorsque du travail est demandé par le surveillant ou le superviseur désigné de vingt (20) minutes ou moins, le temps passé au travail doit être utilisé à temps régulier par l'employé à son prochain relais après entente avec le surveillant ou le superviseur désigné.
- g) **Répartition des heures supplémentaires** – L'offre du temps supplémentaires doit être répartie équitablement entre les employés réguliers, à temps partiel, les employés termes et les employés occasionnels actifs au travail ayant obtenu le statut d'employé. Ces employés devront avoir la compétence voulue pour assumer la responsabilité, pourvu qu'ils consentent à travailler ces heures supplémentaires.
- h) **Superposition** - Il ne doit pas y avoir d'heures supplémentaires ni de versements de primes cumulatifs ou superposés pour les mêmes heures de travail, à moins de dispositions contraires.
- i) Tout employé a le droit de refuser de faire des heures supplémentaires.
- j) Il est entendu que l'employeur respectera la *Loi sur les normes d'emploi*.

A21 - JOURS FÉRIÉS

Les employés occasionnels recevront un congé payé au prorata des heures travaillées pour les jours fériés suivants :

- i) Le jour de l'An;
- ii) Le jour de la Famille
- iii) Le Vendredi saint;
- iv) La fête du Canada;
- v) La fête du Nouveau-Brunswick;
- vi) La fête du Travail;
- vii) Le jour du Souvenir;
- viii) Le jour de Noël.

Droit à la rémunération d'un jour férié :

- a) avoir travaillé sa journée normale de travail prévu ("cédulée") avant et après le jour férié (il ne s'agit pas ici nécessairement du jour immédiat avant ou après le jour férié) à moins qu'il n'ait une bonne raison de ne pas travailler;
- b) être à l'emploi du CCNB durant au moins 90 jours civils au cours des 12 mois avant le jour férié.

Tout employé a droit de recevoir une fois et demie son salaire normal pour chaque heure de travail effectué lors d'un jour férié payé.

L'employé qui *qualifie et qui travaille* le jour férié doit recevoir son salaire normal et en plus une fois et demie son salaire normal pour les heures travaillées.

L'employé qui *qualifie et qui ne travaille pas* le jour férié reçoit son salaire normal pour ce jour férié.

Le présent article ne s'applique pas à un employé pendant toute période d'un congé non payé, d'une absence sans permission ou d'une absence pour raison disciplinaire.

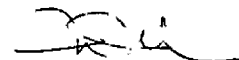
A22 - VACANCES

Durée des vacances

Les employés occasionnels doivent recevoir au moins quatre pour cent (4%) de son salaire brut (avant les déductions) en paie de vacances.

A24 - CONGÉS

- a) **Griefs** - Un employé qui a déposé un grief conformément à la procédure de règlement des griefs, article 11, doit obtenir du temps libre payé lors de l'audition du grief, y compris l'arbitrage.
- b) **Négociations** - Un congé payé, sans perte d'ancienneté, doit être accordé aux membres autorisés à assister aux séances officielles de négociation. L'employé continuera de bénéficier du traitement et des avantages accordés par l'Employeur conformément au présent paragraphe. Le Syndicat remboursera ensuite l'Employeur dans les dix (10) jours suivant la facturation, pourvu que l'Employeur présente une facture dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective. Si possible, la demande visant un tel congé doit être soumise au moins quatorze (14) jours à l'avance.
- c) **Congé pour affaires du Syndicat**
 - i) À la demande écrite du Syndicat présentée au moins quatorze (14) jours à l'avance, l'Employeur doit accorder un congé non payé, sans perte d'ancienneté, aux employés désignés par le Syndicat en vue d'assister à des congrès du travail, réunions du conseil et journées d'étude.



- ii) À la demande écrite du syndicat, présentée au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, l'employeur doit accorder un congé non payé pour affaire syndicale urgente, sans perte d'ancienneté aux officiers du bureau de direction en chef soit le président, le 1^{er} vice-président, le secrétaire archiviste et le secrétaire-trésorier.
- iii) Un employé en congé de courte durée pour affaires du Syndicat sera remplacé lorsque l'employeur déterminera qu'il est nécessaire.
- iv) Dans la situation de congés pour affaires syndicales selon l'article 24.03, l'employeur maintiendra le traitement et les bénéfices accordés à l'employé. L'employeur facturera le syndicat pour le remboursement.
- d) **Congé de deuil** - Si un employé occasionnel se présente au travail, mais est informé par la suite du décès d'un membre de sa famille immédiate tel que défini à l'article 24.04 a), il est rémunéré pour le reste des heures prévues à son horaire ce même jour.
- e) **Congés d'examen et participation à un concours** - Si l'employeur oblige un employé à passer des examens ou à participer à un concours visant à améliorer sa compétence ou son poste, cet employé ne doit pas subir de perte de rémunération ni d'ancienneté en vue de passer cet examen ou de participer à des concours qui se tiennent durant les heures de travail de l'employé.

A25 - PAIEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS

- a) **Salaires** - Les salaires des employés doivent être versés conformément aux taux et aux dates d'entrée en vigueur établis à l'annexe A ci-jointe qui fait partie de la présente convention.
- b) L'employé passera au prochain échelon après avoir complété 2080 heures aussi longtemps qu'il est rappelé au travail en dedans d'une période de douze (12) mois consécutifs.
- c) Les taux horaires établis à l'annexe A doivent servir à calculer tous les salaires, de même que les additions ou déductions appropriées.
- d) Période de paye - Les périodes de paye sont à la quinzaine.
- e) À travail égal salaire égal - Le principe du salaire égal pour un travail égal doit s'appliquer.
- f) **Indemnités pour accidents au travail** - Le traitement à un employé qui ne peut pas accomplir ses tâches normales, en raison d'une maladie ou d'une blessure liée au travail pendant une période de temps sera déterminée par Travail sécuritaire NB selon leurs conditions d'admissibilités.
- g) **Couverture du risque de responsabilité personnelle**
L'Employeur assume la responsabilité de défendre toute action dans laquelle la négligence d'un employé est impliquée et aussi de payer les dommages –intérêts lorsque cela est nécessaire à la condition que l'employé ait agi de bonne foi et dans le cadre de son emploi, conformément à la Politique du CCNB sur la couverture du risque de responsabilité personnelle.

A29 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

L'Employeur doit prendre des mesures raisonnables visant la sécurité et l'hygiène des employés pendant leurs heures de travail.

PARTIE C – Les articles suivants de la convention collective ne s'appliquent pas :

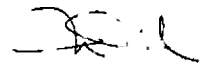
ARTICLE 14 - ANCIENNETÉ (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 15 – PÉRIODE DE PROBATION
ARTICLE 16 - AVIS CONCERNANT LES POSTES, AVANCEMENTS ET MUTATIONS (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRE (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 20 - TRAVAIL PAR RELAIS
ARTICLE 21 – JOURS FÉRIÉ (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 22 - VACANCES (VOIR PARTIE B ET SECTION 2)
ARTICLE 23 - CONGÉS DE MALADIE (VOIR SECTION 2)
ARTICLE 24 – CONGÉS
ARTICLE 25 - PAIEMENTS DES SALAIRES ET DES ALLOCATIONS (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 26 - RETRAITE ET RÉGIME DE PENSION
ARTICLE 27 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS (VOIR SECTION 2)
ARTICLE 29 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 30 - SÉCURITÉ D'EMPLOI ET TRAVAIL DE L'UNITÉ
ARTICLE 33 - DISPOSITIONS GÉNÉRALE (VOIR PARTIE B)
ARTICLE 34 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES (VOIR SECTION 2)

SECTION 2 : En plus des conditions aux Parties A et B, les articles qui suivent s'appliquent aux employés occasionnels avec statut.**A22 - 2 - VACANCES**

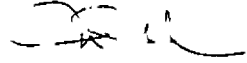
Lorsqu'un employé a obtenu le statut d'employé parce qu'il a été employé sur une base occasionnelle pendant une période de plus de six (6) mois, il doit recevoir les avantages prévus à l'article 22 qui s'appliquent à compter du premier jour ouvrable du septième (7^e) mois de service ininterrompu.

A23 - CONGÉS DE MALADIE

- a) **Nombre de congés de maladie** - Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et quart (1 ¹/₄) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.
- b) **Jours comptés dans le calcul des congés de maladie** - Aux fins du calcul de l'accumulation de congés de maladie, il faut compter les jours suivants comme jours de travail :
 - i. les jours où l'employé est en vacances;



- ii. les jours où l'employé est en congé payé conformément aux dispositions de la présente convention;
 - iii. les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;
 - iv. les jours fériés ou les jours pris à leur place;
- c) **Avis de maladie** - Un employé qui s'absente du travail par suite de maladie ou d'accident et qui veut utiliser ses crédits de congés de maladie pour cette absence doit en aviser son surveillant.
- d) **Déduction des congés de maladie** - Les crédits de congés de maladie accumulés d'un employé sont déduits de chaque jour ouvrable où l'employé est absent en congé de maladie. Les absences pour congé de maladie sont déduites par quart (1/4) de journée.
 - i) un congé de maladie d'un quart (1/4) de journée ou moins peut être déduit comme un quart (1/4) de journée;
 - ii) un congé de maladie de plus d'un quart (1/4) de journée, mais de moins d'une demi-journée (1/2) peut être déduit comme une demi-journée (1/2);
 - iii) un congé de maladie de plus d'une demi-journée (1/2), mais de moins d'une journée (1) peut être déduit comme trois quarts (3/4) de journée.
- e) Les parties conviennent que l'Employeur a le droit de faire enquête sur l'usage des congés de maladie. Une mauvaise utilisation des congés de maladie peut être un motif suffisant pour une mesure disciplinaire.
- f) Lorsque l'Employeur a raison de croire que l'employé ne fait pas bon usage des privilèges des congés de maladie, il peut exiger un certificat médical pour toute absence pour laquelle un congé est demandé. Si un tel certificat n'est pas présenté, le temps perdu sera déduit du traitement de l'employé selon le taux horaire précisé à l'annexe A.
- g) Lorsqu'un certificat du médecin est exigé conformément à l'alinéa f) ci-dessus, cette preuve de maladie doit être demandée durant la maladie, à moins que l'employé n'ait reçu une directive permanente selon laquelle il doit présenter un certificat du médecin pour toute période d'absence pour laquelle un congé de maladie est demandé. Une telle directive permanente ne doit pas être en vigueur pour plus de douze (12) mois suivant sa date d'émission.
- h) **Accidents au travail** - L'absence d'un employé qui retire des indemnités en application de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie de l'employé. L'employé pourra utiliser ses crédits de congé de maladie en attendant l'approbation de sa réclamation. Une fois la réclamation autorisée, les crédits de maladie seront remboursés à l'employé.
- i) **Anciens combattants** - Un congé spécial doit être accordé sans perte de salaire ni de crédits de congés de maladie, aux anciens combattants bénéficiant d'une pension d'invalidité qui sont appelés à se présenter devant un conseil médical pour un examen ou une enquête relativement à leur invalidité.
- j) **Statut des congés de maladie** - Lorsqu'un employé utilise des crédits de congés de maladie, il est considéré être en congé payé.



A27 - AVANTAGES DES EMPLOYÉS

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

a) Régimes de soins de santé et dentaires

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

b) Assurance-vie collective

L'Employeur accepte d'être le titulaire de la police des régimes d'assurance-vie collective, d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident. A moins de dispositions contraires, les régimes actuels d'assurance-vie collective et de décès ou de mutilation par accident se poursuivront pendant la durée de la présente convention collective et seront administrés par l'Employeur. Le coût des primes des régimes d'assurance-vie collective et d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident de base sera acquitté par l'Employeur.

- c) Le rabais des primes d'assurance-emploi sera conservé par l'Employeur et servira à régler les frais d'administration de l'Employeur relativement au régime d'assurance collective.

A34 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

A34.04 FORMATION - Si, en raison d'un changement technologique, l'Employeur a besoin qu'un employé subisse une formation supplémentaire, cette formation sera fournie à l'employé, et ce, pendant les heures de travail, lorsque c'est possible. Toute formation nécessaire en raison d'un changement technologique sera aux frais de l'Employeur, sans perte de traitement pour l'employé.

La présente annexe B remplace l'article 3.18 de la convention collective dont la date d'expiration était le 15 décembre 2019. Les modifications aux conditions d'emploi des employés occasionnels sont intégrées à cette nouvelle annexe. Pour faciliter la référence, les articles sont numérotés en corrélation avec les articles de la convention.

ANNEXE C



LETTRE D'ENTENTE

entre

le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)
(ci-après « l'Employeur »)

et

le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5026
(ci-après « le Syndicat »)

GROUPE : Employés du service d'exploitation du CCNB

OBJET : AJUSTEMENT DE RESSOURCEMENT POUR LES INGÉNIEURS SPÉCIALISÉS EN FORCE MOTRICE TRAVAILLANT AU CCNB

Mise en contexte :

1. L'Employeur et le Syndicat (ci-après « les Parties ») sont liés par une convention collective venant à expiration le 15 décembre 2024 (ci-après « la Convention collective »);
2. L'Employeur a constaté des problèmes de recrutement et de maintien en poste des ingénieurs spécialisés en force motrice;
3. le manque de personnel entraîne une trop grande dépendance au personnel occasionnel et un recours excessif aux heures supplémentaires; et
4. les Parties reconnaissent que le maintien d'un service adéquat et la réduction des heures supplémentaires justifient l'octroi d'un ajustement de ressourcement.

Modalités

Les parties conviennent par les présentes de ce qui suit :

1. La présente lettre d'entente s'applique aux classifications suivantes :
 - a. Ingénieur chef spécialisé en force motrice
 - b. Ingénieur spécialisé en force motrice I
 - c. Ingénieur spécialisé en force motrice II



2. Les classifications énumérées au paragraphe 1 bénéficieront d'une augmentation de 25 % de leur salaire de base (ci-après « l'ajustement de ressourcement »).
3. L'ajustement de ressourcement entrera en vigueur à la date de signature de la présente lettre d'entente et n'aura pas d'effet rétroactif.
4. L'Employeur examinera l'efficacité de l'ajustement de ressourcement six mois après la date de signature de la présente lettre d'entente.
5. L'Employeur pourra, de manière discrétionnaire et avec l'accord du ministère de Finances et Conseil du trésor, accroître ou réduire l'augmentation de ressourcement s'il détermine que cette modification est nécessaire pour atteindre les objectifs de recrutement de maintien en poste de l'ajustement de ressourcement.
6. Les résultats de l'examen seront communiqués au Syndicat et feront l'objet d'une discussion avec celui-ci avant toute modification de l'ajustement de ressourcement.
7. La présente lettre d'entente et l'ajustement de ressourcement resteront en vigueur jusqu'au renouvellement de la Convention collective.

26-11-2024
Signé le . novembre 2024

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Jaimie Laplante

Vice-présidente aux Services administratifs

Éric Ravelojaona,

Président- Local 5026

LETTRE D'ENTENTE

Entre
le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)
(ci-après « l'Employeur »)
et
le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5026
(ci-après « le Syndicat »)

Objet : Charge de travail des concierges

L'intention de la lettre d'entente est de viser à équilibrer la charge de travail entre les concierges de l'unité de négociation. L'Employeur et le Syndicat conviennent que le travail de validation de la superficie de travail a été effectué par les deux parties et dans ce but commun d'équité.

La gestion équitable des horaires de travail appartient à l'Employeur.

Le concept « d'unité » de travail s'applique aux opérations régulières (année collégiale). Lors de la période du grand ménage et de situations exceptionnelles, l'Employeur accepte d'assumer la responsabilité de tout changement dans la charge de travail des concierges.

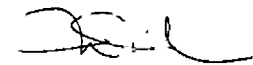
L'« unité » est définie par une mesure d'espace en pieds carrés.

- a) Les espaces fermés (qui nécessite le nettoyage à l'intérieur ou autour d'accessoires, de matériel et autres obstacles) sont estimés au prorata d'équivalence de 750 pieds carrés.
- b) Les espaces ouverts (endroits non obstrués) sont estimés au prorata d'équivalence de 1 500 pieds carrés.
- c) Exceptions :
 - i. gymnase simple (1 unité);
 - ii. gymnase double (2 unités);
 - iii. piscine (4 unités de base – utilisation collégiale). Si la piscine est utilisée par des activités communautaires, une assignation d'une unité additionnelle peut être accordée.

Les parties s'entendent que la moyenne d'unités par « concierge I » sera de vingt-et-un (21) unités durant les opérations régulières, excluant la période du grand ménage et les situations exceptionnelles, pour un horaire de travail de quarante (40) heures semaine. Les parties s'entendent que le concierge II sera accordé du temps pour effectuer ses fonctions relatives à ses responsabilités de supervision. Une équivalence de quinze (15) minutes par concierge I sous sa responsabilité sera octroyée durant les opérations régulières.

Eric Ravelojaona, Président SCFP local 5026
Date : 15 décembre 2025


Jaimie Laplante, VPSA CCNB
Date : 15 décembre 2025



LETTRE D'ENTENTE

Entre
le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)
(ci-après « l'Employeur »)
et
le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5026
(ci-après « le Syndicat »)

Sujet : Engagement commun envers la santé, le bien-être et la présence au travail

L'Employeur et le Syndicat partagent un objectif commun : favoriser la santé, le bien-être et la présence au travail.

Les parties conviennent qu'un climat de travail sain repose à la fois sur des mesures collectives et sur la responsabilité individuelle de chacun : prendre soin de sa santé, adopter de bonnes habitudes et demander du soutien dès que nécessaire. Les congés de maladie sont un avantage essentiel et précieux, offerts aux employés afin de les protéger lorsqu'ils sont réellement dans l'incapacité de travailler pour des raisons de santé.

Les parties reconnaissent toutefois que le volume d'absences a un impact direct, tant sur la qualité des services offerts que sur la charge de travail des collègues. Les congés de maladie doivent être utilisés de manière responsable et pour des raisons justifiées. Les données 2024 révèlent que le taux d'absentéisme des employés réguliers du SCFP au sein du CCNB est plus élevé l'ensemble du CCNB. Ces résultats illustrent l'importance d'une réflexion et la mise en place d'actions conjointes pour y remédier.

Afin d'assurer un suivi efficace et transparent, l'Employeur et le Syndicat s'engagent à :

- inscrire l'assiduité à l'ordre du jour des rencontres employeurs-employés prévues à l'article 8 de la convention collective, en analysant régulièrement les données agrégées (sans référence nominative);
- établir des seuils de suivi collectif qui déclenchent une discussion et des mesures adaptées lorsqu'ils sont dépassés;
- mettre en place des campagnes conjointes de sensibilisation et de prévention, rappelant l'utilisation responsable des congés de maladie et offrant des ressources de soutien au besoin;
- accompagner, lorsque requis, les employés confrontés à des absences récurrentes par des solutions adaptées et confidentielles;
- soutenir une approche collaborative en reconnaissant la nécessité pour le Syndicat d'appuyer l'Employeur dans sa gestion de l'assiduité en général et aussi lors d'utilisation abusive et d'apparence non justifiée des congés de maladie.

Ensemble, nous croyons qu'un climat de travail positif, basé sur la responsabilisation individuelle, le respect de la confidentialité et une approche collaborative, constituent les clés pour atteindre cet objectif.

Eric Ravelojaona, Président SCFP local 5026
Date : 15 décembre 2025



Jaimie Laplante, VPSA CCNB
Date : 15 décembre 2025

[Signature]

LETTRE D'ENTENTE

Entre
le Collège Communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)
(ci-après « l'Employeur »)
et
le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5026
(ci-après « le Syndicat »)

Sujet: Mesures de Santé et Mieux-être au CCNB

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

Les parties conviennent comme suit :

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

Eric Ravelojaona, Président SCFP local 5026
Date : 15 décembre 2025

[Signature]

Jaimie Laplante, VPSA CCNB
Date : 15 décembre 2025