

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

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

GROUPE: PROFESSIONNELS DE LA SCIENCE MÉDICALE

DATE D'EXPIRATION : le 31 mars 2024

TABLE DES MATIÈRES	PAGE
PRÉAMBULE.....	5
ARTICLE 1 - DÉFINITIONS	5
ARTICLE 2 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL/EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES/EMPLOYÉS TEMPORAIRES	6
ARTICLE 3 - STAGE	7
ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE	8
ARTICLE 5 - DROITS	8
ARTICLE 6 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION.....	8
ARTICLE 7 - LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE.....	8
ARTICLE 8 - CONTINUITÉ DU SERVICE.....	8
ARTICLE 9 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE	8
ARTICLE 10 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT	8
ARTICLE 11 - TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT	9
ARTICLE 12 – COMITÉ PROVINCIAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE.....	11
ARTICLE 13 - RÈGLEMENT PAR DISCUSSION	11
ARTICLE 14 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS.....	11
ARTICLE 15 - ARBITRAGE.....	13
ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL	13
ARTICLE 17 - SURTEMPS	14
ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS	15
ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS.....	17
ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE	19
ARTICLE 21 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE SOINS DES ENFANTS	20
ARTICLE 22 - AFFECTATIONS PROVISOIRES	22
ARTICLE 23 - MISES EN DISPONIBILITÉ, DÉPLACEMENTS ET RAPPELS	23
ARTICLE 24 - DISCIPLINE	25
ARTICLE 25 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS.....	26

ARTICLE 26 - ANCIENNETÉ	27
ARTICLE 27 - RETRAITE.....	28
ARTICLE 28 - ALLOCATION DE RETRAITE	28
ARTICLE 29 - AUGMENTATION AU MÉRITE	29
ARTICLE 30 - DATE DE L'AUGMENTATION DE TRAITEMENT	29
ARTICLE 31 - TAUX DE TRAITEMENT LORS D'AVANCEMENT	29
ARTICLE 32 - TRAITEMENTS	30
ARTICLE 33 - PRIMES	30
ARTICLE 34 - RÉSERVE ET RAPPEL.....	30
ARTICLE 35 - CESSATION D'EMPLOI	31
ARTICLE 36 - CONGÉS DE DEUIL.....	31
ARTICLE 37 - CONGÉS D'ÉTUDES	31
ARTICLE 38 - AIDE AUX ÉTUDES	32
ARTICLE 39 - CONGÉS D'URGENCE.....	32
ARTICLE 40 - CONGÉS DIVERS.....	32
ARTICLE 41 - CONGÉS DE TEMPÊTE	33
ARTICLE 42 - REDUCTION DES HEURES	33
ARTICLE 43 - FONCTIONS DE JURÉ ET DE TÉMOIN.....	34
ARTICLE 44 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE	34
ARTICLE 45 - CONGÉS POUR BLESSURES AU TRAVAIL.....	34
ARTICLE 46 - UNIFORMES	35
ARTICLE 47 – COTISATIONS ET FRAIS D'ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES	35
ARTICLE 48 - DISCRIMINATION.....	35
ARTICLE 49 - TABLEAUX D'AFFICHAGE.....	35
ARTICLE 50 - ASSURANCE COLLECTIVE.....	35
ARTICLE 51 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	36
ARTICLE 52 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION	36
ARTICLE 53 - TRANSFÉRABILITÉ.....	36

ARTICLE 54 - CLASSIFICATION DES POSTES	37
ARTICLE 55 – DIRECTIVE SUR LES VOYAGES	37
ARTICLE 56 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	37
ARTICLE 57 - CORRESPONDANCE.....	37
ARTICLE 58 - ASSURANCE CONTRE LES FAUTES PROFESSIONNELLES	38
ARTICLE 59 - TRANSFERT DES AVANTAGES.....	38
ARTICLE 60 – TRANSFERT EXTERNE DES PATIENTS	38
ARTICLE 61 – RÉTRIBUTION POUR PÉRIODE DE REPAS.....	39
ARTICLE 62 – HARCÈLEMENT AU TRAVAIL	39
ARTICLE 63 - RÉTROACTIVITÉ.....	40
ARTICLE 64 - DURÉE ET CESSATION	40
ARTICLE 65 – CONDITIONS D’EMPLOI DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES EN FONCTION DEPUIS MOINS DE SIX MOIS CONSÉCUTIFS	40
ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE conformément au paragraphe 16.10	45
PROTOCOLE D'ENTENTE - Objet : Employés de laboratoire transférés de la Partie I.....	48
LETTRE D’INTENTION - Objet : Relais innovateurs et heures de travail modifiées.....	49
LETTRE D’ENTENTE - Objet : Définition de « région » aux fins de l’application du paragraphe 23.03, 23.05 seulement et 23.06 (mises en disponibilité déplacements et rappels).....	50
PROTOCOL D’ENTENTE - Objet : Versement d’une somme globale unique de 500 \$ pour l’année 2021....	51
LETTRE D’INTENTION Objet : Congé d’études des travailleurs paramédicaux	52
PROTOCOLE D’ENTENTE – Objet : Langage inclusif.....	53
LETTRE DE TRANSFERT DES EMPLOYÉS PARAMÉDICAUX	55
LETTRE D’INTENTION Objet : La pension et l’invalidité de longue durée	63
LETTRE D’INTENTION Objet : Groupe de travail chargé d’examiner les problèmes liés aux affectations provisoires pour les classifications des travailleurs paramédicaux	64
ANNEXE A – TABLEAUX DE RÉMUNÉRATION	65
ANNEXE B – TABLEAUX DE RÉMUNÉRATION TOUT-COMPRIS	80
ANNEXE C - PRIME DE RÉTENTION DE 25 ANS À 3.00%	95

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue et intervenue le 21 février 2023.

ENTRE : LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ DU NOUVEAUBRUNSWICK, ci-après appelée « le Syndicat », partie de première part,

ET : LE CONSEIL DU TRÉSOR, représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés dans la Partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*

PRÉAMBULE

ATTENDU QUE les parties à la présente convention ont l'intention et le but de maintenir les relations harmonieuses et les conditions stables d'emploi qui existent entre l'Employeur, les employés et le Syndicat, d'améliorer la qualité des services publics de la province et de favoriser le bien-être et l'accroissement du rendement de ses employés en vue d'assurer un service efficace à la population de la province; à cette fin, les parties aux présentes énoncent certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail et d'autres conditions d'emploi connexes intéressant les employés visés par la présente convention.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.01 « Syndicat » désigne le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick.

1.02 a) « Employeur » désigne le Conseil du Trésor représenté par les conseils d'administration des hôpitaux énumérés dans la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

b) « Hôpital » désigne toute régie régionale de la santé ou institution énumérée dans la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

c) « Établissement » désigne tout lieu désigné dirigé par une régie régionale de la santé ou par un organisme énuméré dans la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* où à partir duquel ses services sont dispensés.

1.03 « Unité de négociation » désigne les employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 017 H0 2a s'appliquant aux classes du groupe Professionnels de la science médicale.

1.04 a) « Employé » désigne une personne qui fait partie de l'unité de négociation et qui répond à la définition d'employé comme le définit la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*.

b) Aux fins de la présente convention collective, les employés seront divisés selon les catégories suivantes:

(i) « employé à temps plein » - Une personne qui travaille selon un horaire régulier trente-sept heures et demie (37 heures ½) par semaine, calculé sur une période de quatre (4) semaines et qui est embauchée pour une période indéterminée; ou

(ii) « employé à temps partiel » - Une personne qui travaille selon un horaire régulier plus de douze heures et demie (12 heures ½) mais moins de trente-sept heures et demie (37 heures ½) par semaine calculé sur une période de quatre (4) semaines et qui est embauchée pour une période indéterminée; ou

(iii) « employé temporaire » - Une personne embauchée pour une période fixe de plus de six (6) mois continus afin de travailler à plein temps ou à temps partiel. Une telle 2 personne sera considérée comme un employé temporaire à compter de la première journée ouvrable du septième (7e) mois de travail continu. À la suite d'une telle période fixe ou de toute(s) prolongation(s), le statut d'employé temporaire sera retiré; ou

- (iv) « employé surnuméraire » - Une personne qui est embauchée selon un horaire irrégulier pendant une période continue de six (6) mois ou plus qui travaille plus d'un tiers (1/3) des heures hebdomadaires normales calculé sur une période de six (6) mois et qui accepte de se présenter au travail pendant une telle période de six (6) mois, selon les besoins.
- (v) « employé surnuméraire avec moins de six (6) mois de service continu » – une personne employée à titre temporaire pour les raisons suivantes et qui n'a pas été employé pour une période continue de six mois:
 - (a) sois de répondre à une augmentation ponctuelle de la charge de travail,
 - (b) sois de remplacer un employé absent;

1.05 « Avancement » désigne le passage d'une classe à une autre comportant un taux maximal de traitement plus élevé.

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

1.07 Genre - Dans la présente convention, le masculin s'entend également du féminin.

1.08 « Taux de surtemps » désigne une fois et demie (1 ½) le taux horaire normal indiqué à l'annexe A de la présente convention collective, à moins d'indication contraire.

1.09 « Relais » désigne huit (8) heures de travail consécutives, y compris une pause repas d'une demi-heure (½ heure).

1.10 « Horaire de travail » désigne une déclaration par écrit établissant les jours et les heures où les employés sont habituellement tenus de travailler et les jours où les employés bénéficient habituellement de temps libre.

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

ARTICLE 2 - EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL/EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES/EMPLOYÉS TEMPORAIRES

2.01 a) Les employés à temps partiel seront rémunérés aux taux établis à l'annexe A et ont droit aux avantages suivants calculés au prorata :

- (i) crédits de congés annuels
- (ii) crédits de congés de maladie
- (iii) jours fériés
- (iv) allocation de retraite.

b) Les employés à temps partiel qui sont actuellement rémunérés au taux global peuvent choisir de continuer à être rémunérés conformément à l'annexe B.

Ces employés peuvent en tout temps choisir d'être rémunérés au prorata conformément à l'annexe A. Lorsqu'un employé a choisi d'être rémunéré sur cette base, il ne peut plus revenir au taux global.

c) Tous les nouveaux employés à temps partiel seront rémunérés conformément à l'annexe A.

d) Tous les employés temporaires et surnuméraires seront rémunérés aux taux établis à l'annexe B.

e) Tous les employés temporaires, surnuméraires et à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe B n'auront pas le droit d'accumuler des congés annuels, des jours fériés, des congés de maladie ni d'autres avantages cumulatifs. Les paragraphes 17.07, 17.08, 17.09 et 17.10 des dispositions de surtemps ne s'appliquent pas à ces employés. L'article 18 ne s'applique pas, à l'exception du paragraphe 18.12.

2.02 En fixant le taux de rémunération des personnes embauchées à titre temporaire, on peut tenir compte de l'expérience antérieure.

2.03 Un employé à temps partiel, temporaire ou surnuméraire a droit à une augmentation à la fin de chaque période de 1 957,5 heures de travail ou des multiples de ce chiffre. Le temps des employés surnuméraires doit être calculé à compter du 1er janvier 1974 ou de la date de leur embauchage, en prenant la date ultérieure.

2.04 Un congé non payé applicable aux employés rémunérés au taux global doit être accordé chaque année pour une période d'au moins deux semaines sur demande faite dans le délai imposé aux employés à temps plein pour demander des congés annuels au directeur général. La période où les employés bénéficieront de ce congé est sujette à l'approbation du directeur général de l'hôpital.

2.05 L'ancienneté des employés temporaires, surnuméraires et à temps partiel sera calculée au prorata à partir de la date où le statut de l'employé a été obtenu tel qu'il est défini à l'article 1.04 (a).

2.06 Un employé à temps partiel, temporaire ou surnuméraire doit être rémunéré au taux de surtemps pour toutes les heures travaillées en plus de sept heures et demie (7 heures ½) de travail dans une (1) journée ou pour toutes les heures travaillées en plus de trente-sept heures et demie (37 heures ½) dans une semaine, la moyenne hebdomadaire étant calculée sur une période de quatre (4) semaines.

Afin d'établir une base de calcul de ce surtemps, il faut utiliser des ensembles consécutifs de deux périodes de paie. Une fois le calcul initial effectué dans une année civile donnée, toutes les périodes de paie entreront dans le calcul et aucune période ne sera comptée deux fois.

2.07 Un employé à temps plein qui doit travailler temporairement à temps partiel pour des raisons de santé accumule au prorata ses avantages sociaux en fonction de l'ancienneté.

2.08 Sous réserve des nécessités du service de l'hôpital, le travail surnuméraire doit être offert de façon aussi équitable que possible aux employés à temps partiel et surnuméraires qui sont disponibles et qui sont capables de remplir les fonctions. Si aucun employé à temps partiel ou surnuméraire n'est disponible et capable de remplir les fonctions, ce travail sera offert aux employés surnuméraires avec moins de six (6) mois consécutif de service qui sont disponibles et qui sont capables de remplir les fonctions. Les offres équitables comprendront : des appels, aucune réponse, des refus et des périodes où l'employé n'est pas disponible.

ARTICLE 3 - STAGE

3.01 Chaque employé doit, à partir de la date d'embauche, faire un stage qui est une période continue de sept cent cinquante (750) heures de travail.

Les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs qui deviennent des employés temporaires ou surnuméraires se verront accorder un crédit correspondant à leur stage pour toutes les heures de travail effectuées depuis leur date d'embauche. Le stage peut être supprimé à la discrétion de l'Employeur.

Le stage peut être prolongé pour une période additionnelle allant jusqu'à quatre cent cinquante (450) heures. Une telle prolongation ne sera pas automatique. Si le stage doit être prolongé, le représentant de l'Employeur doit discuter avec l'employé touché des raisons de la prolongation.

3.02 Durant leur stage, les employés à temps plein et à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions de la présente convention collective à l'exception des procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage dans le cas de mise en disponibilité, de mutation ou de cessation d'emploi au cours de ce stage.

3.03 À la fin du stage, tous les employés qui n'étaient pas rémunérés au taux global durant cette période devront faire englober leur stage dans le calcul :

- a) du droit au congé annuel sans perte de traitement;
- b) des congés de maladie accumulés sans perte de traitement;
- c) de la période requise pour l'admissibilité au régime de pension et aux autres programmes que l'hôpital pourra mettre sur pied.

3.04 Les employés à temps plein et à temps partiel qui sont stagiaires peuvent recevoir une avance de congés de maladie qui sera déduite des crédits de congés de maladie accumulés et qui doivent être portés à leur crédit à la fin du stage en application de l'article 3.03 b) ci-dessus; sauf que, dans le cas d'une cessation d'emploi avant la fin du stage,

l'employé doit indemniser l'Employeur des congés de maladie qu'il aura pris mais auxquels il n'avait pas droit et le montant de l'indemnité doit être calculé au taux de rémunération de l'employé au moment de la cessation d'emploi.

ARTICLE 4 - RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro 017 H0 2a.

ARTICLE 5 - DROITS

5.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, des droits, des pouvoirs et de l'autorité qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention.

ARTICLE 6 - CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 7 - LOIS À VENIR ET LA CONVENTION COLLECTIVE

7.01 Si une loi adoptée par la Législature de la province et s'appliquant à des employés visés par la présente convention rend nulle et non avenue ou modifie substantiellement une disposition de la présente convention, toutes les autres dispositions de la convention demeurent en vigueur pendant la durée de la présente convention, et les parties à la présente convention doivent entreprendre des négociations dans un délai de trois mois en vue de formuler une disposition mutuellement acceptable à substituer à la disposition qui aura été rendue nulle et non avenue ou qui aura été substantiellement modifiée par la nouvelle loi.

7.02 Lorsqu'une nouvelle loi ou une loi modifiée du gouvernement provincial va à l'encontre des dispositions de la présente convention, cette loi doit prévaloir jusqu'à ce que les parties remplissent leur obligation tel que prévu au paragraphe 7.01 ci-dessus.

ARTICLE 8 - CONTINUITÉ DU SERVICE

8.01 Il ne doit pas survenir de grèves, débrayages, lock-out ni d'autres interruptions de travail du même genre pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 9 - SÉCURITÉ DE LA PROVINCE

9.01 Aucune disposition de la présente convention ne doit être interprétée de façon à astreindre l'Employeur à faire ou à s'abstenir de faire quoi que ce soit qui serait contraire à une instruction, à une directive ou à un règlement donnés ou faits au nom du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick dans l'intérêt de la santé, de la sûreté ou de la sécurité de la population de la province.

ARTICLE 10 - SÉCURITÉ DU SYNDICAT

10.01 L'Employeur doit retenir du traitement de chaque employé de la présente unité de négociation un montant égal à la cotisation mensuelle réglementaire du Syndicat.

10.02 Les employés qui font partie du Syndicat à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

10.03 Les employés qui deviennent membres après la date d'entrée en vigueur de la présente convention ne doivent pas annuler leur adhésion pendant la durée de la convention.

10.04 Les sommes retenues conformément au présent article doivent être remises au Syndicat avant le quinzième (15^e) jour du mois qui suit le mois où les retenues ont été effectuées. Le Syndicat tiendra l'Hôpital au courant chaque année du nom et de l'adresse de la personne-ressource du Syndicat, et du montant des cotisations mensuelles.

Le paiement mensuel des sommes retenues doit être accompagné de la liste complète des employés, y compris leur adresse, comme suit :

1. Employés à temps plein
2. Employés à temps partiel
3. Employés temporaires
4. Employés surnuméraires
5. Employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs

Cette liste doit aussi inclure le nom des employés, leur adresse, leur numéro de téléphone à la maison (le cas échéant), leur date d'ancienneté, les montants retenus pour leurs cotisations, leur classification, le numéro de leur échelon salarial, leur lieu de travail et le nombre d'heures de travail effectuées par les employés surnuméraires et les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs au cours du mois pendant lequel les sommes ont été retenues. Cette liste sera fournie chaque mois. L'Employeur doit remettre la liste dans un format électronique protégé fixé par entente mutuelle - le format Excel, par exemple.

10.05 Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué continue d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit à l'Employeur, signé par le représentant désigné et indiquant le montant à retenir jusqu'à nouvel avis.

10.06 Les sommes retenues en application du présent article doivent être acceptées par le Syndicat comme cotisations mensuelles réglementaires des employés qui sont ou deviendront membres du Syndicat, et les sommes ainsi retenues des non-membres du Syndicat doivent être considérées comme leur contribution aux dépenses d'entretien de l'agent négociateur. L'adhésion au Syndicat continue d'être facultative.

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

10.08 Le Syndicat assume l'entière responsabilité de la disposition de toutes les sommes retenues du traitement des employés et remises au directeur exécutif du Syndicat en application du présent article. 6

ARTICLE 11 - TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES DU SYNDICAT

11.01 Le Syndicat doit signaler par écrit à l'hôpital ou à l'établissement le nom de l'agent de liaison.

11.02 Temps libre accordé aux agents de liaison

Un agent de liaison doit obtenir la permission de son surveillant immédiat avant de quitter son travail pour faire enquête auprès de collègues sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction locale afin de traiter de griefs et pour assister à des réunions locales convoquées par la direction. Ce congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison.

11.03 Signification des griefs

a) Afin de ne pas soumettre le travail de l'hôpital à des interruptions déraisonnables, il est convenu que la signification des griefs se fera en dehors des heures de travail autant que possible.

b) S'il est nécessaire de signifier un grief pendant les heures de travail, les employés ne quitteront pas leur travail sans expliquer les raisons de leur absence et sans obtenir la permission du surveillant.

c) La permission ne sera pas demandée ni refusée sans raison.

d) Lorsqu'il reprend son travail régulier, chaque agent de liaison doit se présenter à son surveillant immédiat et, s'il lui est demandé de le faire dans l'éventualité d'un retard excessif, il lui donnera une explication raisonnable de son absence.

11.04 Congé non payé

Lorsque les nécessités du service le permettront, l'Employeur accordera un congé non payé de deux (2) jours par année aux employés qui assument les fonctions d'un agent de liaison au nom d'une association d'employés, afin de permettre à ces employés de recevoir une formation relative aux fonctions d'un agent de liaison. L'hôpital doit maintenir le traitement et les avantages de l'employé au cours de ce congé. Le Syndicat doit rembourser à l'hôpital visé un montant égal au traitement et aux avantages de cet employé, y compris la part de l'Employeur de ces avantages.

11.05 Séances de négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettront, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour qu'ils assistent aux séances de négociations contractuelles. L'hôpital doit maintenir le traitement et les avantages de l'employé au cours de ce congé. Le Syndicat doit rembourser à l'hôpital visé un montant égal au traitement et aux avantages de ces employés, y compris la part de l'Employeur de ces avantages.

11.06 Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Lorsque les nécessités du service le permettront, l'Employeur accordera un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour qu'ils assistent aux séances de négociations contractuelles. L'hôpital doit maintenir le traitement et les avantages de l'employé au cours de ce congé. Le Syndicat doit rembourser à l'hôpital visé un montant égal au traitement et aux avantages de cet employé, y compris la part de l'Employeur de ces avantages.

11.07 Congé pour affaires du syndicat

Un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) ans doit être accordé à un membre du Syndicat des employé(e)s secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick lu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat ou d'un organisme auquel est affiliée le Syndicat. Cette demande ne doit pas être refusée sans raison.

Ce congé peut être prolongé pour une durée additionnelle de trois (3) ans ou plus à la demande de l'employé. Cette demande ne doit pas être refusée sans raison. Ce congé est assujéti aux conditions suivantes :

- (i) Un préavis d'au moins soixante (60) jours de l'intention de retourner au travail doit être donné à l'Employeur.
- (ii) Si l'employé retourne au travail moins de trois (3) ans et un (1) mois après l'octroi du congé, il doit être réintégré dans son ancien poste; si l'employé retourne au travail à la suite d'une absence de plus de trois (3) ans et un (1) mois, il doit être réintégré dans le même statut d'emploi et dans la même classe dans son ancien lieu de travail, si possible. Si un poste n'est pas disponible dans son ancien lieu de travail, il doit être placé dans un poste comparable dans le même service. Le premier poste vacant disponible dans son ancien lieu de travail dans la même classe et dans le même statut d'emploi sera attribué à l'employé sans qu'il ne soit nécessaire d'afficher le poste.
- (iii) Toute période requise d'orientation ou de formation sera payée par l'Employeur, qui sera ensuite remboursé par le syndicat.
- (iv) Durant la période de congé, l'employé peut, lorsque les régimes pertinents l'autorisent, continuer ses contributions Ainsi que payer celles de l'Employeur.
- (v) L'ancienneté de l'employé continuera de s'accumuler.
- (vi) L'employé prendra les mesures nécessaires pour maintenir son statut de membre en règle de son association professionnelle.

11.08 Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur peut accorder un congé non payé à au plus dix (10) employés en même temps dans toute la province, qui seront désignés par le Syndicat en vue d'assister aux congrès du Syndicat, sans que ces absences ne dépassent dans l'ensemble quinze (15) jours ouvrables en une année civile, pourvu que le Syndicat ait demandé un tel congé au moins deux semaines avant le congé envisagé et que chaque employé soit d'une classe différente. L'hôpital doit maintenir le traitement et les avantages de l'employé au cours de ce congé. Le Syndicat doit rembourser à l'hôpital visé un montant égal au traitement et aux avantages de cet employé, y compris la part de l'Employeur de ces avantages.

ARTICLE 12 – COMITÉ PROVINCIAL DE CONSULTATION PATRONALE-SYNDICALE

12.01 Un comité provincial de consultation patronale-syndicale composé de l'équipe de négociation de chaque partie doit se réunir à la demande de l'une des parties au cours de la période administrative de la convention collective. Les parties consentent à faire tous les efforts raisonnables pour assurer la continuité des membres de l'équipe pendant la durée de la convention collective en vigueur.

12.02 Les parties conviennent que le comité doit servir d'organe de consultation efficace sur l'interprétation d'un article quelconque de la convention collective chaque fois qu'il le faut, sur les changements envisagés dans les conditions d'emploi ou de travail et sur toutes les autres questions d'intérêt commun pour les parties.

12.03 Les parties doivent organiser une réunion du comité dans un délai de quatorze (14) jours civils de la date à laquelle l'une ou l'autre des parties reçoit de l'autre un ordre du jour indiquant la nécessité de soumettre à une consultation paritaire une question prévue au paragraphe 12.02 et il incombe à la partie qui reçoit l'avis de fixer la date de la réunion dans un délai de quatorze (14) jours civils ou de prendre toute autre mesure qui convienne à la partie qui a donné l'avis.

12.04 Toute entente conclue par le comité lie les parties à la présente convention, et toute directive requise pour assurer l'application de la recommandation convenue doit être diffusée par la ou les parties, par les moyens de communication habituels. 8

12.05 Le comité n'a pas le pouvoir de changer ou de modifier les dispositions de la présente convention collective ou d'y ajouter de nouvelles dispositions.

12.06 Un congé payé doit être accordé aux employés qui assistent à une réunion du comité provincial de consultation patronale-syndicale.

ARTICLE 13 - RÈGLEMENT PAR DISCUSSION

13.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent le caractère souhaitable d'un prompt règlement des plaintes et des différends qui peuvent découler de l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent aussi qu'un grand nombre de plaintes peuvent être réglées de façon efficace au moyen de discussion officieuse et de compréhension réciproque.

13.02 Pour ces raisons, lorsqu'un employé formulera une plainte, les deux parties consentent à l'encourager à discuter de l'affaire avec son surveillant le plus tôt possible après la naissance des circonstances qui ont donné lieu à la plainte, de façon à éviter autant que possible un différend exigeant le recours à la procédure applicable aux griefs.

13.03 Afin de faciliter le règlement d'un différend par la discussion officieuse, les délais fixés pour présenter officiellement des griefs peuvent être prolongés conformément au paragraphe 14.05.

ARTICLE 14 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

14.01 L'employé qui estime avoir été traité d'une façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou omission de la part de l'Employeur au sujet de questions autres que celles découlant du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 14.02, sauf que :

a) dans les cas où une autre procédure administrative est prévue pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie, et

b) dans les cas où le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective ou d'une sentence arbitrale, il n'a pas le droit de présenter le grief à moins d'avoir obtenu l'approbation du Syndicat et à moins d'être représenté par elle.

14.02 **ÉTAPE INITIALE** : Dans un délai de vingt (20) jours ouvrables après la naissance du prétendu grief ou de la constatation du grief par l'employé, celui-ci peut présenter son grief par écrit, soit par signification à personne, soit en l'envoyant par courriel, soit en l'envoyant par courrier recommandé, en se servant de la formule approuvée par la Commission du travail et de l'emploi à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le palier initial 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 dix (10) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief à la personne désignée comme constituant le palier initial de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut passer à la dernière étape.

DERNIÈRE ÉTAPE : Dans un délai de dix (10) jours ouvrables à partir de la date d'expiration du délai de dix (10) jours mentionné l'étape initiale, l'employé peut présenter son grief par écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs, soit par signification en personne, soit en l'envoyant par courriel ou soit en l'envoyant par courrier recommandé, à la personne désignée par l'Employeur comme constituant le dernier palier de la procédure applicable aux griefs pour l'hôpital où l'employé travaille. Tout règlement proposé par l'Employeur à l'étape initiale ainsi que toutes les réponses obtenues doivent accompagner le grief lorsqu'il est présenté à la dernière étape, à la personne désignée comme constituant le dernier palier. La personne désignée comme constituant le dernier palier doit répondre par écrit à l'employé dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date à laquelle le grief a été présenté au dernier palier. Si l'employé ne reçoit pas de réponse ou n'obtient pas un règlement satisfaisant de son grief dans un délai de quinze (15) jours ouvrables à partir de la date à laquelle il a présenté son grief au dernier palier, l'employé peut soumettre son grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 15 (Arbitrage) ci-dessous dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle il aurait dû recevoir une réponse de la part de la personne désignée comme constituant le dernier palier.

14.03 Lorsque l'employé présente son grief en personne ou lorsque se tient une audition d'un grief à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'employé peut être accompagné d'un représentant ou agent du Syndicat.

14.04 En déterminant le délai applicable à une mesure à prendre dans le cadre de la procédure qui précède, il faut exclure les samedis, les dimanches et les jours fériés reconnus. Si l'on ne s'est pas prévalu des dispositions du présent article dans les délais ici fixés, le prétendu grief est réputé avoir été abandonné et l'on ne pourra plus y donner suite sauf dans les cas prévus dans le règlement du Nouveau-Brunswick 84-130.

14.05 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais ici fixés, à condition de signer une entente écrite.

14.06 Lorsqu'un employé présente un grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs et que le grief en est un qui ne peut pas être soumis à l'arbitrage, l'employé pourra, sur demande écrite soumise au moment de la présentation du grief au dernier palier, discuter de la (des) question(s) donnant lieu au grief avec la personne désignée comme constituant le dernier palier.

L'employé peut, sur demande, être accompagné d'un représentant syndical.

14.07 L'Employeur peut présenter un grief conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en signifiant un avis écrit par courrier recommandé ou par personne au président du Syndicat.

14.08 Le Syndicat peut présenter un grief conformément au paragraphe 92(1) de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* en soumettant le grief écrit au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

PALIER	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYÉ POUR PRÉSENTER SON GRIEF	LE GRIEF DOIT ÊTRE PRÉSENTÉ À	DÉLAI ACCORDÉ À L'EMPLOYEUR POUR RÉPONDRE AU GRIEF
<u>INITIAL</u>	20 jours ouvrables Après la naissance du prétendu grief ou la constatation du grief par l'employé	Personne désignée par l'Employeur	10 jours ouvrables à partir de la date à laquelle le grief écrit a été reçu
<u>DERNIER</u>	10 jours ouvrables après la réception de la réponse du palier <u>initial</u> OU à partir de la date à laquelle une réponse aurait dû être reçue OU en cas de suspension ou de congédiement tel que prescrit à l'article 24.	Personne désignée par l'Employeur	10 jours ouvrables après la présentation du grief au <u>dernier</u> palier

14.09 S'il s'agit d'un grief qui concerne plus d'un employé lésé, un seul grief peut être présenté, pourvu que le grief soit signé par les employés qui s'estiment lésés.

14.10 L'hôpital affichera les noms des personnes constituant chaque palier de la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention. Il est entendu que cet avis doit être affiché dans chaque établissement de la régie régionale de la santé.

ARTICLE 15 - ARBITRAGE

15.01 Les dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son Règlement régissant l'arbitrage des griefs s'appliquent aux griefs soumis par les employés de la présente unité conformément aux dispositions de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et de son Règlement qui ont trait aux griefs.

15.02 Dans tous les cas, y compris ceux qui résultent d'une forme de mesure disciplinaire ou de la perte de rémunération, d'un avantage ou d'un privilège, l'arbitre ou le Conseil d'arbitrage a le plein pouvoir d'ordonner le versement de la rémunération, de modifier la peine, d'ordonner le rétablissement d'un avantage ou d'un privilège ou de confirmer le retrait de cet avantage ou privilège, selon qu'il peut le juger à propos pour le règlement définitif du différend entre les parties et il peut donner à sa décision un effet rétroactif.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

16.01 a) Le nombre normal d'heures de travail dans chaque quart est de sept heures et demie (7 heures ½), le temps des repas étant exclu. La période allouée pour les repas ne doit pas être inférieure à trente (30) minutes pour chaque quart complet et ne doit pas compter pour l'accumulation des heures de travail.

b) L'hôpital peut mettre en œuvre des heures de travail normales modifiées pour les employés à temps partiel, les employés temporaires travaillant à temps partiel et les employés surnuméraires.

16.02 Les heures régulières de la semaine de travail sont de trente-sept heures et demie (37 heures ½) calculées sur une période de quatre (4) semaines.

16.03 Lorsqu'un employé est tenu, de façon régulière, de travailler autrement que pendant une semaine normale de travail de cinq (5) jours, l'Employeur doit fournir à l'employé un horaire de ses journées de travail de façon à le tenir au courant de ses journées de travail quatorze (14) jours civils à l'avance de l'horaire de travail, qui ne doit pas viser une période inférieure à quatre (4) semaines.

16.04 L'Employeur consent à faire tous les efforts raisonnables afin de ne pas modifier l'horaire de l'employé pendant la période de préavis de quatorze (14) jours mais il peut le faire lorsque les nécessités du service exigent une telle modification.

16.05 L'horaire d'un employé ne doit pas être modifié dans le seul but d'éviter de rémunérer l'employé pour des services de surtemps.

16.06 Moyennant un préavis suffisant fixé par le surveillant d'un employé, les employés peuvent faire un échange de relais, s'il n'en résulte aucun accroissement de coût pour l'Employeur et que le surveillant de l'employé autorise l'échange.

16.07 Sauf entente réciproque entre l'employé et l'Employeur, ou en cas de surtemps, le temps libre entre les relais ne doit pas être inférieur à quinze (15) heures.

16.08 Chaque employé a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune au cours de chaque relais complet.

16.09 À moins d'entente contraire, nul employé ne doit être tenu de travailler plus de sept (7) jours consécutifs sans obtenir deux (2) jours libres consécutifs.

16.10 Les parties conviennent que les unités des établissements peuvent adopter des horaires de relais prévoyant la semaine de travail réduite, à condition que :

- a) la direction de l'établissement consente à adopter et maintenir l'horaire des relais;
- b) toute convention semblable soit ratifiée par l'Employeur et l'agent négociateur avant la mise en œuvre;
- c) l'horaire soit maintenu conformément à la convention collective et à tout addenda qui en fait partie.

16.11 L'horaire de travail établi par l'hôpital peut être modifié sur entente réciproque entre l'employé et l'hôpital pour fournir une formule de travail flexible sans entraîner un changement permanent pour l'une ou l'autre des parties ou un coût supplémentaire pour l'hôpital.

16.12 Le changement de l'heure normale à l'heure avancée ou vice versa ne doit pas être considéré comme ayant un effet sur les heures journalières normales de travail par semaine et aucun surtemps ou perte de temps ne doit être crédité ou déduit en raison de ce changement pendant la semaine où celui-ci survient.

16.13 Pourvu qu'un préavis suffisant soit signifié et que les nécessités du service le permettent, les demandes de garde en soirée ou de nuit permanente ou les demandes de retour au relais ordinaire de la part d'un employé doivent être étudiées.

ARTICLE 17 - SURTEMPS

17.01 Le surtemps doit comprendre toutes les heures de travail autorisées au-delà de sept heures et demie (7 heures ½) par jour ou de trente-sept heures et demie (37 heures ½) par semaine sur une période de quatre (4) semaines.

Afin d'établir une base de calcul de ce surtemps, il faut utiliser des ensembles consécutifs de deux périodes de paie. Une fois le calcul initial effectué dans une année civile donnée, toutes les périodes de paie entreront dans le calcul et aucune période ne sera comptée deux fois.

17.02 Aux fins du paragraphe 17.01, tous les employés à temps plein et temporaires qui travaillent à temps plein et tous les employés à temps partiel et surnuméraires qui ont travaillé plus de 37,5 heures dans une semaine, en moyenne sur une période de quatre (4) semaines, ont droit à ce qui suit :

- a. lorsque l'Employeur leur demande de continuer à travailler immédiatement après la fin d'un relais de sept heures et demie (7 heures ½) ou plus seront rémunérés à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures travaillées immédiatement après la fin de leur relais initial;
- b. lorsque l'Employeur leur demande de travailler pendant une journée libre prévue, les employés seront rémunérés à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures travaillées.

17.03 Nonobstant le paragraphe 16.07, le surtemps doit comprendre le travail effectué moins de quinze (15) heures après le relais précédent.

17.04 Le surtemps doit être autorisé par l'Employeur à l'avance et par écrit si possible.

17.05 Pendant la durée de la présente convention, le surtemps doit être réparti le plus équitablement possible entre les employés qui sont embauchés pour le genre de travail en question.

17.06 Il n'est pas permis de réclamer ou de recevoir la rétribution du travail de surtemps pour une période de service supplémentaire de quinze (15) minutes ou moins au début ou à la fin d'un relais. Lorsqu'un service de surtemps de plus de quinze (15) minutes est effectué à la fin d'un relais, le calcul du surtemps doit inclure les quinze (15) premières minutes de service supplémentaire. De telles périodes de service supplémentaire ne doivent pas être prévues à l'horaire ni être exigées de quelque autre façon sans raison.

17.07 À sa discrétion, l'employé doit recevoir pour le service de surtemps une rémunération au taux de surtemps pour les heures travaillées ou l'équivalent en temps libre.

17.08 Le temps libre équivalent doit être fixé par le surveillant immédiat de l'employé à un moment compatible avec le fonctionnement efficace du service.

17.09 Lorsque l'employé ne bénéficie pas de son temps libre dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date à laquelle le travail a été effectué, l'employé doit être rémunéré pour le surtemps en question au taux de surtemps, à moins d'entente mutuelle contraire.

17.10 À la discrétion du surveillant immédiat de l'employé

(a) du temps libre conformément au paragraphe 17.07 peut s'accumuler en une année financière jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) heures;

(b) de telles heures ne peuvent précéder ou suivre immédiatement la période des congés annuels, à moins d'une entente contraire entre l'employé et son surveillant immédiat; et

(c) les heures au-delà de trente-sept heures et demie (37,5) doivent donner lieu à un paiement par année financière calculé au 31 mars. Ce paiement devra être effectué en avril,

ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS

18.01 Tous les employés bénéficient chaque année d'un (1) jour de congé payé pour chacun des jours fériés suivants:

- a) le jour de l'An;
- b) le jour de la Famille;
- c) le Vendredi saint;
- d) le lundi de Pâques;
- e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de naissance du souverain;
- f) la fête du Canada (sera conservée et observée le 1^{er} juillet);
- g) la fête du Nouveau Brunswick;
- h) la fête du Travail;
- i) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme fête générale d'action de grâce;
- j) le jour du Souvenir;
- k) le jour de Noël;
- l) le lendemain de Noël; et
- m) tout autre jour dûment déclaré fête par le Gouverneur général du Canada ou le lieutenant-gouverneur de la province du Nouveau-Brunswick.

18.02 Le paragraphe 18.01 du présent article ne s'applique pas à un employé qui est en congé non payé, qui est absent sans permission, qui reçoit des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ou qui est frappé de suspension.

18.03 a) Lorsqu'un employé est tenu de travailler pendant un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 du présent article, il doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 fois ½) son taux horaire de traitement et il doit obtenir, dans un délai de soixante (60) jours du jour férié, un autre jour libre payé en remplacement du jour férié passé au travail, à une date mutuellement acceptable pour l'employé et son surveillant.

b) Si l'employé et son surveillant ne peuvent s'entendre sur une date relative au jour libre à prendre, l'employé doit obtenir la rémunération d'une journée en remplacement du jour libre, à la première période de paie suivant les soixante (60) jours susmentionnés.

c) Lorsqu'un employé est tenu de travailler pendant un congé compensatoire prévu à son horaire, il doit obtenir la rémunération d'une journée en remplacement du congé compensatoire et, de plus, être rémunéré à la discrétion de l'employé :

- (i) à raison d'une fois et demie (1 fois ½) son taux horaire de traitement pour toutes les heures de travail effectuées; ou
- (ii) à raison d'une fois et demie (1 fois ½) le nombre d'heures de travail effectuées qui seront prises en temps libre à une date ultérieure.

18.04 a) Lorsqu'un employé est tenu de travailler pendant un jour férié qui n'est pas prévu comme jour de travail à son horaire, il doit :

- (i) être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 fois ½) son taux horaire de traitement pour les heures de travail effectuées; et
- (ii) recevoir son traitement réglementaire pour la journée; et
- (iii) obtenir un autre jour libre payé en remplacement de ce jour férié.

b) Si l'on ne donne pas un préavis de ce travail au moins 48 heures avant le relais, l'employé doit alors :

- (i) recevoir le double de son taux horaire de traitement; et
- (ii) recevoir son traitement réglementaire pour la journée; et
- (iii) obtenir un autre jour libre payé en remplacement de ce jour férié.

18.05 Lorsqu'un employé est tenu d'être en réserve pendant un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 et que ce jour n'était pas prévu comme jour de travail à son horaire de travail, il doit :

- (i) être rémunéré au taux de réserve (paragraphe 34.03) pour chaque heure passée en réserve et;
- (ii) recevoir son traitement réglementaire pour la journée et;
- (iii) être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 fois ½) son taux horaire de traitement pour les heures de travail effectuées pendant le service de réserve (conformément au paragraphe 34.06) et;
- (iv) obtenir un autre jour libre payé en remplacement du jour férié.

18.06 Lorsqu'un employé est tenu d'être en réserve pendant un des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 et que ce jour était prévu comme jour de travail à son horaire de travail, il doit :

- (i) recevoir le double de son taux horaire de traitement pour le relais prévu à l'horaire et;
- (ii) être rémunéré au taux de réserve (paragraphe 34.03) pour chaque heure passée en réserve et;
- (iii) être rémunéré à raison du double de son taux horaire de traitement pour les heures de travail effectuées pendant le service de réserve (conformément au paragraphe 34.06);
- (iv) obtenir un autre jour libre payé en remplacement du jour férié.

18.07 Lorsqu'un jour férié survient lors d'un jour libre réglementaire ou prévu d'un employé, cet employé doit bénéficier d'un autre jour libre en remplacement du jour férié et obtenir ce jour de congé dans un délai de soixante (60) jours à moins d'un commun accord contraire.

18.08 Le travail pendant un jour férié sera réparti équitablement parmi les employés qui font ce genre de travail à moins d'un commun accord contraire.

18.09 a) Chaque employé doit recevoir un congé soit à Noël, soit au Jour de l'an à moins d'un commun accord contraire.

b) Sous réserve des nécessités du service de l'hôpital, les employés à temps plein et à temps partiel qui sont tenus de travailler ou d'être en disponibilité le jour de Noël ou le jour de l'An doivent recevoir trois (3) jours consécutifs sans perte de traitement, dont l'un doit être le jour de Noël ou le jour de l'An, selon le cas, plus toute combinaison des jours fériés énumérés au paragraphe 18.01 ou les jours où il n'est pas prévu qu'il travaillera. Cette disposition ne s'applique pas aux employés rémunérés conformément à l'annexe B.

c) tout travail effectué le 25 décembre ou le 1er janvier doit être rémunéré à la discrétion de l'employé:

- (i) à raison de deux (2) fois le taux horaire de l'employé et le jour férié reporté, ou
- (ii) au taux horaire de l'employé pour les heures de travail effectuées pendant le jour férié plus le nombre d'heures de travail effectuées pendant le jour férié qui seront prises en temps libre à une date ultérieure et le jour férié reporté.

18.10 Nul employé ne doit être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures effectuées un jour férié.

18.11 Le taux de surtemps doit être accordé pour les relais où la moitié des heures ou plus sont effectuées entre 0001 heure et 2400 heures le jour férié. Toutes les heures effectuées doivent alors être rémunérées au taux de surtemps. Si moins de la moitié des heures sont travaillées entre 0001 heure et 2400 heures le jour férié, aucune rémunération de surtemps ne doit être accordée.

18.12 Les employés temporaires, surnuméraires et à temps partiel rémunérés conformément à l'annexe B qui travailleront le jour de l'An, le jour de la Famille, le Vendredi saint, à la fête du Canada, à la fête du Nouveau-Brunswick, à la fête du Travail, le jour du Souvenir ou le jour de Noël seront rémunérés à raison d'une fois et demie (1 fois ½) leur taux horaire.

ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS

19.01 L'hôpital doit fixer l'année de référence et afficher les dates sur le tableau d'affichage à l'intention des employés.

19.02 Chaque employé qui, au dernier jour de l'année de référence, compte une ancienneté atteignant :

a) moins de 1 957,5 heures, a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculés à raison d'un jour et un quart (1 jour ¼) par mois de service ininterrompu effectué au dernier jour de l'année de référence, ces congés annuels devant se prendre durant l'année qui suit;

b) 1 957,5 heures ou plus, mais moins de 9 787,5 heures, a droit à 15 jours de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;

c) 9 787,5 heures ou plus, mais moins de 31 320 heures, a droit à 20 jours de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;

d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures, a droit à 21 jours de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;

e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures, a droit à 22 jours de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;

f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à 23 jours de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;

g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures, a droit à 24 jours de congé annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;

h) 39 150 heures ou plus, a droit à 25 jours de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit.

19.03 Si un des jours fériés mentionnés à l'article 18 (Jours fériés) survient ou est célébré pendant un jour réglementaire de travail durant la période de congés annuels d'un employé, celui-ci doit recevoir un jour supplémentaire de congé à prendre à une date convenue entre l'Employeur et l'employé.

19.04 Un employé dont l'emploi prend fin pour une raison quelconque doit recevoir, avec sa dernière paye, un montant d'argent équivalant à tous les congés annuels qui auront pu s'accumuler en sa faveur conformément au paragraphe 19.02, à moins que l'employé ne choisisse de faire transférer ses crédits de congés annuels accumulés conformément à l'article 58.

19.05 Les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre, sous réserve que le droit à des congés annuels peut être reporté à une année subséquente à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire reporter un droit à des congés annuels doit demander la permission de le faire par écrit à l'Employeur avant la fin de l'année pendant laquelle l'employé prendrait le congé annuel qu'il cherche à faire reporter.

19.06 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 24 (Discipline), à dépasser la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé annuel ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé conserve tous les crédits de congés annuels accumulés avant ce congé ou cette suspension de ses fonctions.

19.07 Les employés ont le droit de choisir leurs périodes de congés annuels selon la durée de leur emploi ininterrompu. L'Employeur s'efforcera autant que possible de permettre à tous les employés de prendre les congés annuels auxquels ils ont droit, pendant le mois de juin, le mois de juillet ou le mois d'août, sur demande de l'employé.

L'Employeur peut, à sa discrétion, restreindre ou rejeter les demandes de congés annuels durant la période établie de Noël et du jour de l'An de l'hôpital.

La(les) période(s) de congés annuels doit(doivent) comprendre la(les) fin(s) de semaine libre(s) ordinaire(s) de l'employé pourvu que la(les) fin(s) de semaine libre(s) ordinaire(s) et les jours de congés annuels approuvés soient continus.

Les employés doivent informer l'hôpital par écrit, avant le 1er avril, des dates de leur choix pour les congés annuels. Les listes de congés annuels approuvées doivent être affichées au plus tard le 1er mai. Lorsque la demande de congés annuels est présentée après cette date limite, elle sera examinée selon le principe du premier arrivé, premier servi. L'Employeur répondra à ces demandes aussitôt que possible.

19.08 Nonobstant le paragraphe 19.07, la priorité sera accordée aux employés qui demandent une période de congés annuels de deux jours consécutifs ou plus.

19.09 Nonobstant le paragraphe 19.07, l'Employeur se réserve le droit de fixer la période de congés annuels de chaque employé à un moment compatible avec le fonctionnement efficace du service. À l'exception de la période établie de Noël et du jour de l'An de l'hôpital, l'horaire des congés annuels des employés doit être affiché au tableau d'affichage au moins un (1) mois avant le début de l'année de référence. Les employés doivent demander à choisir la date de leurs congés annuels au plus tard trois (3) mois avant le début de l'année de référence. On pourra d'un commun accord apporter des changements à l'horaire des congés annuels.

19.10 Un employé qui tombe malade pendant une période d'au moins trois (3) jours lors de ses congés annuels a le droit d'utiliser des crédits de congé de maladie sur présentation d'un certificat médical et il doit faire reporter ses jours de congés annuels à une date mutuellement convenue.

19.11 L'Employeur s'efforcera autant que possible en la circonstance de ne pas rappeler un employé une fois que celui-ci a commencé à prendre ses congés annuels. Un employé rappelé au travail pendant qu'il est en congé annuel, doit

(i) être rémunéré pour les heures travaillées au taux de surtemps et il sera également rémunéré à son taux de traitement réglementaire pour le reste du relais, jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 heures ½),

(ii) se faire accorder du temps libre équivalent au nombre d'heures travaillées, jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 heures ½),

(iii) faire reporter ses jours de congés annuels.

La présente disposition ne s'applique pas aux employés rémunérés conformément à l'annexe B.

19.12 Les employés à temps partiel qui ne reçoivent pas le taux global ont droit à des congés annuels calculés au prorata.

ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE

20.01 Les crédits de congés de maladie sont accumulés à titre d'assurance contre les difficultés financières lorsque l'employé n'est pas en mesure de remplir ses tâches en raison d'une maladie ou d'une blessure qui n'est pas liée au travail. Chaque employé de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison d'un jour et demi (1 jour ½) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de deux cent quarante (240) jours ouvrables.

20.02 Un employé nommé le premier jour ouvrable du mois a droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter de ce jour-là.

20.03 Un employé embauché tout autre jour que le premier jour ouvrable du mois a droit d'accumuler des crédits de congés de maladie à compter du premier jour du mois qui suit la date de sa nomination.

20.04 Lorsqu'une période continue d'absence du travail lors d'un congé non payé ou lors d'une suspension des fonctions en vient, sans violation de l'article 24 (Discipline), 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 conserve tous les crédits de congés de maladie accumulés avant ce congé ou à cette suspension de ses fonctions.

20.05 Aux fins du calcul des congés de maladie, les jours suivants comptent comme jours ouvrables :

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

20.06 Dans tout cas d'absence par suite de maladie ou d'accident, il faut signaler le fait aussitôt que possible au surveillant ou au chef du service.

20.07 Lorsqu'un employé est absent pour une partie de son relais pour cause de maladie, ses crédits de congés de maladie sont déduits conformément au nombre d'heures d'absence.

20.08 a) Un employé qui n'a pas assez ou n'a plus de crédits pour assurer l'octroi d'un congé de maladie payé conformément au présent article, peut se faire accorder un bloc de crédits de congés de maladie d'une durée maximale de quinze (15) jours.

b) Les quinze (15) jours de crédits de congés de maladie octroyés seront rémunérés à raison de trois quarts ($\frac{3}{4}$) de jours par mois de crédits accumulés au retour au travail.

c) Un employé ne sera pas autorisé à emprunter des crédits de congés de maladie tant qu'il n'aura pas remboursé tous les crédits qu'il a déjà empruntés conformément au présent article.

20.09 Lors d'une cessation d'emploi, un employé qui a reçu une avance de congés de maladie en application du présent article doit indemniser l'Employeur de tout congé de ce genre qui lui a été accordé et pour lequel il n'aura pas encore accumulé de crédit de congé de maladie.

20.10 a) Si l'hôpital estime qu'on abuse des congés de maladie, l'employé peut être tenu de fournir une preuve de maladie.

b) Dans les cas où l'on signale une maladie dépassant deux (2) jours ouvrables consécutifs, l'employé peut être tenu de présenter une preuve de maladie.

c) Lorsqu'un employé est tenu de présenter une preuve de maladie, l'employé doit être avisé qu'il est tenu de présenter une preuve pour cette absence à son retour au travail. Un tel avis doit être donné, soit avant, soit pendant l'absence.

d) Si à la suite d'une telle demande, une preuve de maladie n'est pas présentée, le temps d'absence du travail sera déduit du traitement de l'employé. Un abus de congés de maladie peut entraîner une mesure disciplinaire ou un renvoi.

20.11 Les employés à temps partiel qui ne reçoivent pas le taux global ont droit à des congés de maladie calculés au prorata.

20.12 Tout sera mis en œuvre pour prendre rendez-vous chez le médecin et chez le dentiste en dehors des heures de travail. Lorsque ce n'est pas possible, le temps réel d'absence du travail qui dépasse deux (2) heures doit être déduit du congé de maladie. L'employé doit aviser l'hôpital de l'heure du rendez-vous dès que le rendez-vous a été confirmé.

ARTICLE 21 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE SOINS DES ENFANTS

21.01 a) Toute employée a droit à un congé de maternité sans solde d'une durée pouvant atteindre 17 semaines.

b) Les personnes dont le statut ne répond pas à la définition d'employé de l'article 1 de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* ne pourront pas bénéficier d'un congé de maternité.

c) Une employée en congé de maternité peut demander et, si elle y est admissible, recevoir les prestations de maternité prévues en vertu des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des modifications qui y sont périodiquement apportées.

21.02 Une employée qui demande un congé de maternité doit soumettre à l'hôpital la formule de demande de congé exigée au moins vingt (20) semaines avant la date prévue de l'accouchement.

21.03 Lorsqu'une employée présente à l'hôpital un certificat médical établissant que sa santé le nécessite, des congés de maladie conformément aux dispositions de l'article 20 seront accordés avant le début du congé de maternité demandé par l'employée en vertu du paragraphe 21.02.

21.04 Une employée souhaitant retourner au travail à la suite d'un congé de maternité doit fournir à l'hôpital un préavis d'au moins 15 jours ouvrables avant son retour au travail ainsi que produire une autorisation écrite d'un médecin. L'employée qui retourne au travail après un congé de maternité doit être réintégrée au poste qu'elle occupait antérieurement et elle doit être rétribuée à un taux de traitement équivalent ou supérieur au taux auquel elle était rétribuée juste avant son départ en congé de maternité. Si le poste que l'employée occupait antérieurement a été touché par une mise à pied, les dispositions de l'article 23 s'appliqueront.

21.05 Régime de prestations supplémentaires de chômage

a) Ce régime est conditionnel à l'approbation continue du gouvernement fédéral.

b) Après avoir terminé un (1) an d'emploi continu dans un poste à temps plein ou à temps partiel, une employée qui accepte de retourner au travail en tant qu'employé à temps plein ou à temps partiel pendant une période d'au moins six mois et qui fournit à l'hôpital la preuve qu'elle a demandé des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et y est admissible aura le droit de toucher une prestation de congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage pendant une période non supérieure à dix-sept (17) semaines continues, comprenant la période d'attente de une (1) semaine pour les prestations d'assurance-emploi.

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

d) « 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 d'affectation provisoire, la prime de relais, le surtemps ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.

e) Une employée qui se prévaut des dispositions des paragraphes b) et c) ci-dessus doit retourner à son travail en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel et rester à l'emploi du même Employeur dans un poste régulier à temps plein ou à temps partiel pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail.

Une employée qui ne retourne pas au travail en tant qu'employée à temps plein ou à temps partiel ou qui ne reste pas dans un poste régulier à temps plein ou à temps partiel pendant une période de six (6) mois doit indemniser l'Employeur, au prorata, pour le montant des allocations de congé de maternité reçu.

f) Une employée absente du travail qui reçoit des indemnités d'accident du travail n'a droit à aucune prestation en vertu du présent article.

21.06 L'hôpital peut, sur demande écrite de l'employée, lui accorder un congé sans solde une fois que sera terminé le congé de maternité demandé en vertu du paragraphe 21.03.

21.07 Au cours de la période pouvant atteindre les 17 semaines précisées aux paragraphes 21.01 et 21.03 des présentes,

a) l'employée continue à accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;

b) l'employée et l'hôpital continuent, lorsque l'employée participe aux régimes d'assurance collective de l'Employeur et qu'elle demande de continuer à participer aux régimes d'assurance collective en question, de verser les primes exigées en vertu des conditions de ces régimes (L'employée remettra à l'hôpital des chèques postdatés couvrant sa part des contributions.);

c) l'employée conserve les congés de maladie et les congés annuels qu'elle a accumulés auparavant, mais elle n'accumulera pas de congés de maladie ni de congés annuels pour les mois civils pendant lesquels elle est absente plus de la moitié du nombre de jours ouvrables que compte le mois.

21.08 Une employée qui se voit accorder un congé sans solde en vertu du paragraphe 21.06 des présentes peut, lorsque les régimes d'assurance collective pertinents l'autorisent, continuer ses contributions, y compris celles de l'hôpital, pendant le congé en question. L'employée devra remettre à l'hôpital des chèques postdatés couvrant le montant des primes en question.

21.09 Lorsqu'une employée en congé de maternité souhaite retourner au travail plus tôt qu'au moment prévu en vertu du paragraphe 21.03 ou lorsqu'une employée souhaite revenir au travail plus tôt après un congé sans solde obtenu en vertu du paragraphe 21.06, elle doit remettre à l'hôpital un préavis à cet effet au moins 15 jours ouvrables à l'avance et l'hôpital fera tout ce qui est raisonnable pour accéder à sa demande.

21.10 Sous réserve du paragraphe 21.06, une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à l'expiration de son congé de maternité sera réputée avoir démissionné de son poste.

21.11 Une employée qui démissionne de son poste en raison d'une maternité conservera les avantages qu'elle aura accumulés si elle est réembauchée au sein de la Partie III dans les six (6) mois suivant la date de sa démission, à condition qu'elle n'ait pas liquidé auparavant les avantages en question.

21.12 Congé de soins des enfants

a) Tout employé qui est un parent naturel ou adoptif peut obtenir sur demande écrite un congé sans solde de soins des enfants d'une durée pouvant atteindre soixante-deux (62) semaines.

b) La période du congé de soins des enfants de soixante-deux (62) semaines mentionnée à l'article 21.12a) ci-dessus ne saura débuter avant la date où l'employé commencera à prendre en charge le nouveau-né ou l'enfant adopté et cette période ne saura se terminer plus tard que soixante-dix-huit (78) semaines après cette date.

c) L'employée qui est la mère naturelle d'un enfant doit commencer le congé de soins des enfants dès qu'expire son congé de maternité, à moins que l'hôpital et l'employée ne s'entendent autrement. L'employée doit par ailleurs fournir à l'hôpital un préavis d'au moins six (6) semaines de son intention de prendre un congé de soins des

enfants. Si le nouveau-né est hospitalisé au moment où le congé de maternité expire, l'employée peut retarder le moment où elle prendra son congé de soins des enfants.

d) Si le père naturel compte prendre un congé de soins des enfants, il doit fournir à l'hôpital un préavis écrit d'au moins six (6) semaines précisant la date du début du congé et sa durée.

e) Dans le cas de parents adoptifs, il faut demander ce genre de congé le plus tôt possible avant le commencement du congé.

f) Si les deux parents sont des employés, le congé de soixante-deux (62) semaines de soins des enfants pourra être pris par un parent ou être partagé par les deux parents, pourvu que les périodes de congé combinées ne dépassent pas soixante-deux (62) semaines.

g) Un employé qui retourne au travail après un congé de soins des enfants doit être réintégré au poste qu'il occupait antérieurement et il doit être rétribué à un taux de traitement équivalent ou supérieur au taux auquel il était rétribué juste avant son départ en congé de soins des enfants. Si le poste que l'employé occupait antérieurement a été touché par une mise à pied, les dispositions de l'article 23 s'appliqueront.

h) Au cours de la période du congé de soins des enfants pouvant atteindre les soixante-deux (62) semaines précisées à l'article 21.13 a) des présentes:

- (1) l'employé continue à accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu en fonction de ce qu'auraient été ses heures de travail normales;
- (2) un employé qui participe à des régimes d'assurance collective de l'Employeur peut, lorsque les régimes pertinents l'autorisent, continuer ses contributions à ces régimes et payer celles de l'hôpital. L'employé remettra à l'hôpital des chèques postdatés couvrant le montant des primes en question;
- (3) l'employé conserve les congés de maladie et les congés annuels qu'il a accumulés auparavant, mais il n'accumulera pas de congés de maladie ni de congés annuels pour les mois civils pendant lesquels il est en congé de soins des enfants plus de la moitié (1/2) du nombre de jours ouvrables que compte le mois;

i) l'hôpital peut, sur demande écrite de l'employé, lui accorder un congé sans solde une fois qu'est terminé le congé de soins des enfants demandé en vertu de l'article 21.12 a) ci-dessus. Un employé qui se voit accorder un tel congé sans solde peut, lorsque les régimes d'assurance pertinents l'autorisent, continuer ses contributions, y compris celles de l'hôpital, pendant ce congé prolongé. L'employé devra remettre à l'hôpital des chèques postdatés couvrant le montant des primes en question.

21.13 Sous réserve de l'article 21.12 i) ci-dessus, l'employé en congé de soins des enfants qui ne retourne pas au travail à l'expiration d'un tel congé sera réputé avoir démissionné de son poste.

ARTICLE 22 - AFFECTATIONS PROVISOIRES

22.01 a) Un supplément de rémunération pour affectation provisoire à un poste de classe plus élevé s'applique aux employés admissibles qui assument la plus grande part des fonctions du poste de niveau plus élevé, pendant une période dépassant cinq (5) jours ouvrables consécutifs; cette rémunération est rétroactive au premier jour de l'affectation. Lorsque d'autres employés qualifiés sont disponibles et prêts à accepter l'affectation provisoire, un employé peut refuser cette affectation. Si aucun employé qualifié n'est disponible et prêt à accepter une telle affectation provisoire, l'employeur conserve le droit d'affecter un employé au poste en question.

b) Lorsque la durée prévue d'une affectation provisoire est inférieure à six (6) mois, l'hôpital a le droit de procéder à la nomination.

c) Si la durée prévue de l'affectation provisoire est de six (6) mois ou plus, l'affectation provisoire doit être comblée conformément aux paragraphes 25.01 et 25.02.

d) Il n'est pas nécessaire d'afficher les postes vacants résultant d'affichages initiaux en vertu de l'article 22.01c).

22.02 Lorsqu'un poste est provisoirement vacant pour une période dépassant cinq (5) jours consécutifs, l'hôpital ne doit pas y affecter plus d'un (1) employé dans le seul but d'éviter ainsi le versement de la rémunération pour affectation provisoire.

22.03 Les employés admissibles doivent être rémunérés selon l'échelon du barème des traitements de la classe plus élevée qui procurera une augmentation d'au moins cinq pour cent (5 %), mais cette augmentation ne doit en aucun cas dépasser ni dix pour cent (10 %) ni le taux maximal applicable au poste auquel ils sont provisoirement affectés.

22.04 Un employé qui est tenu d'occuper provisoirement un poste d'une classe comportant un taux de traitement moins élevé que celui qui est payé pour le travail régulier de cet employé ne doit subir de ce fait aucune réduction de traitement, à condition qu'il y ait eu du travail à effectuer pendant cette même période dans le poste habituel de l'employé.

22.05 Durant les premiers mois soixante-quinze pour cent (75 %) d'une affectation provisoire d'une durée prévue d'au moins un (1) an, un employé surnuméraire ne peut postuler pour une autre affectation provisoire dans la même classe à moins que la demande entraîne un changement du statut d'emploi. Ce paragraphe ne s'applique pas aux employés surnuméraires en affectation provisoire dont la durée n'est pas connue.

22.06 Le candidat choisi pour une affectation provisoire doit être soumis à une période d'essai pouvant aller jusqu'à quatre cent cinquante (450) heures travaillées dans le nouveau poste.

ARTICLE 23 - MISES EN DISPONIBILITÉ, DÉPLACEMENTS ET RAPPELS

23.01 Les mises en disponibilité sont par ordre inverse d'ancienneté, sauf que l'Hôpital a le droit de garder des employées qui possèdent les qualités, les compétences et les aptitudes requises pour la sécurité de son fonctionnement. L'ancienneté s'applique à la date de l'avis de mise en disponibilité.

23.02 Avant que la période d'emploi d'une employée temporaire puisse être prolongée ou renouvelée, les employées indiquées sur la liste de rappel doivent pouvoir exercer un premier droit de refuser un tel emploi temporaire, à condition qu'elles possèdent les compétences, les qualités et les aptitudes exigées par le travail.

Procédure de mises en disponibilité

23.03 L'Hôpital détermine le poste ou les postes qui peuvent être supprimés dans un établissement. Une employée ainsi visée doit recevoir un avis de suppression de son poste.

Lorsqu'une employée a reçu un avis l'informant de la suppression de son poste, la procédure suivante doit s'appliquer. L'employée ainsi visée :

(a) peut déplacer l'employée de l'établissement qui a le moins d'ancienneté dans la même classification ou accepter une mise en disponibilité;

(b) pourra, s'il n'existe aucune possibilité de déplacement en vertu de l'article 23.03a) ci-dessus :

(i) déplacer l'employée qui a le moins d'ancienneté dans la même classification au sein de la régie régionale de la santé (telle qu'elle est définie dans la lettre d'entente concernant la définition de « régie régionale de la santé »), ou

(ii) déplacer l'employée de l'établissement qui a le moins d'ancienneté dans une classification inférieure, ou

(iii) accepter une mise en disponibilité;

(c) pourra, s'il n'existe aucune possibilité de déplacement en vertu des articles 23.03 a) ou b), déplacer l'employée qui a le moins d'ancienneté dans une classification inférieure au sein de la régie régionale de la santé (telle qu'elle est définie dans la lettre d'entente concernant la définition de « régie régionale de la santé ») ou accepter une mise en disponibilité;

d) pourra, s'il n'existe aucune possibilité de déplacement en vertu des articles 23.03 a), b) ou c), déplacer l'employée qui a le moins d'ancienneté dans la même classification ou dans une classification inférieure au sein de l'hôpital ou accepter une mise en disponibilité.

23.04 Une employée déplacée selon la procédure ci-dessus doit elle aussi avoir accès à la procédure décrite en 23.03.

23.05 Les employées doivent exercer leurs options prévues au présent article dans les quarante-huit (48) heures qui suivent leur avis de mise en disponibilité ou de déplacement, les fins de semaine et les jours fériés n'étant pas inclus. L'Employeur peut prolonger à soixante-douze (72) heures la période de préavis de quarante-huit (48) heures ci-dessus. Un tel avis et les options doivent être communiqués par écrit à l'employée au début de la période de 48 heures.

23.06 Tout déplacement en vertu du présent article suppose les conditions suivantes:

- a) l'employée qui déplace une autre employée doit posséder les qualités, les compétences et les aptitudes requises pour faire le travail, et
- b) l'employée qui déplace une autre employée doit avoir plus d'ancienneté que l'employée déplacée.

Si une employée qui déplace une autre employée ne possède pas les qualités, les compétences et les aptitudes requises pour faire le travail de l'employée qui a le moins d'ancienneté, elle peut alors déplacer l'employée suivante qui a le moins d'ancienneté dont elle peut faire le travail.

23.07 Une employée qui déplace une employée ayant moins d'ancienneté doit recevoir une période d'initiation d'au plus dix (10) jours de travail afin de pouvoir montrer qu'elle possède les compétences et les aptitudes qu'il faut pour répondre aux exigences du poste. L'Employeur peut à sa discrétion prolonger la période de dix (10) jours ci-dessus. En plus de la période d'initiation mentionnée ci-dessus, si une employée déplace une employée d'un autre établissement, elle a droit à une période d'initiation générale de deux (2) jours.

23.08 Chaque fois qu'il est question de déplacement, la mention d'une employée qui a le moins d'ancienneté signifie:

- 1) Dans le cas d'une employée à temps plein qui déplace une autre employée, soit à sa discrétion l'employée à temps plein qui a le moins d'ancienneté ou l'employée à temps partiel qui a le moins d'ancienneté.
- 2) Dans le cas d'une employée à temps partiel qui déplace une autre employée, l'employée à temps partiel qui a le moins d'ancienneté.

23.09 Une employée doit recevoir un préavis d'au moins trente (30) jours civils en cas de mise en disponibilité. Un tel préavis doit être fait par écrit. Si l'Employeur n'accorde pas le préavis minimum de trente (30) jours de mise en disponibilité, l'employée doit être rémunérée pour les jours durant lesquels elle aurait travaillé dans la période de trente (30) jours en question. La mise en disponibilité ne doit avoir lieu qu'une fois que le Syndicat et l'employée ont été avisés. Les parties doivent se rencontrer à la demande de l'une ou l'autre partie pour discuter de la mise en disponibilité imminente.

Processus de rappel

23.10 En cas de rappel, les employées sont rappelées par ordre d'ancienneté aux postes du groupe de négociation qu'elles peuvent occuper en ayant les qualités, les compétences et les aptitudes voulues pour la sécurité de fonctionnement de l'Hôpital. L'absence de certaines compétences ou qualités qui peuvent être acquises ou auxquelles il peut être remédié dans une période de dix (10) jours ne doit pas empêcher une employée d'exercer son droit de rappel et d'ancienneté en vertu du présent paragraphe. Une employée ne doit pas être rappelée dans une classification supérieure à celle qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité.

23.11 Une mise en disponibilité devient une cessation d'emploi et les droits de rappel s'éteignent si la période de disponibilité dépasse douze (12) mois de suite sans aucun rappel à un poste régulier à temps plein ou à temps partiel. Sous réserve du paragraphe 23.10 avant qu'une nouvelle employée puisse être embauchée, toutes les employées en disponibilité doivent avoir d'abord reçu la possibilité de refuser le poste ou les postes vacants pour lesquels elles ont les qualités, les compétences et les aptitudes requises.

23.12 Une employée peut être rappelée à son propre établissement ou à un autre établissement qu'elle a désigné par écrit au moment de sa mise en disponibilité. Si une employée n'accepte pas un rappel à poste régulier à temps plein ou à temps partiel dans un établissement autre que celui où elle a été mise en disponibilité, l'établissement en question peut alors cesser de faire parties de ses options. Si elle refuse à trois (3) reprises d'être rappelée auprès d'un établissement autre que celui où elle travaillait avant d'être mise en disponibilité, l'employée ne sera plus rappelée auprès de cet établissement. Dans tous les cas de rappels, le poste régulier à temps plein ou à temps partiel en question doit être un poste régulier à temps plein ou à temps partiel d'une classification de l'unité de négociation.

23.13 Une employée à temps plein peut être rappelée à un poste à temps plein ou à temps partiel. Si une employée qui était à temps plein est rappelée à un poste à temps partiel, elle conserve ses droits de rappel, dans son groupe de négociation, à un poste à temps plein de son propre établissement ou de tout autre établissement qu'elle a désigné par écrit au moment de sa mise en disponibilité, sauf que la période de rappel ne doit pas dépasser la période de rappel initiale de douze mois. Une employée à temps plein peut refuser un rappel à un poste à temps partiel sans perdre ses droits de rappel.

23.14 Une employée doit indiquer par écrit dans les quarante-huit (48) heures, sauf les fins de semaines et les jours fériés, si elle accepte ou refuse l'offre de rappel. Une employée qui accepte un rappel doit retourner au service de l'Hôpital dans les deux semaines qui suivent l'avis de rappel, sinon elle perd tous ses droits de rappel. Dans tous les cas, l'offre de rappel doit être confirmée par écrit. À l'occasion du rappel, il faut indiquer à l'employée les conséquences en cas de refus.

23.15 Le présent article ne s'applique que dans le cas des employées à temps plein et à temps partiel.

23.16 Tout le travail des employées surnuméraires et temporaires dans un établissement doit être offert d'abord par ordre d'ancienneté aux employées régulières en rappel (à temps plein ou à temps partiel), à condition que:

- 1) l'employée ait indiqué par écrit qu'elle accepterait du travail surnuméraire ou temporaire;
- 2) l'employée possède les compétences, les qualités et les aptitudes requises pour faire le travail surnuméraire ou temporaire;
- 3) l'offre n'impose pas des coûts additionnels à l'Hôpital ou n'oblige pas à faire des heures supplémentaires.

23.17 L'acceptation ou le refus d'un travail surnuméraire ou temporaire n'augmentent pas la période de rappel et n'ont aucun effet sur les droits de rappel de l'employée.

ARTICLE 24 - DISCIPLINE

24.01 Les mesures disciplinaires dont un employé peut faire l'objet sont la réprimande orale ou écrite, la suspension sans traitement ou le congédiement.

24.02 Il est interdit, sauf pour raison valable, d'imposer, à titre de mesure disciplinaire, une suspension sans traitement ou un congédiement à un employé qui a terminé son stage.

24.03 Une réprimande orale ne doit pas être inscrite au dossier d'un employé et l'Employeur n'est pas tenu de fournir à un employé les raisons écrites motivant cette mesure disciplinaire tel que prévue au paragraphe 24.04 ci-dessous.

24.04 Lorsque l'Employeur a l'intention de rencontrer un employé afin de discuter d'une éventuelle mesure disciplinaire, l'employé doit en être informé dans un délai raisonnable afin qu'il lui soit possible d'inviter un représentant syndical à assister à la réunion. Lorsqu'un employé fait l'objet d'une mesure disciplinaire autre qu'une réprimande orale, l'Employeur doit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de cette mesure disciplinaire, fournir à l'employé les raisons écrites motivant cette mesure disciplinaire, y compris toutes les dates pertinentes. Lorsqu'une rencontre est prévue pour donner une réprimande orale, l'employé peut, sur demande, être accompagné d'un représentant syndical.

24.05 Le défaut, de la part de l'Employeur, de fournir les raisons écrites conformément au paragraphe 24.04 doit entraîner la réintégration immédiate de l'employé.

24.06 Lorsqu'un employé prétend avoir été suspendu ou congédié en violation du paragraphe 24.02, il peut, dans un délai de vingt (20) jours de la date de sa suspension ou de son congédiement, recourir à la procédure applicable aux griefs, y compris l'arbitrage, de la façon prévue dans la présente convention et, aux fins du grief alléguant violation du paragraphe 24.02, il doit présenter son grief au dernier palier de la procédure applicable aux griefs.

24.07 L'employé doit, lorsqu'il présente un grief relativement à une mesure disciplinaire, indiquer les dispositions de la présente convention auxquelles il prétend que l'Employeur a contrevenu. La considération d'un grief, y compris l'arbitrage, doit se limiter aux dispositions auxquelles l'employé prétend qu'il a été contrevenu dans sa réponse à l'avis donnant la raison de la mesure disciplinaire.

24.08 Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet, à titre de mesure disciplinaire, d'une suspension sans traitement ou d'un congédiement en violation du paragraphe 24.02, cet employé doit alors être immédiatement réintégré dans son ancien poste sans perdre d'ancienneté ni d'autres avantages qu'il aurait accumulés s'il n'avait pas été suspendu ou congédié. Il ne doit pas perdre entre autres son traitement réglementaire pendant la période de suspension ou de congédiement, lequel traitement doit lui être versé à la fin de la première période complète de paye qui suit immédiatement sa réintégration.

24.09 Une suspension sans traitement doit être d'une durée déterminée ne dépassant pas quarante (40) jours ouvrables.

24.10 Une suspension sans traitement ou un congédiement entre en vigueur à la date à laquelle l'employé en reçoit l'avis oral ou l'avis écrit par signification à personne ou à la date d'affranchissement de la lettre lorsque l'avis est donné par courrier recommandé.

24.11 Sur présentation d'une demande raisonnable pendant les heures de fonctionnement ordinaires et en dehors de l'horaire de travail de l'employé, un employé doit, en présence d'un représentant de l'Employeur, avoir la possibilité de lire tous les documents ayant trait à une mesure disciplinaire prise à son endroit qui sont gardés dans le dossier de l'employé. Sur demande, à ce moment-là, un employé peut obtenir une copie de ces documents.

24.12 L'Employeur accepte de ne pas présenter comme éléments de preuve à une audience portant sur une mesure disciplinaire tout document provenant du dossier de l'employé dont l'employé ignorait l'existence.

24.13 Un registre de mesures disciplinaires doit être retiré du dossier de l'employé après une période de dix-huit (18) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la mesure disciplinaire, sous réserve que l'employé n'ait pas fait l'objet d'aucune autre mesure disciplinaire durant cette période de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 25 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

25.01 a) Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'hôpital doit, dans un délai de quatorze (14) jours civils, afficher l'avis du poste électronique pendant au moins quatorze (14) jours. Une copie de l'avis doit être envoyée à l'agent de liaison.

b) Le nom du candidat choisi doit être affiché électroniquement pendant au moins quatorze (14) jours civils dans les sept (7) jours qui suivent la date de la nomination à un poste vacant ou à un nouveau poste. Les noms des candidats retenus doivent être transmis à l'agent de liaison. Dans le cas où aucune nomination n'est faite, il faut également en aviser l'agent de liaison.

25.02 a) (i) Un tel avis d'affichage doit comprendre les renseignements suivants :

1. la description du poste
2. les qualités requises
3. le taux ou l'échelle de traitement
4. la date d'entrée en fonction
5. l'établissement.

Les qualités requises telles que déterminées par l'Employeur doivent être pertinentes au poste. La description de tâches sera fournie sur demande.

(ii) S'il s'agit d'un poste à temps partiel, l'avis doit aussi inclure le nombre minimum d'heures à titre de pourcentage de l'équivalent temps plein.

b) Les employés doivent être choisis pour les postes en vertu du présent article en fonction de leurs compétences, de leurs capacités et de leurs qualifications. Lorsque les compétences, les capacités et les qualifications des candidats sont relativement égales, le poste doit être comblé en fonction de l'ancienneté dans l'unité de négociation au sein de l'hôpital visé.

25.03 Le candidat choisi doit être soumis à une période d'essai pouvant aller jusqu'à quatre cent cinquante (450) heures travaillées dans le nouveau poste.

25.04 Si, de l'avis de l'hôpital, le candidat choisi démontre pendant le stage qu'il n'est pas à la hauteur de la tâche, ou si l'employé demande à récupérer son ancien poste dans un délai de quatre (4) semaines après sa mutation au nouveau poste, il doit être réintégré dans son ancien poste, sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste, et tout autre employé promu ou muté en raison du remaniement de postes doit être réintégré dans son ancien poste sans perte d'ancienneté et au traitement de son ancien poste. Une fois la période d'essai de trois mois terminée, l'employé doit être confirmé dans son poste.

25.05 Durant les neuf (9) premiers mois d'une affectation provisoire d'une durée prévue d'au moins un (1) an, un employé surnuméraire ne peut postuler pour une autre affectation provisoire dans la même classe à moins que la demande entraîne un changement du statut d'emploi.

ARTICLE 26 - ANCIENNETÉ

26.01 a) L'ancienneté s'accumule à partir de la date à laquelle le statut de l'employé est obtenu tel qu'il est défini à l'article 1.04 a). L'ancienneté, aux fins de la présente convention, désigne la longueur de service ininterrompu depuis la date à laquelle le statut de l'employé est obtenu et doit servir à fixer l'ordre de priorité dans toutes les questions déterminées d'après la longueur du service.

b) Un membre de l'unité de négociation qui est invité à remplacer le titulaire d'un poste exclu des négociations pendant une période inférieure à dix-huit (18) mois conservera son ancienneté et continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant qu'il occupera un tel poste. À la suite d'une période de dix-huit (18) mois passée à occuper un tel poste, l'ancienneté de l'employé sera conservée mais ne s'accumulera plus. À la suite d'une période de vingt-quatre (24) mois à occuper le poste exclu des négociations, tous les droits d'ancienneté seront perdus. Pendant qu'il remplacera le titulaire du poste exclu des négociations, l'employé continuera de payer des cotisations syndicales.

26.02 a) Lorsqu'un employé obtient un congé non payé, cet employé doit conserver son ancienneté, mais l'ancienneté et tous les avantages calculés d'après la longueur du service ne doivent pas s'accumuler dans le cas d'un mois durant lequel la durée d'un tel congé dépasse la moitié (½) du nombre de jours ouvrables.

b) Une employée qui obtient un congé de maternité ne doit pas perdre son ancienneté et doit accumuler son ancienneté jusqu'à un maximum de dix-sept (17) semaines en fonction de ses heures normales de travail.

c) Un employé qui obtient un congé de garde d'enfants ne doit pas perdre son ancienneté et doit accumuler de l'ancienneté jusqu'à un maximum de soixante-deux (62) semaines en fonction de ses heures normales de travail.

26.03 Un employé ne doit pas perdre son ancienneté uniquement en raison d'un changement de statut d'employé à temps plein à celui d'employé à temps partiel et vice versa.

26.04 Une liste d'ancienneté de tous les employés visés par la présente convention sur laquelle figurent le nom, la classification, la date de l'embauche et le nombre d'heures d'ancienneté dans l'unité de négociation au sein de la région régionale de la santé doit être affichée tous les ans au plus tard le 15 février dans un lieu accessible à tous les employés touchés. Un employé peut accumuler uniquement un maximum de 1 957,5 heures pour une (1) année. Une copie de la liste d'ancienneté doit être remise au Syndicat et aux agents de liaison de l'établissement. Cette liste doit demeurer affichée jusqu'au 14 février de l'année suivante. Tout examen de l'ancienneté d'un employé ne doit pas porter sur une période antérieure de plus de trente-six (36) mois de la date de la demande. Toute révision de la liste d'ancienneté qui en résulte ne doit être utilisée qu'en considération des décisions actuelles ou subséquentes.

ARTICLE 27 - RETRAITE

27.01 L'âge normal de la retraite est de soixante-cinq (65) ans. Un employé qui adhère au Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (régime à risques partagés CES) a le droit de prendre une retraite anticipée en vertu des dispositions dudit régime. Un employé qui adhère au Régime de retraite dans les services publics du Nouveau-Brunswick (RRSPNB) a le droit de prendre une retraite anticipée en vertu des dispositions dudit régime.

27.02 a) Un employé a droit à une retraite anticipée conformément aux dispositions du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick ou du RRSPNB.

b) Un employé se fait accorder le droit de présenter une demande de participation au Programme de retraite progressive conformément aux dispositions du Régime de retraite de (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick.

27.03 Le Régime à risques partagés de certains employés syndiqués en vigueur à la date de signature de la convention collective et modifié de temps à autre demeurera en vigueur pendant toute la durée de la convention collective, sauf si les parties en conviennent autrement.

ARTICLE 28 - ALLOCATION DE RETRAITE

28.01 a) Sous réserve des restrictions énoncées aux articles 28.01 c) et d) et au paragraphe 28.02 ci-dessous, quand un employé dont la date de début de service continu est antérieure au 31 mars 2019 et comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge ou qu'il décède, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service ininterrompu et calculée au prorata pour chaque année partielle de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours au taux réglementaire de traitement conformément à l'annexe A de la présente convention collective, cette allocation de retraite étant calculée au prorata pour les employés à temps partiel. Cette disposition ne s'applique pas aux employés temporaires et surnuméraires.

b) Un employé qui « prend sa retraite » est un employé qui :

- (i) part à la retraite à l'âge de soixante ans (ou plus);
- (ii) obtient en application du Régime à risques partagés dans les services publics ou du Régime à risques partagés de certains employés syndiqués :
 - une allocation annuelle (pension réduite sur une base actuarielle), ou
 - une pension à jouissance immédiate.

c) Lorsqu'un employé ayant une date de service ininterrompu antérieure au 31 mars 2019 décède ou qu'il prend sa retraite à cause d'une invalidité ou de son âge, l'allocation de retraite doit comporter le versement d'une somme globale, à verser sur-le-champ à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

d) L'allocation de retraite sera cessée à compter du 31 mars 2019, comme suit :

- a. Les employés dont la date de service continu est le 31 mars 2019 ou après ne sont pas admissibles à une allocation de retraite.
- b. Les employés dont la date de service continu est antérieure au 31 mars 2019 doivent conserver les années complètes de service continu et les montants calculés au prorata pour chaque année partielle de service continu accumulée jusqu'au 31 mars 2019 aux fins du calcul de l'allocation de retraite. Ces employés n'accumuleront pas d'autres crédits de service après le 31 mars 2019 aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

e) L'employé admissible conformément à l'alinéa 28.01a) ou sa succession doit être avisé, sous toutes réserves, dans les quarante-cinq (45) jours de la date de la retraite du montant de l'allocation de retraite qui est payable et de la date prévue du paiement.

28.02 Lorsqu'un employé qui choisit et reçoit le versement d'une somme globale de son allocation de retraite, à verser sur-le-champ, ne sera admissible à aucun autre paiement de son allocation de retraite lors de sa retraite.

28.03 Allocation De Mise En Disponibilité

- (a) Quand un employé est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé une allocation égalant la rétribution de cinq (5) jours pour chaque année complète de service continu, mais ne dépassant pas la rétribution de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé. Dans le cas des employés à temps partiel, cette allocation sera calculée au prorata en fonction du temps travaillé par rapport aux heures normalement travaillées par un employé à plein temps.
- (b) Lorsqu'un employé est mis en disponibilité, l'allocation de mise en disponibilité doit être versée sous forme de somme globale douze (12) mois après la date de sa mise en disponibilité, à l'employé, à son bénéficiaire ou à sa succession selon le cas.

ARTICLE 29 - AUGMENTATION AU MÉRITE

29.01 L'Employeur doit, avant la date de l'anniversaire de l'occupation par un employé d'un poste qui comporte un taux minimal et maximal de traitement, étudier le rendement de l'employé.

29.02 L'Employeur, à la date de l'anniversaire d'un employé, peut accorder une augmentation de traitement à cet employé, pourvu qu'il n'ait pas atteint le taux maximal de traitement applicable au poste.

29.03 L'Employeur doit aviser l'employé si une augmentation annuelle n'est pas accordée. Cet avis doit donner la raison pour laquelle l'Employeur n'a pas accordé l'augmentation au mérite.

29.04 Prime de reconnaissance

Un employé de l'unité de négociation aura droit, après 25 années de service dans sa profession enregistrée, à un rajustement de 3 % de son taux de traitement réglementaire. L'Employeur versera le montant du rajustement au cours de la première période de paie après le 25^e anniversaire d'entrée en fonction de l'employé.

Aux fins du versement initial de la prime de maintien en poste et de reconnaissance, tous les employés qui comptent déjà 25 années de service dans leur profession à la date de signature de la présente convention collective auront droit à la prime de maintien en poste à compter de la date de signature.

ARTICLE 30 - DATE DE L'AUGMENTATION DE TRAITEMENT

30.01 La date de l'augmentation de traitement d'un employé est la date de l'anniversaire de son embauchage.

30.02 Pour accorder cette augmentation de traitement, il faut reporter la date de l'augmentation au premier jour de la période de paie dans laquelle elle survient.

30.03 Dans le cas d'un congé non payé, la date de l'augmentation de traitement doit être ajustée conformément au paragraphe 26.02.

30.04 La date de l'augmentation de traitement telle qu'elle est fixée conformément aux autres dispositions du présent article ne doit pas être changée seulement parce que l'employé a obtenu un avancement.

ARTICLE 31 - TAUX DE TRAITEMENT LORS D'AVANCEMENT

31.01 Quand un employé obtient un avancement, il doit passer, soit à l'échelon du barème des traitements applicable au nouveau poste qui augmentera son traitement d'au moins cinq pour cent (5 %), pourvu que cette augmentation ne dépasse pas le taux maximal applicable au nouveau poste, soit au taux minimal applicable au nouveau poste, en prenant le traitement le plus élevé.

31.02 Lorsqu'un technologue I est en période de stage ou a terminé sa période de stage et présente son certificat d'enregistrement, il doit être promu technologue II. Les employés en stage continueront leur période de stage, s'il y a lieu, qui peut être prolongée ou non à la discrétion de l'hôpital.

ARTICLE 32 - TRAITEMENTS

32.01 Les traitements des employés visés par la présente convention sont fixés à l'annexe A et à l'annexe B de la présente convention.

32.02 Les crédits de service résultant d'un service antérieur ininterrompu et à temps plein dans un poste du genre postulé et dans un établissement reconnu doivent être accordés jusqu'à concurrence du maximum pouvant être accordé au sein de l'échelle de traitement, pourvu que la période écoulée entre les postes ne dépasse pas trois (3) ans.

32.03 Les crédits résultant d'un service ininterrompu dans d'autres postes que celui qui est postulé doivent être considérés individuellement.

32.04 L'établissement peut implanter un système de virement automatique auprès d'un établissement financier du choix de l'employé, assuré en vertu de la *Loi sur la société d'assurance-dépôts du Canada*.

ARTICLE 33 - PRIMES

33.01 a) À compter de la date de signature, une prime de relais de deux dollars et dix cents (2,10 \$) l'heure sera versée à tous les employés qui travaillent pendant un relais de huit (8) heures dont la majorité des heures se situent entre 17 h et 8 h.

b) À compter de la date de signature, une prime de fin de semaine de deux dollars et soixante cents (2,60 \$) l'heure sera versée pour toutes les heures de travail effectuées pendant un relais dont la majorité des heures se situent entre 23 h le vendredi et 24 h le dimanche.

ARTICLE 34 - RÉSERVE ET RAPPEL

34.01 Un tableau et un horaire relatifs au travail de réserve peuvent être établis dans certains hôpitaux si l'Employeur le juge à propos.

34.02 Un employé désigné pour service de réserve doit être accessible durant sa période de service de réserve à un numéro de téléphone connu. S'il est appelé, l'employé doit se présenter au travail à l'intérieur du délai établi par l'hôpital.

34.03 À compter de la date de signature, un employé désigné pour service de réserve doit être rémunéré au taux de 3,25 \$ l'heure pour chaque heure de service de réserve.

34.04 Un employé ne doit pas être tenu d'être en réserve lors de ses jours libres, à moins d'entente mutuelle contraire.

34.05 Un employé en service de réserve qui est appelé au travail et qui se présente au travail doit être rémunéré conformément au paragraphe 34.06. En outre, il doit recevoir la rémunération applicable au service de réserve prévue au paragraphe 34.03. Aucune rémunération ne doit être accordée pour la période complète en réserve si l'employé est incapable de se présenter au travail tel que prévu.

34.06 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après avoir quitté l'hôpital, ou lorsqu'un employé en service de réserve est appelé au travail, il doit recevoir, au taux de surtemps, la rémunération d'un minimum de trois (3) heures jusqu'à un maximum de huit (8) heures au cours de tout relais de huit heures. Sous réserve de l'article 2.01e), toute somme due à un employé en application de la présente disposition peut se prendre conformément aux paragraphes 17.07, 17.08, 17.09 et 17.10.

34.07 Un employé qui est rappelé au travail a le droit de recevoir une indemnité pour l'aider à payer le coût du transport de la façon décrite ci-dessous :

a) le remboursement des frais réels de transport en taxi payé par l'employé pour le trajet aller et retour entre son domicile et l'hôpital, le trajet aller et retour ne doit pas dépasser 11 \$; ou

b) un montant égal aux frais réels de transport en taxi pour le trajet aller et retour entre le domicile de l'employé et l'hôpital si l'employé utilise sa propre voiture, le montant total du trajet aller et retour ne doit pas dépasser 9 \$.

34.08 Le paragraphe 34.07 ne s'applique pas lorsque le transport est assuré par l'hôpital.

34.09 Un employé à temps plein ou un employé temporaire à temps plein en congé qui n'est pas tenu d'être en réserve, qui est appelé au travail et qui se présente au travail ce jour-là, doit être rémunéré au taux de surtemps pour toutes les heures travaillées et, il doit obtenir pour toutes les heures travaillées du temps libre équivalent jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 heures ½). Le présent article ne s'applique pas aux employés à temps partiel au prorata ni aux employés rémunérés conformément à l'annexe B. Si un employé accepte un quart de travail qu'il avait précédemment refusé, il n'aura pas droit au temps libre équivalent aux heures travaillées.

34.10 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après minuit pendant un jour où l'employé est tenu, selon son horaire, de travailler un relais de jour ordinaire, et que l'employé doit travailler trois heures ou plus à l'occasion d'un (de) tel(s) rappel(s), l'employé doit obtenir la permission de retourner chez-lui à la fin du rappel pour se reposer pendant six (6) heures avant de se présenter au travail pour effectuer son relais de jour ordinaire. S'il y a chevauchement entre la période de six (6) heures mentionnée ci-dessus et le relais ordinaire de l'employé, celui-ci ne doit pas subir une perte de traitement pour les heures qui n'auront pas été travaillées pendant son relais ordinaire par suite de la période de chevauchement. Le présent article ne s'applique pas aux employés qui sont rappelés la première fois après 5 h.

ARTICLE 35 - CESSATION D'EMPLOI

35.01 Les employés qui comptent quitter leur emploi doivent donner à l'Hôpital un avis d'au moins trente (30) jours civils de leur intention. Le défaut par un employé de donner l'avis prescrit ou de travailler les jours ouvrables normaux pendant l'écoulement du délai de préavis entraîne la déduction d'une (1) journée de paye par journée ouvrable chômée à même les sommes qui sont dues à l'employé.

35.02 Lorsqu'un employé est mis à pied pour quelque motif que ce soit, l'employeur s'engage à lui indiquer par écrit les raisons de sa mise à pied.

ARTICLE 36 - CONGÉS DE DEUIL

36.01 a) Il faut accorder à un employé, sans perte de traitement, un congé de sept (7) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles, en cas de décès de sa mère, de son père, de son conjoint, de son conjoint de fait, d'une personne tenant lieu de parent, de son fils ou de sa fille. Un congé de deuil supplémentaire peut être accordé après étude de la demande par le directeur général.

b) Il faut accorder à un employé, sans perte de traitement, un congé de cinq (5) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles, en cas de décès d'un frère, d'une soeur, de grands-parents, de petits-enfants, de sa belle-mère, de son beau-père, d'un gendre, d'une bru, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur. Un congé de deuil supplémentaire peut être accordé après étude de la demande par le directeur général.

c) Il faut accorder à un employé un congé de deuil lors du décès d'une nièce, d'un neveu, d'une tante ou d'un oncle de l'employé sans perte de traitement pour un jour de travail afin de lui permettre d'assister aux funérailles, à condition que l'employé assiste aux funérailles.

d) Si les funérailles n'ont pas lieu au cours du congé de deuil accordé en vertu des articles a) ou b) du présent article, l'employé peut demander par écrit à reporter le dernier jour du congé de deuil à une date ultérieure afin d'y assister.

36.02 Les employés ont le droit de demander un demi-jour (½) de congé pour assister à des funérailles à titre de porteur, ainsi que le temps du voyage au besoin, sans que le congé ne dépasse une (1) journée en tout, et le congé pourra être accordé au taux réglementaire de traitement.

ARTICLE 37 - CONGÉS D'ÉTUDES

37.01 Les employés de l'unité de négociation ont le droit de demander un congé payé et d'obtenir de l'Employeur le remboursement des frais de voyage raisonnables occasionnés lorsqu'ils suivent des cours de recyclage ou participent à des colloques professionnels, lorsque la matière du cours ou les questions à l'ordre du jour se rattachent à leurs domaines respectifs de spécialité.

37.02 Les congés d'études doivent être répartis aussi équitablement que possible.

37.03 L'Employeur peut limiter le congé accordé à un employé en application du présent article à dix (10) jours par année pour chacune des années de la durée de la présente convention.

37.04 Si un employé doit suivre une formation ou participer à un cours ou à un colloque, il doit continuer de recevoir son traitement régulier et il se fera rembourser conformément à la Directive provinciale sur les déplacements, y compris les frais d'inscription et les frais de cours.

ARTICLE 38 - AIDE AUX ÉTUDES

38.01 L'hôpital reconnaît qu'il est souhaitable d'encourager les études et doit accorder à ces fins les congés qu'il approuve.

38.02 Les employés autorisés par l'hôpital à assister à des réunions et à des ateliers d'ordre professionnel doivent obtenir un congé sans perte de traitement, à moins d'un commun accord contraire.

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

b) Un comité doit être formé, composé de trois représentants du Syndicat et de trois représentants de l'Employeur, le comité recevra et étudiera chaque demande de perfectionnement professionnel et recommandera au 32 ministre de la Santé les candidats qui, à son avis, devraient être autorisés à participer à un programme d'aide à la formation.

c) Un employé peut soumettre une demande de perfectionnement professionnel à n'importe quel moment en vertu de la présente disposition en précisant la nature, le lieu et la durée du programme de travail proposé ainsi que toute autre information que peut exiger le Comité.

38.04 Une somme de 50 000 \$ par exercice financier sera inscrite au budget et administrée par le comité décrit à l'article 38.03b). Ces fonds ne peuvent pas être utilisés pour remplacer ou subventionner les programmes existants.

ARTICLE 39 - CONGÉS D'URGENCE

39.01 L'employé a le droit de demander un congé payé :

a) pour accompagner un enfant ou le conjoint lors d'une urgence médicale ou pour rester auprès d'un membre de la famille immédiate en période de crise de maladie grave;

b) lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se présenter au travail; et

c) pour toute raison semblable jugée acceptable par l'Employeur. Un tel congé ne doit pas être demandé ni refusé sans raison valable.

39.02 Aux fins de l'article 39 « urgence » désigne une situation soudaine, habituellement imprévue ou un jeu de circonstances demandant une attention immédiate.

ARTICLE 40 - CONGÉS DIVERS

40.01 L'Employeur peut, à sa discrétion et aux conditions qu'il jugera à propos, accorder à un employé des congés payés ou non payés.

40.02 Les employés dans l'unité de négociation doivent avoir le droit de présenter une demande de congé pour soins compatissants non payé, sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*, modifiée de temps à autre.

40.03 Congé pour obligations familiales

Les employés ont le droit de demander deux (2) jours de congés pour obligations familiales qui seront déduits de leur banque de congés de maladie. Le deuxième jour de congé accordé chaque année en vertu du présent article doit être déduit des crédits de congé de maladie de l'employé (le premier jour de congé accordé chaque année en vertu du présent article n'en sera pas déduit).

40.04 Congé de mise en quarantaine

Les employés ont droit à un congé payé lorsqu'ils sont absents du travail en raison d'une ordonnance de quarantaine rendue par un médecin-hygiéniste ou de toute autre ordonnance relative à la santé ou à la sécurité publique.

40.05 Congé en cas de violence familiale

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

ARTICLE 41 - CONGÉS DE TEMPÊTE

41.01 Un employé qui, ayant fait un effort raisonnable pour se rendre au travail lors d'une tempête, ne peut se présenter au travail en raison de l'état des routes ou des rues publiques, doit avoir l'occasion de remplacer cette journée :

- a) en utilisant un jour férié accumulé, ou
- b) en utilisant du surtemps accumulé, ou
- c) en utilisant des congés annuels accumulés, ou
- d) en travaillant pendant un de ses jours libres ou un jour férié si l'organisation du travail le permet, ou
- e) sur entente mutuelle, en remplaçant une partie de la journée pour laquelle l'employé n'a pu se présenter au travail, en travaillant après la fin de son relais réglementaire ce jour-là.

Cet avantage ne s'applique pas aux employés surnuméraires.

ARTICLE 42 - REDUCTION DES HEURES

42.01 Un employé à temps plein peut demander par écrit de réduire temporairement ses heures afin de travailler à temps partiel pour une période maximale de dix-huit (18) mois consécutifs. Une telle réduction peut être accordée à la discrétion de l'hôpital sans qu'il soit nécessaire d'afficher le poste aux termes de l'article 25. L'exercice de cette option est soumis aux règlements applicables de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

42.02 Les dispositions qui suivent s'appliquent aux réductions temporaires des heures accordées en vertu du présent article :

- a) Lorsque la demande est approuvée, l'employé à temps plein sera considéré comme étant en congé de son poste à temps plein, pour ce qui est de son admissibilité au régime de retraite. Ce type de congé ne peut être accordé à l'employé qu'une seule fois pendant la durée de la convention collective en vigueur.
- b) L'employé demeurera admissible au Régime à risques partagés de certains employés syndiqués (CES) des hôpitaux du Nouveau-Brunswick ou au Régime de Retraite dans les Services Publics du Nouveau-Brunswick (RRSPNB), selon le cas, avec l'option d'acquérir des crédits de service ouvrant droit à pension sur une base proportionnelle ou intégrale selon l'option de cotisation choisie.
- c) Les arrangements pris en vue de la réduction des heures de travail doivent être présentés par écrit à la Division des pensions et avantages sociaux des employés du ministère des Ressources humaines pour s'assurer de l'admissibilité de l'employé, sous réserve des seuils d'achat applicables établis par l'Agence du revenu du Canada.
- d) L'option de cotisation sélectionnée par l'employé déterminera le niveau de cotisation de l'Employeur.
- e) Pour toutes les autres dispositions de la convention collective, l'employé sera considéré comme un employé à temps partiel et acquerra des prestations/les utilisera à ce titre.

- f) À la fin de la période de congé convenue, l'employé retournera à son ancien poste à temps plein.
- g) Sur accord mutuel, l'employé peut retourner au statut à temps plein avant la fin de la période de congé établie à l'origine.
- h) D'autres articles pourraient également s'appliquer aux employés dans la présente convention collective y compris, sans s'y limiter, l'article 27 – Retraite.
- i) Un employé qui bénéficie d'une réduction des heures ne pourra pas accepter des relais de travail surnuméraires, à moins d'obtenir l'approbation de l'Employeur.

ARTICLE 43 - FONCTIONS DE JURÉ ET DE TÉMOIN

43.01 L'Employeur doit accorder un congé payé à tout employé, sauf un employé en congé non payé ou frappé de suspension, qui est tenu de comparaître à titre de témoin devant un arbitre ou devant une personne ou un corps de personnes autorisés de par la loi à tenir une audience ou à faire une enquête et à exiger la comparution de témoins devant eux.

43.02 Si un employé remplissant l'une ou l'autre des fonctions susmentionnées n'est pas tenu de la remplir pendant la journée entière, cet employé doit se présenter au travail.

43.03 Un employé à qui l'on accorde un congé en application du paragraphe 43.01 doit remettre à l'Employeur les indemnités reçues à titre de juré ou de témoin.

43.04 Nonobstant le paragraphe 43.01, un employé ne doit pas avoir droit à un congé payé :

- a. pour comparaître en cour ou pour des poursuites semblables qu'il a lui-même intentées,
- b. pour comparaître en cour ou pour des poursuites semblables à laquelle l'employé est désigné une partie et qui ne sont pas associées à l'emploi de l'employé.

ARTICLE 44 - SÉCURITÉ ET HYGIÈNE

44.01 Tout employé d'un hôpital pourrait devoir présenter une preuve satisfaisante qu'il a subi un examen physique complet avant d'entrer au service de l'hôpital et doit être encouragé à subir des examens physiques annuels par la suite.

44.02 Chaque employé doit subir tous les tests et traitements cliniques que l'hôpital, sur l'avis de son comité médical consultatif, jugera nécessaires à la protection des clients, des patients et des autres employés de l'hôpital.

44.03 Tous les employés exposés dans une ambiance professionnelle devront être contrôlés régulièrement par « l'organisme de contrôle accrédité » afin de déceler les dangers de radiation pour les employés. Des mesures préventives convenables doivent être assurées au besoin. La numération globulaire doit être vérifiée au début de l'emploi et à des intervalles périodiques par la suite.

44.04 L'hôpital doit continuer à prendre des mesures raisonnables visant à la sécurité et à l'hygiène de ses employés pendant leurs heures de travail conformément aux modalités de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* telle qu'elle est modifiée de temps en temps. Les dispositifs de protection et autres installations jugés nécessaires pour bien protéger les employés des blessures doivent être fournis par l'hôpital. Il est mutuellement convenu que l'hôpital et le Syndicat doivent tous les deux collaborer dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à l'établissement de mesures raisonnables de sécurité et d'hygiène.

ARTICLE 45 - CONGÉS POUR BLESSURES AU TRAVAIL

45.01 Les employés de l'unité devront être protégés par les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail* de la province du Nouveau-Brunswick.

45.02 L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* ne doit pas être imputée aux crédits de congés de maladie de l'employé ni à ses crédits de congés annuels.

45.03 Les employés qui reçoivent des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* et qui sont normalement admissibles à des crédits de congés annuels et de congés de maladie acquis conformément aux articles 19 et 20 doivent continuer à recevoir ces crédits pour le nombre de jours qui se seraient accumulés pour un an de service.

45.04 a) L'employé doit recevoir son « traitement réglementaire payable à la quinzaine » jusqu'à ce qu'il commence à recevoir des indemnités pour blessures au travail, pourvu qu'il accepte de verser à l'Employeur les indemnités applicables à la même période et pourvu qu'il ait accumulé le nombre nécessaire de crédits de congés de maladie. L'Employeur portera au crédit de l'employé le nombre de crédits de congés de maladie utilisés à ces fins lorsque la réclamation sera approuvée par la Commission des accidents du travail.

b) Aux fins du paragraphe 45.04 :

- (i) « traitement réglementaire à la quinzaine » désigne un montant égal au niveau des indemnités payables, pour la période de paye, auquel l'employé a droit en vertu de la *Loi sur les accidents du travail*.
- (ii) Le paiement doit débiter après le délai prescrit par la *Loi sur les accidents du travail* au cours duquel les indemnités ne sont pas payables à un travailleur.

ARTICLE 46 - UNIFORMES

46.01 L'Employeur doit fournir et faire blanchir les sarraus et les uniformes qu'il oblige les employés à porter conformément aux exigences de sécurité et pour l'apparence professionnelle. Les sarraus et les uniformes doivent 35 être vérifiés au moins une fois par année afin de déterminer s'ils sont en bon état et ils doivent être remplacés au besoin.

ARTICLE 47 – COTISATIONS ET FRAIS D'ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

47.01 À compter du 1^{er} janvier 2023, chaque employé qui a travaillé un minimum de 978,75 heures au cours de l'année civile précédente aura droit à une somme annuelle de cent dollars (100 \$) qu'il pourra utiliser pour payer les frais d'inscription à son association professionnelle. Ce montant doit être versé au plus tard le 1^{er} juillet de chaque année.

ARTICLE 48 - DISCRIMINATION

48.01 Nulle discrimination, restriction ou contrainte ne doit être exercée ni pratiquée à l'égard d'un employé par l'une ou l'autre des parties à cause de son adhésion au Syndicat ou en violation de la *Loi sur les droits de la personne* de la province du Nouveau-Brunswick.

ARTICLE 49 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

49.01 Il faut laisser sur le tableau d'affichage désigné un espace libre pour l'affichage des avis du Syndicat.

49.02 De tels avis doivent être approuvés par la direction de l'hôpital avant qu'ils soient affichés.

ARTICLE 50 - ASSURANCE COLLECTIVE

50.01 a) L'hôpital doit payer soixante-quinze pour cent du coût des primes du régime de soins de santé TD129 de la Croix Bleue ou de son équivalent et cinquante pour cent (50 %) du coût des primes du régime de soins dentaires de base en faveur de tous les employés à temps plein et à temps partiel admissibles et des personnes à leur charge.

b) Ces dispositions s'appliquent aux employés à temps plein et à temps partiel qui acceptent de verser l'autre pourcentage du coût des primes et qui répondent aux conditions d'admissibilité des régimes d'avantages assurés.

50.02 L'hôpital doit retenir le montant des primes du régime lorsque l'employé l'y autorise.

50.03 L'Employeur consent à déduire les primes d'assurance collective du salaire de tout employé de l'unité de négociation qui autorise l'Employeur par écrit à déduire de telles primes.

ARTICLE 51 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

51.01 Le terme changement technologique signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent de l'équipement ou du matériel utilisé par l'Hôpital et un changement dans la manière dont l'Employeur effectue ses activités qui est directement lié à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

51.02 Lorsque l'hôpital étudie la possibilité d'apporter un changement technologique qui modifierait considérablement les fonctions des employés de l'unité de négociation, il accepte d'en informer le Syndicat le plus tôt possible.

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

51.04 Si, après une période de formation raisonnable comme le détermine l'Employeur, l'employé est incapable d'atteindre un niveau de compétence suffisant, l'hôpital doit s'efforcer dans la mesure du possible de trouver un poste vacant à l'employé selon son niveau de compétence.

51.05 Tout employé mis à pied en raison de changements technologiques a la possibilité d'exercer les droits que lui confère l'article 23.

ARTICLE 52 - FUSIONNEMENT ET ASSOCIATION

52.01 Sauf en cas d'urgence, si l'hôpital fusionne, s'associe ou combine l'une ou l'autre de ses activités ou fonctions avec un autre hôpital ou si un hôpital prend en charge les activités ou fonctions d'un autre hôpital, l'hôpital consent à donner un préavis écrit au Syndicat quatre-vingt-dix (90) jours avant toute décision de la part de l'hôpital d'effectuer ce qui précède.

52.02 Les parties devront commencer à discuter dans un délai de dix (10) jours de ce préavis et faire tous les efforts raisonnables en vue d'assurer un emploi ininterrompu dans la même classe aux employés visés de l'unité de négociation. Tout employé visé par un tel changement doit se voir offrir un autre emploi, conformément à l'article 25, chez son Employeur actuel ou à un autre hôpital, et dans ce dernier cas, l'ancienneté des employés des hôpitaux ou services fusionnés sera considérée comme constituant une (1) seule liste. S'il n'y a pas d'autre emploi pour certains employés, la mise en disponibilité doit s'effectuer conformément à l'article 23.

52.03 Lorsque l'on projette de remplacer un établissement existant par un nouvel hôpital, nulle autre personne ne doit être embauchée tant que les employés de l'ancien établissement n'auront pas été affectés à l'un des postes existants. Les employés embauchés dans le nouveau service seront affectés à leur ancien poste, à un poste semblable ou à un autre poste, mais ils conserveront le taux de traitement de leur poste antérieur jusqu'à ce que le taux de traitement applicable au nouveau poste soit équivalent ou supérieur à celui de leur ancien poste.

ARTICLE 53 - TRANSFÉRABILITÉ

53.01 Un employé à temps plein ou à temps partiel qui accepte un emploi permanent à temps plein ou à temps partiel dans un hôpital compris dans la liste de la partie III, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics*, dans un délai de soixante (60) jours à partir de la date de sa démission d'un poste dans un autre hôpital compris dans la liste de la partie III de cette loi, ou qui accepte un emploi permanent à temps plein ou à temps partiel dans les soixante (60) jours de sa démission dans l'hôpital où il a démissionné d'un poste, est réputé avoir été en congé non payé pendant cette période. Cet employé doit conserver la transférabilité en ce qui concerne :

- (1) les congés de maladie accumulés;
- (2) le régime de pension;
- (3) l'allocation de retraite;
- (4) l'assurance-vie collective;

- (5) le droit aux congés annuels; et
- (6) les heures d'ancienneté accumulées.

En ce qui concerne la transférabilité des congés de maladie accumulés au point (1) ci-dessus, un employé à temps plein qui accepte un emploi dans un poste à temps partiel doit avoir seulement le droit d'accéder, à partir de sa banque de congés de maladie accumulés à titre d'employé à temps plein, à un montant directement proportionnel à son statut au prorata, et il perdra les autres crédits de congés de maladie.

ARTICLE 54 - CLASSIFICATION DES POSTES

54.01 L'Employeur a le droit de déterminer et d'établir les classes des postes et de les reclassifier.

54.02 L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les descriptions d'emplois des classes énumérées au barème des traitements, à mesure qu'elles sont créées et révisées.

54.03 Quand une classification non comprise dans le barème des traitements est établie pendant la durée de la présente convention, le taux de traitement doit faire l'objet de négociation entre l'Employeur et le Syndicat.

54.04 Lorsque le Syndicat ou un employé, ou les deux, jugent que le classement de l'employé a été injuste ou inexact, l'employé ou le Syndicat, au nom de l'employé, ou les deux, peuvent soumettre la question à l'examen du président-directeur général ou de son représentant. Si l'employé ou le Syndicat, ou les deux, ne sont pas satisfaits de la décision du président-directeur général ou de son représentant, l'employé ou le Syndicat, ou les deux, peuvent demander par écrit dans un délai de cinq (5) jours après que la décision ait été rendue que la question soit soumise à l'étude du Comité provincial chargé de la classification des postes dans les hôpitaux.

54.05 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent qu'il est souhaitable de régler rapidement les griefs issus de la classification assignée par l'Employeur au poste d'un employé et acceptent que les griefs sur la classification soient traités et réglés conformément à la décision du Conseil du Trésor 93.0530, dans sa forme modifiée à discrétion. Les employés qui demandent une révision de classification et qui assistent à cette révision, conformément à la décision du Conseil du Trésor 93.0530, se verront accorder un congé.

54.06 Toute décision découlant du présent article est rétroactive à la date à laquelle la plainte a été soumise par écrit en application des paragraphes 54.03, 54.04 ou 54.05.

ARTICLE 55 – DIRECTIVE SUR LES VOYAGES

55.01 La Directive sur les voyages du Nouveau-Brunswick, telle qu'elle est modifiée de temps à autre, doit s'appliquer aux employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 56 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

56.01 Il incombe au Syndicat d'imprimer la présente convention collective et d'assumer le coût de l'impression.

56.02 La version française et la version anglaise de la présente convention sont officielles. Cependant, au cas où surgirait une différence d'interprétation, la langue utilisée pour négocier la convention collective prévaudra.

ARTICLE 57 - CORRESPONDANCE

57.01 Sauf disposition contraire, les communications officielles sous forme de correspondance entre l'Employeur et le Syndicat peuvent se faire par le courrier comme suit :

À DESTINATION DE L'EMPLOYEUR :

Directeur général, Services des relations avec les employés
Ministère des Finances et du Conseil du Trésor
C. P. 6000
Fredericton (Nouveau-Brunswick)
E3B 5H1

À DESTINATION DU SYNDICAT :

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

57.02 Lorsqu'il y a lieu, une copie de toute communication pertinente à destination de l'Employeur ou du Syndicat doit également être envoyée à l'hôpital intéressé.

ARTICLE 58 - ASSURANCE CONTRE LES FAUTES PROFESSIONNELLES

58.01 Les employés de l'unité de négociation doivent continuer d'être protégés par l'assurance contre les fautes professionnelles instaurée par l'Employeur.

58.02 Si une demande en dommages-intérêts alléguant une faute professionnelle ou une négligence de nature semblable est faite contre un employé dans une affaire découlant de l'exercice de ses fonctions telles que stipulées par l'Employeur dans le cours de son emploi, la province, le conseil d'administration de l'hôpital ou leurs assureurs (assurance contre les fautes professionnelles) devront à leurs propres dépens, procurer à l'employé tous les services juridiques et autres services nécessaires à la contestation, à la négociation ou au règlement de la demande, et devront aussi indemniser l'employé relativement à tout jugement de responsabilité découlant d'une telle demande et de plus, l'Employeur doit, sur avis écrit de réclamation signifié à l'Employeur par l'employé, rembourser l'employé immédiatement de toutes les dépenses raisonnables encourues par celui-ci pour contester une telle demande, advenant le défaut de la part de la province, du conseil d'administration de l'hôpital, ou de l'assureur de procurer à l'employé les services susmentionnés.

ARTICLE 59 - TRANSFERT DES AVANTAGES

59.01 Lorsqu'un employé quitte l'unité de négociation et accepte un poste dans une autre partie des services publics ou lorsqu'un employé entre dans l'unité de négociation immédiatement après avoir occupé un poste dans une autre partie des services publics,

- a) il a le droit de transférer les crédits de congés de maladie inutilisés jusqu'à concurrence de 240 jours,
- b) il a le choix de transférer les crédits de congés annuels inutilisés ou de prendre la somme équivalente,
- c) il a le droit d'inclure le nombre d'années d'emploi ininterrompu dans les services publics aux fins du calcul des droits aux congés annuels et à l'allocation de retraite.

ARTICLE 60 – TRANSFERT EXTERNE DES PATIENTS

60.01 Lorsqu'un employé de service est tenu par l'Hôpital d'accompagner un malade lors d'un transfert par ambulance (par air, par route, etc.) et que la durée du voyage dépasse la durée de son relais réglementaire, il doit, selon son choix, recevoir du temps libre ou une rémunération aux taux de surtemps applicables, pour tout le temps au-delà de son relais réglementaire que l'employé passe avec le malade ou consacre à soigner le malade.

60.02 Si l'employé en transfert externe de patient commence le trajet de retour à l'établissement où il travaille moins de sept heures et demie (7 heures ½) après la fin du transfert externe de patient, il doit, à son choix, recevoir du temps libre ou une rémunération aux taux de surtemps applicables, pour tout le temps consacré au voyage de retour qui dépasse les sept heures et demie (7 heures ½) de son relais réglementaire.

60.03 Sous réserve du paragraphe 60.02, si un employé est retenu après la fin du transfert externe de patient pour cause de mauvais temps ou autres difficultés de transport, il ne doit pas perdre ses jours libres. Le temps pendant lequel il est ainsi retenu et le temps du voyage de retour à l'établissement où il travaille est réputé être des heures de travail, un maximum de sept heures et demie (7 heures ½) étant rétribué au taux ordinaire en une période de vingt-quatre (24) heures.

60.04 Lorsqu'un employé retourne après un transfert externe de patient après minuit un jour où il doit travailler un relais de jour réglementaire et qu'il doit travailler trois heures ou plus lors de ce transfert externe de patient, l'employé doit être autorisé à retourner chez lui après la fin du transfert externe de patient pour se reposer durant six (6) heures avant de se présenter au travail pour travailler son relais de jour réglementaire. Dans la mesure où la période de six (6) heures mentionnée ci-dessus chevauche le relais réglementaire prévu à l'horaire de l'employé, ce dernier ne doit perdre aucune rémunération pour les heures non travaillées durant son relais réglementaire à cause de la période de chevauchement. L'article ne s'applique pas aux employés dont le service durant le transfert externe de patient commence après 5h.

60.05 Quand un employé à temps plein accepte à l'avance d'effectuer un transfert externe de patient lors de son jour libre, l'article 17 s'applique. Quand un employé à temps plein ou à temps plein temporaire qui n'est pas en disponibilité est rappelé en vue d'effectuer un transfert externe de patient lors de son jour libre et se présente au travail ce jour-là, il doit être rémunéré pour toutes les heures travaillées au taux de surtemps et doit se faire accorder, pour les heures travaillées, du temps libre de durée équivalente, jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 heures ½). Cet article ne s'applique pas aux employés à temps partiel au prorata et aux employés payés conformément à l'annexe B.

60.06 Si un employé offre de faire un transfert externe de patient et choisit d'utiliser ses jours libres avant de retourner au travail, il doit être rémunéré au taux ordinaire seulement, pour la durée du voyage de retour.

60.07 Quand un employé autre qu'un employé à temps plein est rappelé au besoin par l'hôpital en vue d'effectuer un transfert externe de patient, il doit être rémunéré :

- a) au taux ordinaire pour les premières sept heures et demie (7 heures ½) passées avec le malade; et
- b) au taux du surtemps pour toutes les heures au-delà de sept heures et demie (7 heures ½) passées avec le malade ou en voyage.

60.08 Cet article ne s'applique pas aux travailleurs paramédicaux et aux travailleurs paramédicaux en soins avancés d'EM/ANB Inc.

ARTICLE 61 – RÉTRIBUTION POUR PÉRIODE DE REPAS

61.01 Les employés qui reçoivent la consigne par l'hôpital de demeurer dans l'établissement pendant une période de repas et qui doivent être disponibles pour travailler pendant cette période sont rémunérés au taux normal pour leur période de repas. Si l'employé doit travailler pendant la période de repas, il doit être rémunéré comme suit :

- (a) pour une période de moins de quinze (15) minutes, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour 15 minutes, et au taux normal pour les quinze (15) minutes qui restent;
- (b) pour une période de plus de quinze (15) minutes, il doit être rémunéré au taux de surtemps pour trente (30) minutes.

61.02 Cette rétribution n'est pas cumulative.

ARTICLE 62 – HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

62.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir un milieu de travail libre de harcèlement au sens de la Directive sur le harcèlement au travail du Conseil du Trésor. Les dispositions de la directive susmentionnée, modifiée de temps à autre, s'appliquent à chaque régie régionale de la santé. Les deux parties, de même que les employés, ont l'obligation en vertu de la directive de collaborer afin de prévenir le harcèlement et de tenter de reconnaître et de régler ces problèmes, s'ils devaient se présenter. Dans la mesure du possible, la résolution informelle est encouragée. On doit pouvoir se procurer des exemplaires de la directive par l'entremise du service de développement des ressources humaines de l'hôpital. Un employé déposant une plainte en vertu de la directive peut recevoir l'aide d'un représentant du Syndicat.

ARTICLE 63 - RÉTROACTIVITÉ

63.01 Sauf disposition contraire dans la présente convention, tous les nouveaux taux de traitement sont rétroactifs au 1^{er} avril 2019.

63.02 a) Tous les employés actuels ont droit au traitement rétroactif pour toutes les heures de travail rémunérées.

b) Les personnes suivantes ont le droit de recevoir, au prorata, les avantages rétroactifs : les employés qui ont pris leur retraite ou qui sont décédés après le 31 mars 2019; les employés qui ont été 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.

63.03 Les personnes qui étaient employées le 1^{er} avril 2019 et qui ne le sont pas à la date de la signature de la présente convention ont droit au salaire rétroactif à condition qu'elles en fassent la demande par avis écrit à l'hôpital où elles étaient employées, dans un délai de quarante-cinq (45) jours civils à partir de la date de la signature de la présente convention collective.

63.04 Les dispositions modifiées de la présente convention collective entreront en vigueur à la date de signature de la présente convention à moins qu'il n'en soit indiqué autrement à l'article spécifique.

ARTICLE 64 - DURÉE ET CESSATION

64.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être en vigueur pendant la période commençant le 1^{er} avril 2019 et prenant fin le 31 mars 2024, et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'une ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention 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.

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

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

ARTICLE 65 – CONDITIONS D'EMPLOI DES EMPLOYÉS SURNUMÉRAIRES EN FONCTION DEPUIS MOINS DE SIX MOIS CONSÉCUTIFS

65.01 Les dispositions du présent article constituent l'intégralité des conditions d'emploi des employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs :

65.02 Statut d'emploi

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

Conformément à ce qui précède, il est entendu que les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs n'occupent pas d'emploi permanent dans les services publics.

65.03 Ancienneté

L'ancienneté des employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs correspond au nombre d'heures de service dans un emploi occasionnel, excluant les heures supplémentaires, dans la Partie III des services publics depuis le 17 juin 2010. Le service comprendra seulement les heures effectivement travaillées par l'employé occasionnel anciennement exclu.

Un employé surnuméraire en fonction depuis moins de six mois consécutifs perd son ancienneté s'il y a une interruption de plus de douze (12) mois dans l'emploi occasionnel.

L'Employeur doit préparer une liste des employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs et doit la mettre à la disposition du Syndicat durant le mois de janvier de chaque année.

65.04 Cotisations syndicales

L'Employeur doit procéder à une retenue des cotisations syndicales auprès de tous les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs.

65.05 Taux de traitement

Les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs sont rémunérés conformément à l'annexe B (Taux horaires tout-compris) de la convention collective pour la classification dans laquelle ils travaillent.

65.06 Grievs

Un employé surnuméraire en fonction depuis moins de six mois consécutifs a le droit de présenter un grief au sujet de l'interprétation, de l'application ou de l'administration d'une condition d'emploi dont il bénéficie en vertu de l'article 62. Ce grief doit être formulé à la première étape de la procédure applicable aux griefs exposée à l'article 14, lequel s'appliquera à ce type de grief.

65.07 Affichage des postes vacants

Lorsqu'un poste vacant a été affiché par l'Employeur et qu'aucun candidat n'a été retenu parmi les employés à temps plein, à temps partiel, surnuméraires ou temporaires ayant postulé, conformément à l'alinéa 25.02(b), l'Employeur se tournera, pour les postes visés par l'article 25, vers les employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs qui possèdent les compétences, les capacités et les qualifications nécessaires parmi ceux ayant présenté leur candidature. Lorsque plusieurs employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs parmi les candidats possèdent des compétences, une formation et des aptitudes de valeur relativement égale, les postes vacants sont pourvus selon l'ancienneté au sein de l'hôpital. Les paragraphes 25.03 et 25.04 s'appliqueront à un employé embauché aux termes du présent article.

65.08 Applicabilité de la convention collective

(a) Les parties conviennent que les articles suivants de la convention collective actuellement en vigueur entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, groupe des Professionnels de la science médicale s'appliqueront aussi aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs à leur premier jour de travail :

Préambule Article 1 – Définitions

Article 2.08 – Employés à temps partiel/employés surnuméraires/employés temporaires

Article 4 – Reconnaissance

Article 5 – Droits

Article 6 – Champ d'application de la convention

Article 7 – Lois à venir et la convention collective

Article 8 – Continuité du service Article 9 – Sécurité de la province

Article 10 – Sécurité du Syndicat

Article 12.01 – 12.05 – Comité provincial de consultation patronale-syndicale

Article 13 – Règlement par discussion

Article 15 – Arbitrage

Article 34 – Réserve et rappel

Article 44 – Sécurité et hygiène

Article 45.01 – Congés pour blessures au travail

Article 48 - Discrimination

Article 49 – Tableaux d'affichage

Article 55 – Directive sur les voyages

Article 56 – Exemplaires de la convention

Article 57 – Correspondance

Article 58 – Assurance contre les fautes professionnelles
Article 60.04 – Transfert externe des patients (seulement 60.04)
Article 61 – Rétribution pour période de repas
Article 62 – Harcèlement au travail
Article 63 – Rétroactivité
Article 64 – Durée et cessation

(b) Les parties conviennent par ailleurs que les articles suivants de la convention collective actuellement en vigueur entre le Conseil du Trésor et le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick, groupe des Professionnels des sciences médicales ne s'appliquent pas aux employés surnuméraires en fonction depuis moins de six mois consécutifs :

Article 2 – Employés à temps partiel/employés surnuméraires/employés temporaires
Article 3 – Stage
Article 11 – Temps libre pour affaires du syndicat
Article 12.06 – Comité provincial de consultation patronale-syndicale
Article 14 – Grievs (sauf dans la mesure précédemment décrite au paragraphe 62.06)
Article 16 – Heures de travail
Article 17 – Surtemps
Article 18 – Jours fériés
Article 19 – Congés annuels
Article 20 – Congés de maladie
Article 21 – Congé de maternité et de soins des enfants
Article 22 – Affectations provisoires
Article 23 – Mises en disponibilité, déplacements et rappels
Article 24 – Discipline
Article 25 – Affichage des postes vacants (sauf dans la mesure précédemment décrite au paragraphe 64.07)
Article 26 – Ancienneté (voir le paragraphe 64.03, plus haut)
Article 27 – Retraite
Article 28 – Allocation de retraite
Article 29 – Augmentation au mérite
Article 30 – Date de l'augmentation de traitement
Article 31 – Taux de traitement lors d'avancement
Article 32 – Traitements
Article 33 – Primes
Article 35 – Cessation d'emploi
Article 36 – Congés de deuil
Article 37 – Congés d'études
Article 38 – Aide aux études
Article 39 – Congés d'urgence
Article 40 – Congés divers
Article 41 – Congés de tempête
Article 42 – Réduction des heures
Article 43 – Fonctions de juré et de témoin
Article 45 – Congés pour blessures au travail (sauf le paragraphe 45.01)
Article 46 – Uniformes
Article 50 – Assurance collective
Article 51 – Changements technologiques
Article 52 – Fusionnement et association
Article 53 – Transférabilité
Article 54 – Classification des postes
Article 59 – Transfert des avantages
Article 60 – Transfert externe des patients (sauf le paragraphe 60.04)

EN FOI DE QUOI les parties ont signés le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guyline Godin

ADDENDA

Objet : Lettre de reconnaissance

Attendu que les parties ont conclu un accord de principe le 22 décembre 2022 dont le contenu est constitué des éléments convenus négociés par les parties entre le 28 mars 2022 et le 13 décembre 2022 inclusivement.

Et considérant qu'en raison de la vague actuelle Omicron de la pandémie COVID-19, les parties ont choisi de procéder avec la signature de la nouvelle convention collective par un nombre limité de représentant au lieu de la signature complète habituelle en personne avec l'ensemble des équipes de négociation de chaque partie.

Les parties souhaitent, par le biais du présent addendum, reconnaître le travail et les contributions essentielles de chaque membre de l'équipe de négociation de l'employeur et du syndicat sans lesquels cette convention n'aurait pu être conclue. Les parties souhaitent donc exprimer leur gratitude aux personnes suivantes :

POUR LE SYNDICAT:

Susie Proulx-Daigle, Présidente
Leigh Sprague, Négociateur en Chef
Michael Frank
Brittany Fawcett
Peggy Firlotte
Les Gillet
Ann Stone
Earle Ali
Ellen Dinan
Jennifer Rooney
Shawna Alberts
Chris MacLellan, Coordinateur des relations de travail

POUR L'EMPLOYEUR:

Guylaine Godin, Négociatrice
Troy Richardson
Kathy Kowalski
François Varin
Jenilyn Bruette
Jessica Bélanger Kennedy
Martine Savoie
Réjean Bédard
Rian Hogan
Robin O'Hara
Tania Blanchette
Johanne Savoie
Diane Lirette

**ADDENDA À LA CONVENTION COLLECTIVE
conformément au paragraphe 16.10**

conclu entre

le Conseil du Trésor de la province du Nouveau-Brunswick

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du
Nouveau-Brunswick

représentant les employés de l'unité de négociation
visés par l'ordonnance d'accréditation de la Commission
des relations de travail dans les services publics
numéro 017 HO 2a

s'appliquant aux classes du groupe Professionnels de la science médicale

Conformément au paragraphe 16.10, l'Hôpital et le Syndicat conviennent de mettre en œuvre un horaire d'une semaine de travail réduite assorti des modifications suivantes à la convention collective.

1.09 « Relais » désigne douze (12) heures de travail consécutives, y compris une pause repas de quarante-cinq (45) minutes.

2.06 Un employé à temps partiel, temporaire ou surnuméraire doit être rémunéré au taux de surtemps pour toutes les heures travaillées en plus de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) de travail dans une période de vingt-quatre (24) heures ou pour toutes les heures travaillées en plus de trente-sept heures et demie (37 heures $\frac{1}{2}$) dans une semaine, la moyenne hebdomadaire étant calculée sur une rotation complète de l'horaire déterminé par chaque hôpital.

16.01 Les heures régulières de travail pour chaque relais sont de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$). Les heures régulières de la semaine de travail sont de trente-sept heures et demie (37 heures $\frac{1}{2}$) calculées sur une rotation complète de l'horaire déterminé par chaque hôpital. Les pauses repas ne sont pas moins de quarante-cinq (45) minutes pendant chaque relais et ne sont pas considérées comme heures de travail.

16.02 Le paragraphe 16.02 de la convention collective ne s'applique pas.

16.07 Sauf entente réciproque entre l'employé et l'Employeur ou en cas de surtemps, le temps libre entre les relais ne doit pas être inférieur à douze (12) heures.

16.09 À moins d'entente contraire, les employés ne sont pas tenus de travailler plus de quatre (4) jours consécutifs sans obtenir un (des) jour(s) libre(s).

17.01 Le surtemps doit comprendre toutes les heures de travail autorisées au-delà de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) par période de vingt-quatre (24) heures ou une période de trente-sept heures et demie (37 heures $\frac{1}{2}$) par semaine calculée sur une rotation complète de l'horaire déterminé par chaque hôpital.

17.02 Aux fins du paragraphe 17.01, tous les employés à temps plein et temporaires qui travaillent à temps plein et tous les employés à temps partiel et surnuméraires qui ont travaillé plus de 37,5 heures dans une semaine, en moyenne sur une période de quatre (4) semaines, ont droit à ce qui suit :

1. lorsque l'Employeur leur demande de continuer à travailler immédiatement après la fin d'un relais de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) ou plus seront rémunérés à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures travaillées immédiatement après la fin de leur relais initial;
2. lorsque l'Employeur leur demande de travailler pendant une journée libre prévue, les employés seront rémunérés à raison de deux (2) fois le taux horaire normal pour toutes les heures travaillées.

17.03 Nonobstant le paragraphe 16.07, le surtemps doit comprendre le travail effectué moins de douze (12) heures après le relais précédent.

18.01 Les employés qui travaillent en fonction de la semaine de travail réduite verront leurs congés répartis au prorata selon la base suivante : pour chaque trois (3) jours fériés mentionnés au paragraphe 18.01 de la convention 44

collective auxquels un employé a droit en fonction de l'horaire normal, il doit recevoir deux (2) jours libres payés et ces jours seront considérés des jours fériés aux fins de l'article 18.

NOTE : Aux fins du présent addenda, l'expression « rotation de l'horaire de travail » à laquelle il est fait allusion dans le présent addenda désigne la période de travail en semaines nécessaire pour effectuer un cycle complet de l'horaire de travail. Cela comprend l'établissement du calendrier des relais afin d'en arriver à une répartition équitable du travail pour tous les employés. La période de temps nécessaire pour compléter un tel cycle dépend du nombre d'employés dans l'unité de travail.

19.02 Les congés annuels accordés conformément au paragraphe 19.02 de la convention collective seront convertis en heures comme suit :

- a) moins de 1 957,5 heures, a droit à des congés annuels payés à son taux réglementaire et calculés à raison 9,375 heures par mois de service ininterrompu effectué au dernier jour de l'année de référence, ces congés annuels devant se prendre durant l'année qui suit;
- b) 1 957,5 heures ou plus, mais moins de 9 787,5 heures, a droit à 112,5 heures de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;
- c) 9 787,5 heures ou plus, mais moins de 31 320 heures, a droit à 150 heures de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;
- d) 31 320 heures mais moins de 33 277,5 heures, a droit à 157,5 heures de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;
- e) 33 277,5 heures mais moins de 35 235 heures, a droit à 165 heures de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;
- f) 35 235 heures mais moins de 37 192,5 heures a droit à 172,5 heures de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;
- g) 37 192,5 heures mais moins de 39 150 heures, a droit à 180 heures de congé annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit;
- h) 39 150 heures ou plus, a droit à 187,5 heures de congés annuels payés à son taux réglementaire pendant l'année de référence qui suit.

19.10 L'Employeur s'efforcera autant que possible en la circonstance de ne pas rappeler un employé une fois que celui-ci a commencé à prendre ses congés annuels. Un employé rappelé au travail pendant qu'il est en congé annuel, doit :

- (i) être rémunéré pour les heures travaillées au taux de surtemps et il sera également rémunéré à son taux de traitement réglementaire pour le reste du relais, jusqu'à concurrence d'onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$),
- (ii) se faire accorder du temps libre équivalent au nombre d'heures travaillées, jusqu'à concurrence d'onze heures et un quart (11 heures $\frac{1}{4}$),
- (iii) faire reporter ses jours de congés annuels.

La présente disposition ne s'applique pas aux employés rémunérés conformément à l'annexe B.

20.01 Chaque employé de l'unité de négociation accumule des crédits de congés de maladie à raison de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) par mois pour chaque mois civil d'emploi ininterrompu jusqu'à concurrence de mille huit cents (1 800) heures.

20.07 Lorsqu'un employé est absent pour une partie de son relais pour cause de maladie, ses crédits de congés de maladie sont déduits conformément au nombre d'heures d'absence.

20.08 Lorsqu'un employé n'a pas assez ou n'a plus de crédits pour assurer l'octroi d'un congé de maladie payé conformément au présent article, un congé de maladie payé peut être accordé pour une période pouvant atteindre cent douze heures et demie (112 heures $\frac{1}{2}$) moyennant la déduction de cette avance de congés sur les crédits de congés de maladie accumulés par la suite.

28.01 a) Quand un employé comptant cinq (5) ans ou plus de service ininterrompu prend sa retraite par suite d'incapacité ou d'âge, qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite égale à la rétribution de 37 heures et demie (37 heures $\frac{1}{2}$) pour chaque année complète de service ininterrompu, mais ne dépassant pas la rétribution de 937 heures et demie (937 heures $\frac{1}{2}$) au taux

réglementaire de traitement conformément à l'annexe A de la présente convention collective, cette allocation de retraite étant calculée au prorata pour les employés à temps partiel. Cette disposition ne s'applique pas aux employés temporaires et surnuméraires.

33.01 a) À compter de la date de signature, une prime de relais de deux dollars et dix cents (2,10 \$) l'heure sera versée à tous les employés qui travaillent pendant un relais de douze (12) heures dont la majorité des heures se situent entre 17 h et 8 h.

b) À compter de la date de signature, une prime de fin de semaine de deux dollars et soixante cents (2,60 \$) l'heure sera versée pour toutes les heures de travail effectué pendant un relais dont la majorité des heures se situent entre 23 h le vendredi et 24 h le dimanche.

34.06 Lorsqu'un employé est rappelé au travail après avoir quitté l'hôpital, ou lorsqu'un employé en service de réserve est appelé au travail, il doit recevoir, au taux du surtemps, la rémunération d'un minimum de trois (3) heures jusqu'à un maximum de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) au cours de tout relais de douze (12) heures. Sous réserve de l'article 2.01(e), toute somme due à un employé en application de la présente disposition peut se prendre conformément aux paragraphes 17.07, 17.08, 17.09 et 17.10.

34.09 Un employé à temps plein ou à temps partiel en congé qui n'est pas tenu d'être en réserve, qui est appelé au travail et qui se présente au travail ce jour-là doit être rémunéré au taux de surtemps pour toutes les heures travaillées et, il doit obtenir pour toutes les heures travaillées du temps libre équivalent jusqu'à concurrence de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$). Le présent article ne s'applique pas aux employés à temps partiel au prorata ni aux employés rémunérés conformément à l'annexe B. Si un employé accepte un quart de travail qu'il avait précédemment refusé, il n'aura pas droit au temps libre équivalent aux heures travaillées.

60.02 Si l'employé en transfert externe de patient commence le trajet de retour à l'établissement où il travaille après la fin du service de transfert par ambulance il doit, à son choix, recevoir du temps libre ou une rémunération aux taux de surtemps applicables, pour tout le temps consacré au voyage de retour qui dépasse les onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) de son relais réglementaire.

60.03 Sous réserve du paragraphe 60.02, si un employé est retenu après la fin du transfert externe de patient en raison de mauvais temps ou d'autres difficultés de transport, il ne doit pas perdre ses jours libres. Le temps pendant lequel il est ainsi retenu et le temps du voyage de retour à l'établissement où il travaille est réputé être des heures de travail, un maximum de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) étant rétribué au taux ordinaire en une période de vingt-quatre (24) heures.

60.07 Quand un employé autre qu'un employé titulaire est rappelé sur ordre de l'hôpital en vue d'effectuer un transfert externe de patient, il doit être rémunéré :

- a) au taux ordinaire pour les onze premières heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) passées avec le malade; et
- b) au taux du surtemps pour toutes les heures au-delà de onze heures et quart (11 heures $\frac{1}{4}$) passées avec le malade ou en voyage.

L'Addenda à la présente convention collective entre en vigueur à la signature de la convention jusqu'au 31 mars 2024 ou pour une période convenue d'un commun accord; l'addenda sera automatiquement renouvelé par la suite et doit rester en pleine vigueur jusqu'à ce qu'une entente ait été signée quant à son renouvellement ou 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*.

EN FOI DE QUOI les parties ont signés le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guyline Godin

PROTOCOLE D'ENTENTE - Objet : Employés de laboratoire transférés de la Partie I

LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil du Trésor représenté par les

régies régionales de la

santé énumérées à la Partie III,

de la première annexe de la

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick

Les parties conviennent par les présentes que l'année de référence pour les congés annuels de tous les employés de laboratoire transférés de la Partie I, première annexe de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* et maintenant visés par la convention collective du groupe paramédical est l'année établie à cette fin par les divers hôpitaux, et que ces employés doivent continuer de recevoir leurs congés annuels au cours de l'année de référence pendant laquelle les crédits se sont accumulés en leur faveur.

Fait le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guyaine Godin

LETTRE D'INTENTION - Objet : Relais innovateurs et heures de travail modifiées

LETTRE D'INTENTION

entre

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

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick

Attendu que les parties reconnaissent qu'il faut établir des heures de travail modifiées pour tenir compte de l'évolution des modèles de prestation des soins de santé et pour assurer la dotation adéquate de ressources pour la prestation efficace de services, et

Attendu qu'en vertu de la présente convention collective entre les parties, un « relais » comporte sept heures et demie (7 heures ½) ou onze heures et quart (11 heures ¼),

Les parties acceptent donc de mettre en œuvre des horaires de relais innovateurs pour les employés à temps plein aux conditions suivantes :

a) L'hôpital doit aviser le syndicat par écrit de son intention de mettre en œuvre des heures réglementaires de travail autres que sept heures et demie (7 heures ½) ou onze heures et quart (11 heures ¼), selon le cas. Cet avis doit indiquer l'objet et l'emplacement de l'horaire de relais innovateur.

b) L'hôpital et le syndicat doivent se rencontrer au moins quarante-cinq (45) jours avant la mise en œuvre de l'horaire de relais innovateur. Les employés qui sont directement touchés peuvent y assister en fonction de leur disponibilité. Les relais qui seront mis en œuvre sont soumis à un accord mutuel. Cet accord ne doit pas être demandé ni refusé sans raison valable.

c) Il n'y aura aucun relais partagé ni relais de moins de quatre (4) heures.

d) Les relais innovateurs doivent être utilisés seulement lorsque, à cause de la prestation des services ou des heures de fonctionnement, il faut un relais d'une durée autre que celles énoncées ci-dessus

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick) le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guylaine Godin

LETTRE D'ENTENTE - Objet : Définition de « région » aux fins de l'application du paragraphe 23.03, 23.05 seulement et 23.06 (mises en disponibilité déplacements et rappels)

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
GROUPE Professionnels de la science médicale

Les parties acceptent la définition suivante du terme « région » aux fins de l'application du paragraphe 23.03, 23.05 seulement et 23.06 (Mise en disponibilité et rappel). Le terme « région » comprend les huit (8) régions suivantes indiquées à l'annexe A de la *Loi relative aux relations de travail dans les services publics* avant septembre 2008 :

Régie régionale de la santé 1 Sud-est
Régie régionale de la santé 1 Beauséjour
Régie régionale de la santé 2
Régie régionale de la santé 3
Régie régionale de la santé 4
Régie régionale de la santé 5
Régie régionale de la santé 6
Régie régionale de la santé 7
Facilicorp NB

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick) le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guylaine Godin

PROTOCOL D'ENTENTE - Objet : Versement d'une somme globale unique de 500 \$ pour l'année 2021

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

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

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick

En reconnaissance de leur contribution à l'intervention de la province pendant la pandémie, tous les membres de l'unité de négociation qui ont travaillé en 2021 recevront une somme globale unique de 500 \$ (brut) pour l'année 2021. La somme globale sera calculée au prorata pour les employés à temps partiel et surnuméraires en fonction des heures travaillées du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021, jusqu'à concurrence de 500 \$.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick) le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guylaine Godin

LETTRE D'INTENTION Objet : Congé d'études des travailleurs paramédicaux

LETTRE D'INTENTION

entre

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

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
GROUPE Professionnels de la science médicale

Attendu que les parties reconnaissent leur engagement commun à l'égard de la formation continue des travailleurs paramédicaux;

Attendu que l'Employeur reconnaît qu'il est souhaitable d'encourager les études en vertu de l'article 38 de la convention collective;

Par conséquent, l'Employeur accepte d'accorder un ou deux congés d'études par région pour que les coordonnateurs du personnel ambulancier paramédical ou les travailleurs paramédicaux en soins primaires puissent suivre la formation paramédicale en soins avancés, sous réserve des exigences opérationnelles.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick) le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guylaine Godin

PROTOCOLE D'ENTENTE – Objet : Langage inclusif

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

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

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
GROUPE Professionnels de la science médicale

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre le Conseil du Trésor du Nouveau-Brunswick et le Syndicat du Nouveau-Brunswick concernant la révision du libellé de la convention collective des professionnels de la science médicale.

Les deux parties s'engagent à respecter et à appuyer le principe de neutralité et d'inclusion des genres. À cette fin, les parties s'engagent à établir, pendant la durée de la convention collective susmentionnée, un comité mixte chargé d'examiner la convention collective afin de déterminer les possibilités de rendre le libellé plus inclusif. Les parties conviennent que toute modification du libellé n'entraînera pas de changement dans l'application, la portée ou la valeur.

Les deux parties reconnaissent que l'écriture inclusive est plus difficile à mettre en œuvre en français qu'en anglais, mais elles s'engagent néanmoins à soutenir les efforts de rendre la convention collective plus neutre et inclusive en matière de genre.

Le comité mixte accepte de commencer son travail 90 jours après la signature de la convention collective.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick) le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guylaine Godin

LETTRE D'INTENTION - Objet : Comité mixte sur les soins paramédicaux avancés

LETTRE D'INTENTION

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

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick

GROUPE Professionnels de la science médicale

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur reconnaissent leurs engagements respectifs à l'égard de soins de santé de qualité et de la sécurité des patients et conviennent que les travailleurs paramédicaux jouent un rôle essentiel dans le système des soins de santé;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES ACCEPTENT CE QUI SUIT :

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, elles formeront un comité mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et du Syndicat afin d'examiner la possibilité pour les travailleurs paramédicaux d'Ambulance Nouveau-Brunswick de suivre la formation paramédicale en soins avancés avec l'aide de la contribution de l'Employeur.

L'Employeur déterminera le nombre approprié d'ambulanciers paramédicaux en soins avancés requis dans la province et le comité examinera la position de la province.

Le comité mixte étudiera différentes options, mais son avis sera non contraignant. L'Employeur se réservera le droit d'évaluer, à tout moment, le ratio d'ambulanciers paramédicaux en soins avancés requis dans la province en fonction des exigences opérationnelles.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick) le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guylaine Godin

LETTRÉ DE TRANSFERT DES EMPLOYÉS PARAMÉDICAUX

ENTENTE DE TRANSFERT

entre

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

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick

GROUPE Professionnels de la science médicale

PRÉAMBULE : À la suite d'une ordonnance de la Commission du travail et de l'emploi datée du 31 mai 2021 (PS-003-20 et PS-004-20) et d'une analyse des classifications, le ministère des Finances et du Conseil du Trésor a déterminé que le travail et les qualifications des classifications « travailleur(euse) paramédical(e) en soins primaires », « travailleur(euse) paramédical(e) en soins avancés » et « coordonnateur(trice) du personnel ambulancier paramédical » (les « nouvelles classifications ») relèvent du champ d'application et des définitions de la catégorie technique – groupe d'occupations 321 de l'unité de négociation des Professionnels de la science médicale (« PSM »);
et

Tous les travailleurs paramédicaux en soins primaires, travailleurs paramédicaux en soins avancés et coordonnateurs du personnel ambulancier paramédical anciennement représentés par la section locale 1252 du Syndicat canadien de la fonction publique (« section locale 1252 du SCFP »), qui sont transférés de l'unité de négociation de la section locale 1252 du SCFP à l'unité de négociation des PSM le 1^{er} avril 2020, ou qui sont par la suite embauchés dans l'une de ces classifications dans l'unité de négociation des PSM feront partie, après le 1^{er} avril 2020, de l'unité de négociation des PSM du Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick (SESPPNB).

1. CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PSM

À compter du 1^{er} avril 2020, les conditions d'emploi des travailleurs paramédicaux en soins primaires, des travailleurs paramédicaux en soins avancés et des coordonnateurs du personnel ambulancier paramédical seront conformes à la convention collective des employés de l'unité de négociation des PSM, à l'exception des dispositions précisées ci-dessous.

2. DÉFINITIONS

« Région des services d'ambulance » désigne la région géographique établie par EM/ANB Inc., qui comprend un certain nombre de zones administratives.

« Zone administrative » désigne un groupe déterminé de stations d'Ambulance Nouveau-Brunswick (ANB) dans une région géographique désignée.

« Station des services d'ambulance » désigne l'emplacement ou les emplacements réels où un employé se présente régulièrement au travail dans une zone administrative.

« Signature de la présente entente de transfert » désigne la signature initiale de l'entente de transfert, qui s'est tenue le 17 décembre 2021.

3. POSTES SUBSÉQUENTS

La présente entente vise les employés actuels d'EM/ANB Inc. qui travaillent comme travailleurs paramédicaux en soins primaires, travailleurs paramédicaux en soins avancés ou coordonnateurs du personnel ambulancier paramédical et qui sont transférés à l'unité de négociation des PSM, ainsi que les employés embauchés subséquentement dans l'une des nouvelles classifications. Après le transfert, si un employé transféré pose sa candidature à un poste autre que celui qu'il occupe à l'heure actuelle et l'accepte, le taux de traitement et les conditions d'emploi de l'employé seront conformes au salaire et à la convention collective du poste subséquent.

4. ANCIENNETÉ

À la signature de la présente entente de transfert, les employés transférés conserveront l'ancienneté reconnue auparavant dans le cadre de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP. L'ancienneté subséquente sera accumulée conformément à l'article 26 de la convention collective des PSM. Le nom de chaque employé transféré, sa classification, sa date d'embauche et son nombre d'heures d'ancienneté seront ajoutés à la liste d'ancienneté d'EM/ANB Inc. conformément au paragraphe 26.04 de la convention collective des PSM. La conversion des heures d'ancienneté (une heure pour une heure) sera basée sur un maximum de 1 957,50 heures par année de service ininterrompu dans la section locale 1252 du SCFP.

La date d'embauche de l'employé transféré ne changera pas à la suite du transfert. La date d'embauche de l'employé deviendra la date de l'anniversaire de son embauche.

5. DATE DE L'ANNIVERSAIRE

Les employés conserveront la date de l'anniversaire de leur embauche lorsqu'ils étaient membres de la section locale 1252 du SCFP. Lors du transfert à l'unité de négociation des PSM, la date de l'anniversaire d'embauche des anciens membres de la section locale 1252 du SCFP sera reconnue comme étant le 1^{er} avril aux fins de l'augmentation du traitement conformément au paragraphe 30.01 de la convention collective des PSM.

Les personnes embauchées après le 1er avril 2020 recevront leur augmentation du traitement à leur date anniversaire d'embauche.

6. PÉRIODE DE STAGE

À la signature de la présente entente de transfert, les employés transférés qui ont terminé avec succès une période de stage ne seront pas tenus de subir une période de stage. Un employé transféré qui, au moment du transfert, est en période de stage conformément au paragraphe 2.03 de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP, commencera une période de stage conformément à l'article 3 de la convention collective des PSM, et se verra créditer le temps passé en période de stage avec la section locale 1252 du SCFP.

7. PÉRIODE D'ESSAI

À la signature de la présente entente de transfert, un employé transféré qui effectue une période d'essai conformément à l'alinéa 31.04 a) de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP commencera à effectuer une période d'essai conformément au paragraphe 25.03 de la convention collective des PSM, et se verra créditer le temps passé en période d'essai avec la section locale 1252 du SCFP.

8. CRÉDITS DE CONGÉS ANNUELS

Les employés actuels ayant accumulé des crédits de congés annuels inutilisés dans le cadre de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP seront autorisés à transférer ces crédits.

Le droit aux congés annuels sera basé sur l'article 19 de la convention collective des PSM et sera rétroactif au 1^{er} avril 2020. Toute différence entre l'ancien et le nouveau droit aux congés annuels sera ajustée en conséquence pour les employés dans les 90 jours suivant la signature de cette entente.

Tous les nouveaux employés embauchés après la signature de la présente entente de transfert auront droit à leurs crédits de congés annuels conformément à l'article 19 de la convention collective des PSM.

Les demandes de congés annuels approuvées avant la date du transfert seront respectées.

9. CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ DE SOIN DES ENFANTS

Les employés actuels qui sont en congé de maternité ou en congé de garde d'enfant, approuvé dans le cadre de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP, continueront de voir leur congé administré conformément aux dispositions relatives au congé de maternité et au congé de garde d'enfant de cette convention collective.

10. CRÉDITS DE CONGÉ DE MALADIE

Les crédits de congé de maladie inutilisés en date du 1^{er} avril 2020 par un employé visé par la convention collective de la section locale 1252 du SCFP seront transférés à sa banque de congés de maladie conformément à la convention collective des PSM jusqu'à concurrence d'un crédit de deux cent quarante (240) jours. À la signature de l'entente de transfert, les crédits de congé de maladie seront accumulés conformément à la convention collective des PSM.

11. INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

Les parties continueront de travailler rapidement et de bonne foi sur l'invalidité de longue durée (ILD) en ce qui concerne les travailleurs paramédicaux.

12. BLESSURES AU TRAVAIL/INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

Toute réclamation d'indemnisation des travailleurs déposée par un employé transféré avant le transfert continuera d'être administrée conformément à l'article 43 de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP. À la signature de l'entente de transfert, les nouvelles réclamations d'indemnisation des travailleurs seront traitées conformément à l'article 45 de la convention collective des PSM.

13. CONGÉS NON PAYÉS

Tous les efforts seront déployés pour honorer les engagements pris envers les employés transférés concernant les congés non payés qui ont été approuvés avant la signature de la présente entente. Cela ne comprend pas les congés non payés décrits au paragraphe 29.05 – Congés pour affaires du syndicat ou au paragraphe 29.06 – Congés pour emploi au sein du syndicat de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP.

14. CLASSIFICATIONS

Les classifications actuelles de la section locale 1252 du SCFP seront transférées à la convention collective des PSM ainsi :

Classification de la section locale 1252 du SCFP	Classification des PSM
Paramédic des soins primaires	Travailleur(euse) paramédical(e) en soins primaires
Paramédic de soins avancés	Travailleur(euse) paramédical(e) en soins avancés
Coordonnateur(trice) du personnel ambulancier paramédical	Coordonnateur(trice) du personnel ambulancier paramédical

15. TRAITEMENT

Voir Annexe A

16. BANQUE DE SURTEMPS

Les heures dans les banques de surtemps des anciens membres de la section locale 1252 du SCFP, jusqu'à concurrence de soixante-quinze (75) heures, seront transférées à la banque de surtemps de l'employé des PSM. Le surtemps en banque dépassant soixante-quinze (75) heures sera payé dans les soixante (60) jours suivant la signature de la présente entente de transfert.

17. BANQUE DE JOURS FÉRIÉS

Tous les jours fériés en banque seront payés au taux ordinaire. ANB payera les heures au taux ordinaire à la demande de l'employé.

18. HEURES DE TRAVAIL ET ÉTABLISSEMENT DES HORAIRES

Nonobstant le paragraphe 16.02 de la convention collective des PSM, les heures régulières de la semaine de travail des employés visés par la présente entente sont de trente-sept heures et demie (37 heures ½) calculées sur une période de vingt-quatre (24) semaines. De plus, nonobstant le paragraphe 16.07 de la convention collective des PSM, le temps libre entre les relais pour les employés visés par la présente entente sera de dix (10) heures.

Le reste des conditions relatives aux heures de travail et à l'établissement des horaires sera conforme aux procédures et définitions relatives à l'établissement des horaires d'Ambulance Nouveau-Brunswick, V 7.7 qui est une combinaison des lignes directrices de EM/ANB Inc. concernant l'établissement des horaires et des dispositions de l'article 22 de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP jusqu'à ce que les parties puissent s'entendre sur de nouvelles lignes directrices.

19. AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

Les modalités relatives à l'affichage des postes vacants seront conformes au cycle d'établissement et d'affichage des horaires d'Ambulance Nouveau-Brunswick V5.1, qui est une combinaison des lignes directrices d'EM/ANB Inc. datées du 24 septembre 2015 et des dispositions de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP jusqu'à ce que les parties puissent convenir de nouvelles lignes directrices.

20. POSTES DE TRAVAILLEUR PARAMÉDICAL EN SOINS PRIMAIRES SUPPLÉANT

Nonobstant les dispositions de la convention collective des PSM, le processus suivant régira la création de postes permanents de travailleur paramédical en soins primaires suppléant et le recrutement :

1. Tous les postes vacants bilingues de travailleur paramédical en soins primaires actuellement occupés par des travailleurs paramédicaux en soins primaires suppléants permanents unilingues seront affichés à nouveau toutes les huit semaines, conformément au cycle d'affichage actuel d'ANB. Lorsqu'un candidat bilingue, travailleur paramédical en soins primaires (2+), est retenu pour pourvoir un poste de travailleur paramédical en soins primaires, le travailleur paramédical en soins primaires unilingue sera réaffecté à un autre poste dans la même région géographique (c'est-à-dire dans un rayon de 100 km de la station d'attache de son poste original). Si aucun poste n'est disponible, le travailleur paramédical suppléant restera dans la région géographique en tant que travailleur supplémentaire et conservera son statut d'employé permanent à temps plein ou à temps partiel, selon le cas.
2. Tous les futurs postes vacants bilingues de travailleur paramédical en soins primaires seront affichés. S'il n'y a aucun candidat bilingue qualifié, le poste sera pourvu par un travailleur paramédical en soins primaires suppléant. Si aucun travailleur paramédical en soins primaires suppléant n'est disponible, le poste sera attribué au candidat unilingue le plus ancien sur une base temporaire. Ces postes seront affichés à nouveau toutes les 24 semaines.

21. PENSION

À compter du 1^{er} juin 2021, les travailleurs paramédicaux de l'unité de négociation des professionnels de la science médicale cesseront de cotiser au Régime à risques partagés des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du Syndicat canadien de la fonction publique (le « RRP des hôpitaux du SCFP ») et commenceront à cotiser au Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du Nouveau-Brunswick (le « RRP-CES »), sous réserve des dispositions d'admissibilité de ce régime.

Les prestations accumulées dans le cadre du RRP des hôpitaux du SCFP pour ces employés resteront dans ce régime et l'emploi sera considéré comme n'ayant pas pris fin en raison de la présente entente de transfert. À ce titre, l'emploi au titre de l'unité de négociation de la section locale 1252 du SCFP sera pris en compte aux fins de l'admissibilité au régime ou de l'acquisition des droits aux termes du RRP-CES. De même, l'emploi au titre de l'unité de négociation des professionnels de la science médicale sera pris en compte pour les employés ayant des années de service dans le cadre du RRP des hôpitaux du SCFP aux fins de l'acquisition des droits aux termes de ce régime.

Les travailleurs paramédicaux qui avaient le droit d'acheter une « période d'absence autorisée » au sens du paragraphe 24.2 du texte du RRP des hôpitaux du SCFP avant le 1^{er} juin 2021 seront autorisés à acheter ces périodes en tant que « Période d'absence autorisée » au sens du RRP-CES. Toutes les dispositions applicables aux rachats de

services dans le cadre du RRP-CES s'appliqueront à ces périodes, et le coût de rachat sera calculé conformément aux dispositions applicables détaillées aux paragraphes 25.1, 25.2, 25.3, 25.4 et 25.11 du texte du RRP-CES.

Les travailleurs paramédicaux qui avaient le droit d'acheter une « Période d'attente » au sens du paragraphe 24.2 du texte du RRP des hôpitaux du SCFP avant le 1^{er} juin 2021 seront autorisés à acheter ces périodes en tant que « période d'attente » au sens du texte du RRP-CES. Toutes les dispositions applicables aux rachats de services dans le cadre du RRP-CES s'appliqueront à ces périodes, et le coût de rachat sera calculé conformément aux dispositions applicables détaillées aux paragraphes 25.1, 25.5 et 25.11 du texte du RRP-CES.

Les travailleurs paramédicaux qui avaient le droit d'acheter un « Service remboursé précédemment » au sens du paragraphe 24.2 du texte du RRP des hôpitaux du SCFP avant le 1^{er} juin 2021 seront autorisés à acheter ces périodes en tant que :

- « Service remboursé précédemment » au sens du texte du RRP-CES pour les participants qui ont obtenu le remboursement des cotisations dans le cadre du RRP des hôpitaux du SCFP ou du Régime de pension des employés des hôpitaux du Nouveau-Brunswick membres du SCFP (Régime des hôpitaux du SCFP); ou
- « Service transféré précédemment » au sens du texte du RRP-CES pour les participants qui ont obtenu le paiement ou le transfert de la valeur de rachat ou de la valeur de terminaison dans le cadre du RRP des hôpitaux du SCFP ou du Régime des hôpitaux du SCFP.

Toutes les dispositions applicables aux rachats de services dans le cadre du RRP-CES s'appliqueront à ces périodes, et le coût de rachat sera calculé conformément aux dispositions applicables détaillées aux paragraphes 25.1, 25.7, 25.8, 25.9, 25.10 et 25.11 du texte du RRP-CES.

22. VERSEMENT DE L'ALLOCATION DE RETRAITE

L'allocation de retraite des membres de l'unité de négociation des PSM a été supprimée à compter du 31 mars 2019. L'allocation de retraite des membres de la section locale 1252 du SCFP n'a pas été supprimée. Les anciens membres de la section locale 1252 du SCFP auront trois (3) mois pour choisir l'une des deux options suivantes pour le versement de leur allocation de retraite acquise jusqu'à la date d'entrée en vigueur du transfert : 1) recevoir un versement immédiat de leur allocation de retraite; ou 2) reporter le versement de leur allocation de retraite au moment de leur retraite. Les dispositions de l'article 28 de la convention collective des PSM régiront toutes les questions relatives au versement de l'allocation de retraite des anciens membres de la section locale 1252 du SCFP.

Un crédit pour les années complètes de service dans la section locale 1252 du SCFP sera transféré aux fins du calcul de l'allocation de retraite des membres transférés, conformément au paragraphe 28.01 de la convention collective des PSM. Chaque tranche de 1 957,50 heures de service ininterrompu avec l'unité de négociation de la section locale 1252 du SCFP comptera pour 1 957,50 heures de service ininterrompu avec l'unité de négociation des PSM. Cette disposition s'applique également aux employés qui sont revenus au statut d'employé surnuméraire afin d'assister à des séances de formation liées à leur travail. Ces employés devront fournir une preuve de leur présence à la formation et pourront également obtenir un crédit pour les années partielles de service.

Le crédit de l'allocation de retraite sera calculé au prorata pour les employés à temps partiel.

Les employés qui travaillaient auparavant dans la prestation de services d'ambulance auprès d'exploitants du secteur privé et qui avaient le droit de recevoir une allocation de retraite ou de fin de service de leur ancien employeur du secteur privé et qui travaillent auprès d'EM/ANB Inc. au moment du transfert se verront créditer des années de service aux fins du calcul de l'allocation de retraite.

Tout travailleur paramédical qui était admissible à une allocation de retraite et qui a démissionné d'EM/ANB Inc. depuis la date de l'entente de transfert recevra un versement de son allocation de retraite acquise jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'entente de transfert.

23. FORMATION

Nonobstant le paragraphe 37.04 de la convention collective des PSM, EM/ANB Inc. ne remboursera qu'aux employés transférés les dépenses engagées pour la formation obligatoire de la manière suivante :

- a) EM/ANB Inc. prévoira la formation obligatoire pendant les jours de congé prévus de l'employé, dans la mesure du possible;
- b) EM/ANB Inc. remboursera à l'employé son taux de traitement réglementaire à une fois et demie (1 fois ½) le temps nécessaire pour assister à la formation obligatoire prévue un jour de congé de l'employé (heures de formation en classe seulement, sans compter le temps de déplacement);
- c) EM/ANB Inc. remboursera à l'employé le kilométrage à partir de sa station d'attache jusqu'au lieu de la formation indiqué si le kilométrage pour un aller simple est de 60 km ou plus. La somme remboursée sera conforme à la Directive sur les déplacements du gouvernement du Nouveau-Brunswick en vigueur au moment de la formation;
- d) EM/ANB Inc. peut prendre en considération des circonstances particulières pour le remboursement du kilométrage lorsqu'il est lié aux îles (Grand Manan, île Deer et île Campobello). EM/ANB Inc. exercera sa discrétion exclusive dans de telles circonstances;
- e) Aucun repas pendant la séance de formation obligatoire ne sera remboursé;
- f) L'employé accepte d'assister à la formation obligatoire dans le lieu de formation indiqué. Si l'employé choisit d'assister à la formation dans un lieu autre que le lieu de formation indiqué, il renonce à tout remboursement de ses frais de déplacement.

24. UNIFORMES

Le processus concernant les uniformes des employés transférés sera conforme au protocole d'entente à ce sujet, daté du 4 juillet 2018, jusqu'à ce que les PSM et l'Employeur arrivent à une entente sur les uniformes.

25. PÉRIODES DE REPAS

Nonobstant l'annexe B du protocole d'entente relatif aux services d'ambulance, daté du 28 novembre 2017, les allocations de repas des employés transférés seront conformes à l'article 61 de la convention collective des PSM.

Dans le cas des employés transférés qui reçoivent la consigne de demeurer dans un établissement pendant une période de repas et qui doivent être disponibles pour travailler pendant cette période, le terme établissement désigne tout emplacement réel d'une station de services d'ambulance.

26. COTISATIONS ET FRAIS D'ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES

EM/ANB Inc. continuera de verser cent dollars (100 \$) comme contribution aux cotisations professionnelles annuelles des employés transférés. Si les honoraires professionnels sont inférieurs à cent dollars (100 \$), l'employeur doit payer la totalité des honoraires pour cette certification.

27. PRIMES DE RELAIS

Nonobstant le protocole d'entente signé le 28 novembre 2017, les primes de relais des employés transférés seront conformes au paragraphe 33.01 de la convention collective des PSM

28. APPLICABILITÉ DE L'ENTENTE DE TRANSFERT

La présente entente s'applique aux membres de l'unité de négociation de la section locale 1252 du SCFP qui sont transférés à l'unité de négociation des PSM, à compter du 1^{er} avril 2020 (voir la liste des anciens membres de la section locale 1252 du SCFP à l'annexe A ci-jointe) et aux nouveaux employés embauchés par EM/ANB Inc. dans une des classifications représentées par la présente entente.

La présente entente de transfert deviendra un addenda à la convention collective des PSM.

29. MISES EN DISPONIBILITÉ ET RAPPELS

L'article 23 de la convention collective des PSM – MISES EN DISPONIBILITÉ, DÉPLACEMENTS ET RAPPELS – s'appliquera aux travailleurs paramédicaux selon les définitions suivantes :

- En ce qui concerne les travailleurs paramédicaux, « Établissement » désigne « Station »

- En ce qui concerne les travailleurs paramédicaux, « Régie régionale de la santé » désigne « District ».
- En ce qui concerne les travailleurs paramédicaux, « Hôpital » désigne « ANB ».

Signée le 21 Février 2023 à Fredericton, au Nouveau-Brunswick

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR

Leigh Sprague

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Guylaine Godin

Annexe A de l' Entente de Transfer pour les travailleurs paramédicaux

Plan de rémunération pour paramédics – le 1 avril 2020

TABLEAU DE RÉMUNÉRATION

PSP	24.01	25.17	26.46	27.73	28.88	30.32
CPAP	24.92	26.13	27.47	28.78	29.98	31.47
PSA	28.45	29.83	31.36	32.86	34.22	35.93

Taux en vigueur dès le 1 avril 2020

Les parties conviennent que les taux de traitement présentés comprennent l'augmentation économique générale (AEG). Par conséquent, les taux de traitement en vigueur le 1^{er} avril 2020 conformément au transfert ne seront pas modifiés ou augmentés en raison de l'AEG. Les employés seront placés à l'échelon dont la valeur est la plus proche du taux de traitement de l'employé en vigueur le jour précédant le 1^{er} avril 2020, sans lui être inférieure. Les travailleurs paramédicaux transférés de la section locale 1252 du SCFP recevront l'AEG du 1^{er} avril 2020 dans le groupe des Professionnels de la science médicale (PSM).

En reconnaissance des années d'expérience à l'échelon supérieur de l'échelle salariale (section locale 1252 du SCFP – échelon C) :

Les employés qui sont au maximum de l'échelon C aux termes de la convention collective de la section locale 1252 du SCFP depuis cinq ans, mais depuis moins de dix ans au 31 mars 2020 monteront d'un (1) échelon. Les employés qui sont au maximum de leur échelon depuis plus de dix ans au 31 mars 2020 monteront de deux échelons le 1^{er} avril 2020. La reconnaissance des années à l'échelon maximum pour les travailleurs paramédicaux en soins primaires sera utilisée pour déterminer le placement des travailleurs paramédicaux en soins avancés ou des coordonnateurs du personnel ambulancier paramédical. En ce qui concerne les augmentations au mérite, la date de l'anniversaire de tous les employés sera le 1^{er} avril 2021.

<u>Prime incitative</u>	<u>Augmentation en %</u>	<u>Augmentation en \$</u>
<u>8 journées de maladie ou moins</u>	<u>4.34%</u>	<u>\$2,573</u>

La prime pour congés de maladie inutilisés s'étendra sur un exercice financier allant du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023. Elle sera versée sous forme de somme globale 90 jours après le 31 mars 2023 et sera évaluée chaque année (n'ouvrant pas droit à pension).

D'autres détails seront ajoutés.

Classification – Étude de poste et maintien futur.

En reconnaissance des augmentations de traitement importantes qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2020, le Syndicat et l'Employeur conviennent que les travailleurs paramédicaux, les coordonnateurs du personnel ambulancier paramédical et les travailleurs paramédicaux en soins avancés (ou tout autre futur poste de la famille des travailleurs paramédicaux) ne participeront pas à l'étude en cours d'évaluation des emplois des PSM. De plus, ces classifications ne feront pas partie du processus conjoint de maintien du système de classification lorsqu'il sera mis en œuvre. Le processus de classification de cette famille d'emplois consistera en une classification de l'ensemble des postes, fondée sur les descriptions d'emplois. L'équipe de rémunération et de classification s'en tiendra au libellé de l'article 53 de la convention collective des PSM (date d'expiration : 31 mars 2019).

LETTRÉ D'INTENTION Objet : La pension et l'invalidité de longue durée

LETTRÉ D'INTENTION

entre

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

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick
GROUPE Professionnels de la science médicale

Les parties conviennent de travailler ensemble pour analyser les options suivantes et en faire rapport :

1. réduire l'âge de retraite des employés visés par le Régime à risques partagés de certains employés syndiqués des hôpitaux du N.-B. (RRP-CES), notamment les incidences financières sur les employés, l'Employeur et le régime de pension;
2. rendre le coût du régime d'invalidité de longue durée plus abordable pour les employés, notamment la conception du régime et les stratégies visant à réduire la fréquence des demandes d'invalidité de longue durée et la durée des prestations.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick) le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

Leigh Sprague

Susie Proulx-Daigle

POUR L'EMPLOYEUR

Ernie Steeves

Guylaine Godin

LETTRE D'INTENTION Objet : Groupe de travail chargé d'examiner les problèmes liés aux affectations provisoires pour les classifications des travailleurs paramédicaux

LETTRE D'INTENTION

entre

le Conseil du Trésor, représenté par

les conseils d'administration des hôpitaux énumérés à la Partie III

de la première annexe de la

Loi relative aux relations de travail dans les services publics

et

le Syndicat des employé(e)s des secteurs public et privé du Nouveau-Brunswick

GROUPE Professionnels de la science médicale

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Employeur reconnaissent leurs engagements respectifs à l'égard de soins de santé de qualité et de la sécurité des patients et conviennent que les travailleurs paramédicaux jouent un rôle essentiel dans le système des soins de santé;

PAR CONSÉQUENT, LES PARTIES ACCEPTENT CE QUI SUIT :

Dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective, elles formeront un groupe de travail composé de représentants du Syndicat du Nouveau-Brunswick, de Finances et Conseil du Trésor et d'Ambulance Nouveau-Brunswick en vue de discuter des problèmes liés aux affectations provisoires pour la classification des travailleurs paramédicaux.

La discussion portera, entre autres, sur le cycle d'affectation et les horaires de travail.

Le groupe de travail étudiera différentes options, mais son avis sera non contraignant. L'Employeur se réserve le droit de prendre des décisions unilatérales pour régler les problèmes des travailleurs paramédicaux en affectations provisoires dans la province.

Fait à Fredericton (Nouveau-Brunswick) le 21 février 2023.

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR

Leigh Sprague

Ernie Steeves

Susie Proulx-Daigle

Guylaine Godin

**ANNEXE A – TABLEAUX DE RÉMUNÉRATION
TAUX HORAIRES**

EN VIGUEUR le 1 avril, 2019 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	28.35	29.66	31.04	32.44	33.73	35.41
Assistant(e) en anatomopathologie	28.28	29.61	31.05	32.47	33.77	35.47
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie **	29.43	30.84	32.44	34.01	35.39	37.09
Dessinateur graphique	24.49	25.67	26.99	28.28	29.46	30.93
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	30.21	31.68	33.17	34.78	36.23	38.04
Dosimétriste 1	39.94	41.16	42.46	43.76	45.49	47.77
Dosimétriste 2	41.82	43.10	44.57	46.01	47.82	50.22
Photographe	24.49	25.67	26.99	28.28	29.46	30.93
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	22.04	24.40				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	25.96	27.36	29.03	30.20	31.74	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	27.52	28.89	30.41	31.63	33.20	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4*	37.33					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5**	38.45					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	41.82	43.10	44.57	46.01	47.82	50.22
Radiothérapeute 1	34.89					
Radiothérapeute 2	39.94	41.16	42.46	43.76	45.49	47.77
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	41.82	43.10	44.57	46.01	47.82	50.22
Radiothérapeute 4	43.74	45.19	46.70	48.35	50.26	52.77
Radiothérapeute 5	47.32	49.01	50.84	52.86	55.49	
Registraire en oncologie 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Registraire en oncologie 2	24.49	25.67	26.99	28.28	29.46	30.93
Specialiste Clinique 1* & **	44.06	46.27	48.55	50.48	52.89	
Specialiste Clinique 2**	48.88	51.30	53.90	56.06	58.73	
Spécialiste de banque de tissus 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Spécialiste de banque de tissus 2	26.42	27.64	28.93	30.23	31.44	33.01
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Technicien(ne) en échographie 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46

Technologue agréé(e)s en cardiologie*	26.78	28.12	29.49	30.94	32.21	33.81
Technologue de laboratoire médical 2*	28.35	29.67	31.05	32.45	33.74	35.42
Technologue de laboratoire médical 3*	33.43	35.00	36.69	38.37	39.91	41.91
Technologue de laboratoire médical 4* & **	35.79	37.52	39.29	41.22	42.89	44.94
Technologue de laboratoire médical 5*	41.26	43.34	45.54	47.39	49.76	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Technologue en échographie 2	28.28	29.61	31.05	32.47	33.77	35.47
Technologue en électroneurophysiologie 2	26.42	27.64	28.93	30.23	31.44	33.01
Technologue en électroneurophysiologie 3	28.28	29.61	31.05	32.47	33.77	35.47
Technologue en électrophysiologie médicale 2	26.42	27.64	28.93	30.23	31.44	33.01
Technologue en génie clinique 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Technologue en génie clinique 2	26.42	27.64	28.93	30.23	31.44	33.01
Technologue en génie clinique 3	28.28	29.61	31.05	32.47	33.77	35.47
Technologue en génie clinique 4	30.21	31.68	33.17	34.78	36.23	38.04
Technologue en imagerie diagnostique 2	26.42	27.64	28.93	30.23	31.44	33.01
Technologue en imagerie par résonance magnétique*	29.06	30.41	31.82	33.26	34.59	36.31
Technologue en médecine nucléaire 2	26.42	27.64	28.93	30.23	31.44	33.01
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	40.10	42.13	44.27	46.05	48.24	
Technologue en radiation médical Instructeur	28.28	29.61	31.05	32.47	33.77	35.47
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))*	32.98	34.53	36.20	37.85	39.37	41.35
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)*	35.77	37.51	39.27	41.18	42.89	45.03
Thérapeute respiratoire 1	22.53	23.66	24.82	26.04	27.11	28.46
Thérapeute respiratoire 2	26.42	27.64	28.93	30.23	31.44	33.01
Thérapeute respiratoire 3*	34.45	36.06	37.81	39.54	41.13	43.19

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale et/ou les **ajustements d'inversion de compression, le cas échéant.

Spécialistes de banque de tissu ont rejoint les PSM le 8 juillet 2019

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

ANNEXE A

TAUX HORAIRES

EN VIGUEUR le 1 avril 2020 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	31.32	32.66	34.07	35.50	36.81	38.53
Assistant(e) en anatomopathologie	28.85	30.20	31.67	33.12	34.45	36.18
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie **	30.28	31.74	33.38	34.99	36.43	38.16
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	25.93	27.17	28.58	29.95	31.19	32.75
Dessinateur graphique	24.98	26.18	27.53	28.85	30.05	31.55
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	30.81	32.31	33.83	35.48	36.95	38.80
Dosimétriste 1	40.74	41.98	43.31	44.64	46.40	48.73
Dosimétriste 2	42.66	43.96	45.46	46.93	48.78	51.22
Paramédic des soins avancés	29.60	31.02	32.62	34.19	35.61	37.39
Paramédic des soins primaires	24.98	26.18	27.53	28.85	30.05	31.55
Photographe	24.98	26.18	27.53	28.85	30.05	31.55
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	22.48	24.89				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	26.48	27.91	29.61	30.80	32.37	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	28.07	29.47	31.02	32.26	33.86	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4*	38.44					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5**	39.59					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	42.66	43.96	45.46	46.93	48.78	51.22
Radiothérapeute 1	35.59					
Radiothérapeute 2	40.74	41.98	43.31	44.64	46.40	48.73
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	42.66	43.96	45.46	46.93	48.78	51.22
Radiothérapeute 4	44.61	46.09	47.63	49.32	51.27	53.83
Radiothérapeute 5	48.27	49.99	51.86	53.92	56.60	
Registraire en oncologie 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Registraire en oncologie 2	24.98	26.18	27.53	28.85	30.05	31.55
Specialiste Clinique 1* & **	45.69	47.98	50.35	52.34	54.84	
Specialiste Clinique 2**	50.69	53.20	55.89	58.14	60.91	
Spécialiste de banque de tissus 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Spécialiste de banque de tissus 2	26.95	28.19	29.51	30.83	32.07	33.67
Spécialiste de banque de tissus 3	28.85	30.20	31.67	33.12	34.45	36.18
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03

Technicien(ne) de laboratoire médical 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Technicien(ne) en échographie 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Technologue agréé(e)s en cardiologie*	27.95	29.32	30.72	32.19	33.49	35.12
Technologue de laboratoire médical 2*	28.92	30.26	31.67	33.10	34.41	36.13
Technologue de laboratoire médical 3*	34.81	36.42	38.14	39.85	41.42	43.46
Technologue de laboratoire médical 4* & **	37.12	38.91	40.75	42.74	44.48	46.60
Technologue de laboratoire médical 5*	43.07	45.20	47.44	49.33	51.74	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Technologue en échographie 2	28.85	30.20	31.67	33.12	34.45	36.18
Technologue en électroneurophysiologie 2	26.95	28.19	29.51	30.83	32.07	33.67
Technologue en électroneurophysiologie 3	28.85	30.20	31.67	33.12	34.45	36.18
Technologue en électrophysiologie médicale 2	26.95	28.19	29.51	30.83	32.07	33.67
Technologue en génie clinique 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Technologue en génie clinique 2	26.95	28.19	29.51	30.83	32.07	33.67
Technologue en génie clinique 3	28.85	30.20	31.67	33.12	34.45	36.18
Technologue en génie clinique 4	30.81	32.31	33.83	35.48	36.95	38.80
Technologue en imagerie diagnostique 2	26.95	28.19	29.51	30.83	32.07	33.67
Technologue en imagerie par résonance magnétique*	30.01	31.38	32.82	34.29	35.65	37.40
Technologue en médecine nucléaire 2	26.95	28.19	29.51	30.83	32.07	33.67
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	41.60	43.70	45.92	47.78	50.04	
Technologue en radiation médical Instructeur	28.85	30.20	31.67	33.12	34.45	36.18
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))*	34.29	35.87	37.57	39.26	40.81	42.83
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)* 37.26	39.04	40.83	42.78	44.52	46.71	
Thérapeute respiratoire 1	22.98	24.13	25.32	26.56	27.65	29.03
Thérapeute respiratoire 2	26.95	28.19	29.51	30.83	32.07	33.67
Thérapeute respiratoire 3*	36.01	37.65	39.43	41.20	42.82	44.92

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale et/ou les **ajustements d'inversion de compression, le cas échéant.

Les paramédicaux de soins avancés, coordinateur(trice)s du personnel ambulancier paramédical et les paramédicaux des soins primaires ont rejoint le groupe de PSM le 1 avril 2020

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8% (dès le 1 octobre 2020)

Les employés désignés comme: Aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE A

TAUX HORAIRES

EN VIGUEUR le 1 avril 2021 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	34.35	35.72	37.16	38.62	39.95	41.71
Assistant(e) en anatomopathologie	29.43	30.80	32.30	33.78	35.14	36.90
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie **	31.43	32.96	34.66	36.33	37.82	39.62
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	26.45	27.71	29.15	30.55	31.81	33.40
Dessinateur graphique	25.48	26.70	28.08	29.43	30.65	32.18
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	31.43	32.96	34.51	36.19	37.69	39.58
Dosimétriste 1	41.55	42.82	44.18	45.53	47.33	49.70
Dosimétriste 2	43.51	44.84	46.37	47.87	49.76	52.24
Paramédic des soins avancés	30.19	31.64	33.27	34.87	36.32	38.13
Paramédic des soins primaires	25.48	26.70	28.08	29.43	30.65	32.18
Photographe	25.48	26.70	28.08	29.43	30.65	32.18
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	22.93	25.39				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	27.01	28.47	30.20	31.42	33.02	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	28.63	30.06	31.64	32.91	34.54	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4*	39.39					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5**	40.57					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	43.51	44.84	46.37	47.87	49.76	52.24
Radiothérapeute 1	36.30					
Radiothérapeute 2	41.55	42.82	44.18	45.53	47.33	49.70
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	43.51	44.84	46.37	47.87	49.76	52.24
Radiothérapeute 4	45.50	47.01	48.58	50.31	52.30	54.91
Radiothérapeute 5	49.24	50.99	52.90	55.00	57.73	
Registraire en oncologie 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Registraire en oncologie 2	25.48	26.70	28.08	29.43	30.65	32.18
Specialiste Clinique 1* & **	46.98	49.34	51.77	53.82	56.39	
Specialiste Clinique 2**	52.13	54.71	57.47	59.78	62.63	
Spécialiste de banque de tissus 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Spécialiste de banque de tissus 2	27.49	28.75	30.10	31.45	32.71	34.34
Spécialiste de banque de tissus 3	29.43	30.80	32.30	33.78	35.14	36.90
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61

Technicien(ne) en échographie 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Technologue agréé(e)s en cardiologie*	29.14	30.54	31.97	33.47	34.80	36.46
Technologue de laboratoire médical 2*	29.50	30.87	32.30	33.76	35.10	36.85
Technologue de laboratoire médical 3*	35.86	37.51	39.26	41.01	42.61	44.69
Technologue de laboratoire médical 4* &**	38.17	40.01	41.90	43.95	45.74	47.92
Technologue de laboratoire médical 5*	44.43	46.60	48.88	50.81	53.27	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Technologue en échographie 2	29.43	30.80	32.30	33.78	35.14	36.90
Technologue en électroneurophysiologie 2	27.49	28.75	30.10	31.45	32.71	34.34
Technologue en électroneurophysiologie 3	29.43	30.80	32.30	33.78	35.14	36.90
Technologue en électrophysiologie médicale 2	27.49	28.75	30.10	31.45	32.71	34.34
Technologue en génie clinique 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Technologue en génie clinique 2	27.49	28.75	30.10	31.45	32.71	34.34
Technologue en génie clinique 3	29.43	30.80	32.30	33.78	35.14	36.90
Technologue en génie clinique 4	31.43	32.96	34.51	36.19	37.69	39.58
Technologue en génie électronique 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Technologue en génie électronique 2	27.49	28.75	30.10	31.45	32.71	34.34
Technologue en génie électronique 3	29.43	30.80	32.30	33.78	35.14	36.90
Technologue en imagerie diagnostique 2	27.49	28.75	30.10	31.45	32.71	34.34
Technologue en imagerie par résonance magnétique*	30.79	32.19	33.66	35.16	36.55	38.33
Technologue en médecine nucléaire 2	27.49	28.75	30.10	31.45	32.71	34.34
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	42.78	44.93	47.21	49.13	51.45	
Technologue en radiation médical Instructeur	29.43	30.80	32.30	33.78	35.14	36.90
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))*	35.30	36.91	38.65	40.37	41.95	44.01
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)* 38.39	40.21	42.03	44.02	45.80	48.03	
Thérapeute respiratoire 1	23.44	24.61	25.83	27.09	28.20	29.61
Thérapeute respiratoire 2	27.49	28.75	30.10	31.45	32.71	34.34
Thérapeute respiratoire 3*	37.16	38.84	40.65	42.46	44.11	46.25

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale et/ou les **ajustements d'inversion de compression, le cas échéant.

Technologues en génie électronique 1, 2 & 3 ont rejoint les PSM le 23 avril 2021

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE A

TAUX HORAIRES

EN VIGUEUR le 1 avril 2022 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	37.44	38.84	40.31	41.80	43.16	44.95
Assistant(e) en anatomopathologie	30.02	31.42	32.95	34.46	35.84	37.64
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie	32.06	33.61	35.35	37.06	38.58	40.41
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	26.98	28.26	29.73	31.16	32.45	34.07
Dessinateur graphique	25.99	27.23	28.64	30.02	31.26	32.82
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	32.06	33.62	35.20	36.91	38.44	40.37
Dosimétriste 1	42.38	43.68	45.06	46.44	48.28	50.69
Dosimétriste 2	44.38	45.74	47.30	48.83	50.76	53.28
Paramédic des soins avancés	30.80	32.27	33.94	35.57	37.04	38.89
Paramédic des soins primaires	25.99	27.23	28.64	30.02	31.26	32.82
Photographe	25.99	27.23	28.64	30.02	31.26	32.82
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	23.39	25.90				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	27.55	29.04	30.80	32.05	33.68	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	29.20	30.66	32.27	33.57	35.23	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4	40.18					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5	41.38					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	44.38	45.74	47.30	48.83	50.76	53.28
Radiothérapeute 1	37.03					
Radiothérapeute 2	42.38	43.68	45.06	46.44	48.28	50.69
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	44.38	45.74	47.30	48.83	50.76	53.28
Radiothérapeute 4	46.41	47.95	49.55	51.32	53.35	56.01
Radiothérapeute 5	50.22	52.01	53.96	56.10	58.88	
Registraire en oncologie 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Registraire en oncologie 2	25.99	27.23	28.64	30.02	31.26	32.82
Specialiste Clinique 1	47.92	50.32	52.81	54.90	57.52	
Specialiste Clinique 2	53.17	55.80	58.62	60.97	63.88	
Spécialiste de banque de tissus 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Spécialiste de banque de tissus 2	28.04	29.33	30.70	32.08	33.36	35.03
Spécialiste de banque de tissus 3	30.02	31.42	32.95	34.46	35.84	37.64
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20

Technicien(ne) en échographie 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Technologue agréé(e)s en cardiologie	29.72	31.15	32.61	34.14	35.50	37.19
Technologue de laboratoire médical 2	30.09	31.49	32.95	34.44	35.80	37.59
Technologue de laboratoire médical 3	36.58	38.26	40.05	41.83	43.46	45.58
Technologue de laboratoire médical 4	38.94	40.81	42.74	44.83	46.66	48.88
Technologue de laboratoire médical 5	45.32	47.53	49.86	51.83	54.34	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	30.02	31.42	32.95	34.46	35.84	37.64
Technologue en échographie 2	30.02	31.42	32.95	34.46	35.84	37.64
Technologue en électroneurophysiologie 2	28.04	29.33	30.70	32.08	33.36	35.03
Technologue en électroneurophysiologie 3	30.02	31.42	32.95	34.46	35.84	37.64
Technologue en électrophysiologie médicale 2	28.04	29.33	30.70	32.08	33.36	35.03
Technologue en génie clinique 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Technologue en génie clinique 2	28.04	29.33	30.70	32.08	33.36	35.03
Technologue en génie clinique 3	30.02	31.42	32.95	34.46	35.84	37.64
Technologue en génie clinique 4	32.06	33.62	35.20	36.91	38.44	40.37
Technologue en génie électronique 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Technologue en génie électronique 2	28.04	29.33	30.70	32.08	33.36	35.03
Technologue en génie électronique 3	30.02	31.42	32.95	34.46	35.84	37.64
Technologue en imagerie diagnostique 2	28.04	29.33	30.70	32.08	33.36	35.03
Technologue en imagerie par résonance magnétique	31.41	32.83	34.33	35.86	37.28	39.10
Technologue en médecine nucléaire 2	28.04	29.33	30.70	32.08	33.36	35.03
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	43.63	45.83	48.15	50.11	52.48	
Technologue en radiation médical Instructeur	30.02	31.42	32.95	34.46	35.84	37.64
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))	36.01	37.65	39.42	41.18	42.79	44.89
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)	39.16	41.01	42.87	44.90	46.72	48.99
Thérapeute respiratoire 1	23.91	25.10	26.35	27.63	28.76	30.20
Thérapeute respiratoire 2	28.04	29.33	30.70	32.08	33.36	35.03
Thérapeute respiratoire 3	37.90	39.62	41.46	43.31	44.99	47.18

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE A

TAUX HORAIRES

EFFECTIVE: April 1, 2023 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie	38.19	39.62	41.12	42.64	44.02	45.85
Assistant(e) en anatomopathologie	30.62	32.05	33.61	35.15	36.56	38.39
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie	32.70	34.28	36.06	37.80	39.35	41.22
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	27.52	28.83	30.32	31.78	33.10	34.75
Dessinateur graphique	26.51	27.77	29.21	30.62	31.89	33.48
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	32.70	34.29	35.90	37.65	39.21	41.18
Dosimétriste 1	43.23	44.55	45.96	47.37	49.25	51.70
Dosimétriste 2	45.27	46.65	48.25	49.81	51.78	54.35
Paramédic des soins avancés	31.41	32.91	34.61	36.28	37.79	39.67
Paramédic des soins primaires	26.51	27.77	29.21	30.62	31.89	33.48
Photographe	26.51	27.77	29.21	30.62	31.89	33.48
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	23.86	26.42				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	28.10	29.62	31.42	32.69	34.35	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	29.78	31.27	32.92	34.24	35.93	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4	40.98					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5	42.21					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	45.27	46.65	48.25	49.81	51.78	54.35
Radiothérapeute 1	37.77					
Radiothérapeute 2	43.23	44.55	45.96	47.37	49.25	51.70
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	45.27	46.65	48.25	49.81	51.78	54.35
Radiothérapeute 4	47.34	48.91	50.54	52.35	54.42	57.13
Radiothérapeute 5	51.22	53.05	55.04	57.22	60.06	
Registraire en oncologie 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Registraire en oncologie 2	26.51	27.77	29.21	30.62	31.89	33.48
Specialiste Clinique 1	48.88	51.33	53.87	56.00	58.67	
Specialiste Clinique 2	54.23	56.92	59.79	62.19	65.16	
Spécialiste de banque de tissus 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Spécialiste de banque de tissus 2	28.60	29.92	31.31	32.72	34.03	35.73
Spécialiste de banque de tissus 3	30.62	32.05	33.61	35.15	36.56	38.39
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80

Technicien(ne) en échographie 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Technologue agréé(e)s en cardiologie	30.31	31.77	33.26	34.82	36.21	37.93
Technologue de laboratoire médical 2	30.69	32.12	33.61	35.13	36.52	38.34
Technologue de laboratoire médical 3	37.31	39.03	40.85	42.67	44.33	46.49
Technologue de laboratoire médical 4	39.72	41.63	43.59	45.73	47.59	49.86
Technologue de laboratoire médical 5	46.23	48.48	50.86	52.87	55.43	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Technologue en échographie 2	30.62	32.05	33.61	35.15	36.56	38.39
Technologue en électroneurophysiologie 2	28.60	29.92	31.31	32.72	34.03	35.73
Technologue en électroneurophysiologie 3	30.62	32.05	33.61	35.15	36.56	38.39
Technologue en électrophysiologie médicale 2	28.60	29.92	31.31	32.72	34.03	35.73
Technologue en génie clinique 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Technologue en génie clinique 2	28.60	29.92	31.31	32.72	34.03	35.73
Technologue en génie clinique 3	30.62	32.05	33.61	35.15	36.56	38.39
Technologue en génie clinique 4	32.70	34.29	35.90	37.65	39.21	41.18
Technologue en génie électronique 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Technologue en génie électronique 2	28.60	29.92	31.31	32.72	34.03	35.73
Technologue en génie électronique 3	30.62	32.05	33.61	35.15	36.56	38.39
Technologue en imagerie diagnostique 2	28.60	29.92	31.31	32.72	34.03	35.73
Technologue en imagerie par résonance magnétique	32.04	33.49	35.02	36.58	38.03	39.88
Technologue en médecine nucléaire 2	28.60	29.92	31.31	32.72	34.03	35.73
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	44.50	46.75	49.11	51.11	53.53	
Technologue en radiation médical Instructeur	30.62	32.05	33.61	35.15	36.56	38.39
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))	36.73	38.40	40.21	42.00	43.65	45.79
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)	39.94	41.83	43.73	45.80	47.65	49.97
Thérapeute respiratoire 1	24.39	25.60	26.88	28.18	29.34	30.80
Thérapeute respiratoire 2	28.60	29.92	31.31	32.72	34.03	35.73
Thérapeute respiratoire 3	38.66	40.41	42.29	44.18	45.89	48.12

Remarque:

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et

technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8%

Les employés désignés comme: Aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE B – TABLEAUX DE RÉMUNÉRATION TOUT-COMPRIS

TAUX HORAIRES TOUT-COMPRIS

EN VIGUEUR le 1 avril 2019 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	32.04	33.52	35.08	36.66	38.11	40.01
Assistant(e) en anatomopathologie	31.96	33.46	35.09	36.69	38.16	40.08
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie **	33.26	34.85	36.66	38.43	39.99	41.91
Dessinateur graphique	27.67	29.01	30.50	31.96	33.29	34.95
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	34.14	35.80	37.48	39.30	40.94	42.99
Dosimétriste 1	45.13	46.51	47.98	49.45	51.40	53.98
Dosimétriste 2	47.26	48.70	50.36	51.99	54.04	56.75
Photographe	27.67	29.01	30.50	31.96	33.29	34.95
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	24.91	27.57				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	29.33	30.92	32.80	34.13	35.87	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	31.10	32.65	34.36	35.74	37.52	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4*	42.18					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5**	43.45					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	47.26	48.70	50.36	51.99	54.04	56.75
Radiothérapeute 1	39.43					
Radiothérapeute 2	45.13	46.51	47.98	49.45	51.40	53.98
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	47.26	48.70	50.36	51.99	54.04	56.75
Radiothérapeute 4	49.43	51.06	52.77	54.64	56.79	59.63
Radiothérapeute 5	53.47	55.38	57.45	59.73	62.70	
Registraire en oncologie 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Registraire en oncologie 2	27.67	29.01	30.50	31.96	33.29	34.95
Specialiste Clinique 1	49.79	52.29	54.86	57.04	59.77	
Specialiste Clinique 2	55.23	57.97	60.91	63.35	66.36	
Spécialiste de banque de tissus 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Spécialiste de banque de tissus 2	29.85	31.23	32.69	34.16	35.53	37.30
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Technicien(ne) en échographie 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16

Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Technologue agréé(e)s en cardiologie*	30.26	31.78	33.32	34.96	36.40	38.21
Technologue de laboratoire médical 2*	32.04	33.53	35.09	36.67	38.13	40.02
Technologue de laboratoire médical 3*	37.78	39.55	41.46	43.36	45.10	47.36
Technologue de laboratoire médical 4* & **	40.44	42.40	44.40	46.58	48.47	50.78
Technologue de laboratoire médical 5*	46.62	48.97	51.46	53.55	56.23	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Technologue en échographie 2	31.96	33.46	35.09	36.69	38.16	40.08
Technologue en électroneurophysiologie 2	29.85	31.23	32.69	34.16	35.53	37.30
Technologue en électroneurophysiologie 3	31.96	33.46	35.09	36.69	38.16	40.08
Technologue en électrophysiologie médicale 2	29.85	31.23	32.69	34.16	35.53	37.30
Technologue en génie clinique 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Technologue en génie clinique 2	29.85	31.23	32.69	34.16	35.53	37.30
Technologue en génie clinique 3	31.96	33.46	35.09	36.69	38.16	40.08
Technologue en génie clinique 4	34.14	35.80	37.48	39.30	40.94	42.99
Technologue en imagerie diagnostique 2	29.85	31.23	32.69	34.16	35.53	37.30
Technologue en imagerie par résonance magnétique*	32.84	34.36	35.96	37.58	39.09	41.03
Technologue en médecine nucléaire 2	29.85	31.23	32.69	34.16	35.53	37.30
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	45.31	47.61	50.03	52.04	54.51	
Technologue en radiation médical Instructeur	31.96	33.46	35.09	36.69	38.16	40.08
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))*	37.27	39.02	40.91	42.77	44.49	46.73
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)*	40.42	42.39	44.38	46.53	48.47	50.88
Thérapeute respiratoire 1	25.46	26.74	28.05	29.43	30.63	32.16
Thérapeute respiratoire 2	29.85	31.23	32.69	34.16	35.53	37.30
Thérapeute respiratoire 3*	38.93	40.75	42.73	44.68	46.48	48.80

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale et/ou les **ajustements d'inversion de compression, le cas échéant.

Les spécialistes de banque de tissus 1 & 2 ont rejoint les PSM le 8 juillet 2019

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

ANNEXE B

TAUX HORAIRES TOUT-COMPRIS

EN VIGUEUR le 1 avril 2020 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	35.39	36.91	38.50	40.12	41.60	43.54
Assistant(e) en anatomopathologie	32.60	34.13	35.79	37.43	38.93	40.88
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie **	34.21	35.87	37.72	39.54	41.16	43.12
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	29.30	30.70	32.30	33.84	35.24	37.01
Dessinateur graphique	28.23	29.58	31.11	32.60	33.96	35.65
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	34.82	36.51	38.23	40.09	41.75	43.84
Dosimétriste 1	46.04	47.44	48.94	50.44	52.43	55.06
Dosimétriste 2	48.21	49.67	51.37	53.03	55.12	57.88
Paramédic des soins avancés	33.45	35.05	36.86	38.63	40.24	42.25
Paramédic des soins primaires	28.23	29.58	31.11	32.60	33.96	35.65
Photographe	28.23	29.58	31.11	32.60	33.96	35.65
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	25.40	28.13				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	29.92	31.54	33.46	34.80	36.58	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	31.72	33.30	35.05	36.45	38.26	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4*	43.44					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5**	44.74					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	48.21	49.67	51.37	53.03	55.12	57.88
Radiothérapeute 1	40.22					
Radiothérapeute 2	46.04	47.44	48.94	50.44	52.43	55.06
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	48.21	49.67	51.37	53.03	55.12	57.88
Radiothérapeute 4	50.41	52.08	53.82	55.73	57.94	60.83
Radiothérapeute 5	54.55	56.49	58.60	60.93	63.96	
Registraire en oncologie 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Registraire en oncologie 2	28.23	29.58	31.11	32.60	33.96	35.65
Specialiste Clinique 1* & **	51.63	54.22	56.90	59.15	61.97	
Specialiste Clinique 2**	57.28	60.12	63.16	65.69	68.83	
Spécialiste de banque de tissus 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Spécialiste de banque de tissus 2	30.45	31.85	33.35	34.84	36.24	38.05
Spécialiste de banque de tissus 3	32.60	34.13	35.79	37.43	38.93	40.88
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80

Technicien(ne) en échographie 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Technologue agréé(e)s en cardiologie*	31.58	33.13	34.71	36.37	37.84	39.69
Technologue de laboratoire médical 2*	32.68	34.19	35.79	37.40	38.88	40.83
Technologue de laboratoire médical 3*	39.34	41.15	43.10	45.03	46.80	49.11
Technologue de laboratoire médical 4* & **	41.95	43.96	46.04	48.29	50.27	52.66
Technologue de laboratoire médical 5*	48.67	51.08	53.61	55.74	58.47	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Technologue en échographie 2	32.60	34.13	35.79	37.43	38.93	40.88
Technologue en électroneurophysiologie 2	30.45	31.85	33.35	34.84	36.24	38.05
Technologue en électroneurophysiologie 3	32.60	34.13	35.79	37.43	38.93	40.88
Technologue en électrophysiologie médicale 2	30.45	31.85	33.35	34.84	36.24	38.05
Technologue en génie clinique 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Technologue en génie clinique 2	30.45	31.85	33.35	34.84	36.24	38.05
Technologue en génie clinique 3	32.60	34.13	35.79	37.43	38.93	40.88
Technologue en génie clinique 4	34.82	36.51	38.23	40.09	41.75	43.84
Technologue en imagerie diagnostique 2	30.45	31.85	33.35	34.84	36.24	38.05
Technologue en imagerie par résonance magnétique*	33.91	35.46	37.09	38.75	40.28	42.26
Technologue en médecine nucléaire 2	30.45	31.85	33.35	34.84	36.24	38.05
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	47.01	49.38	51.88	53.99	56.55	
Technologue en radiation médical Instructeur	32.60	34.13	35.79	37.43	38.93	40.88
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))*	38.75	40.53	42.45	44.36	46.12	48.40
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)*	42.10	44.12	46.14	48.34	50.31	52.78
Thérapeute respiratoire 1	25.97	27.27	28.61	30.01	31.24	32.80
Thérapeute respiratoire 2	30.45	31.85	33.35	34.84	36.24	38.05
Thérapeute respiratoire 3*	40.69	42.54	44.56	46.56	48.39	50.76

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale et/ou les **ajustements d'inversion de compression, le cas échéant.

Les paramédicaux de soins avancés, coordonnateur(trice) du personnel ambulancier paramédical et paramédicaux des soins primaires ont rejoint les PSM le 1 avril 2020

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et

technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective.

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8% (dès le 1 octobre 2020)

Les employés désignés comme: Aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE B
TAUX HORAIRES TOUT-COMPRIS
EN VIGUEUR Le 1 avril 2021 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	38.82	40.36	41.99	43.64	45.14	47.13
Assistant(e) en anatomopathologie	33.26	34.80	36.50	38.17	39.71	41.70
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie **	35.52	37.24	39.17	41.05	42.74	44.77
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	29.89	31.31	32.94	34.52	35.95	37.74
Dessinateur graphique	28.79	30.17	31.73	33.26	34.63	36.36
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	35.52	37.24	39.00	40.89	42.59	44.73
Dosimétriste 1	46.95	48.39	49.92	51.45	53.48	56.16
Dosimétriste 2	49.17	50.67	52.40	54.09	56.23	59.03
Paramédic des soins avancés	34.11	35.75	37.60	39.40	41.04	43.09
Paramédic des soins primaires	28.79	30.17	31.73	33.26	34.63	36.36
Photographe	28.79	30.17	31.73	33.26	34.63	36.36
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	25.91	28.69				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	30.52	32.17	34.13	35.50	37.31	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	32.35	33.97	35.75	37.19	39.03	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4*	44.51					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5**	45.84					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	49.17	50.67	52.40	54.09	56.23	59.03
Radiothérapeute 1	41.02					
Radiothérapeute 2	46.95	48.39	49.92	51.45	53.48	56.16
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	49.17	50.67	52.40	54.09	56.23	59.03
Radiothérapeute 4	51.42	53.12	54.90	56.85	59.10	62.05
Radiothérapeute 5	55.64	57.62	59.78	62.15	65.23	
Registraire en oncologie 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Registraire en oncologie 2	28.79	30.17	31.73	33.26	34.63	36.36
Specialiste Cliniqu 1* & **	53.09	55.75	58.50	60.82	63.72	
Specialiste Clinique 2**	58.90	61.82	64.94	67.55	70.77	
Spécialiste de banque de tissus 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Spécialiste de banque de tissus 2	31.06	32.49	34.01	35.54	36.96	38.80
Spécialiste de banque de tissus 3	33.26	34.80	36.50	38.17	39.71	41.70
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46

Technicien(ne) de laboratoire médical 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Technicien(ne) en échographie 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Technologue agréé(e)s en cardiologie*	32.93	34.51	36.13	37.82	39.32	41.20
Technologue de laboratoire médical 2*	33.34	34.88	36.50	38.15	39.66	41.64
Technologue de laboratoire médical 3*	40.52	42.39	44.36	46.34	48.15	50.50
Technologue de laboratoire médical 4* & **	43.13	45.21	47.35	49.66	51.69	54.15
Technologue de laboratoire médical 5*	50.21	52.66	55.23	57.42	60.20	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Technologue en échographie 2	33.26	34.80	36.50	38.17	39.71	41.70
Technologue en électroneurophysiologie 2	31.06	32.49	34.01	35.54	36.96	38.80
Technologue en électroneurophysiologie 3	33.26	34.80	36.50	38.17	39.71	41.70
Technologue en électrophysiologie médicale 2	31.06	32.49	34.01	35.54	36.96	38.80
Technologue en génie clinique 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Technologue en génie clinique 2	31.06	32.49	34.01	35.54	36.96	38.80
Technologue en génie clinique 3	33.26	34.80	36.50	38.17	39.71	41.70
Technologue en génie clinique 4	35.52	37.24	39.00	40.89	42.59	44.73
Technologue en génie électronique 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Technologue en génie électronique 2	31.06	32.49	34.01	35.54	36.96	38.80
Technologue en génie électronique 3	33.26	34.80	36.50	38.17	39.71	41.70
Technologue en imagerie diagnostique 2	31.06	32.49	34.01	35.54	36.96	38.80
Technologue en imagerie par résonance magnétique*	34.79	36.37	38.04	39.73	41.30	43.31
Technologue en médecine nucléaire 2	31.06	32.49	34.01	35.54	36.96	38.80
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	48.34	50.77	53.35	55.51	58.14	
Technologue en radiation médical Instructeur	33.26	34.80	36.50	38.17	39.71	41.70
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))*	39.89	41.71	43.67	45.62	47.40	49.73
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)* 43.38	45.44	47.49	49.74	51.75	54.27	
Thérapeute respiratoire 1	26.49	27.81	29.19	30.61	31.87	33.46
Thérapeute respiratoire 2	31.06	32.49	34.01	35.54	36.96	38.80
Thérapeute respiratoire 3*	41.99	43.89	45.93	47.98	49.84	52.26

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale et/ou les **ajustements d'inversion de compression, le cas échéant.

Technologues en génie électronique 1, 2 & 3 ont rejoint les PSM le 23 avril 2021

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective.

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8%

Les employés désignés comme: Aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE B
TAUX HORAIRES TOUT-COMPRIS
EN VIGUEUR Le 1 avril 2022 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	42.31	43.89	45.55	47.23	48.77	50.79
Assistant(e) en anatomopathologie	33.92	35.50	37.23	38.94	40.50	42.53
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie	36.23	37.98	39.95	41.88	43.60	45.66
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	30.49	31.93	33.59	35.21	36.67	38.50
Dessinateur graphique	29.37	30.77	32.36	33.92	35.32	37.09
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	36.23	37.99	39.78	41.71	43.44	45.62
Dosimétriste 1	47.89	49.36	50.92	52.48	54.56	57.28
Dosimétriste 2	50.15	51.69	53.45	55.18	57.36	60.21
Paramédic des soins avancés	34.80	36.47	38.35	40.19	41.86	43.95
Paramédic des soins primaires	29.37	30.77	32.36	33.92	35.32	37.09
Photographe	29.37	30.77	32.36	33.92	35.32	37.09
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	26.43	29.27				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	31.13	32.82	34.80	36.22	38.06	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	33.00	34.65	36.47	37.93	39.81	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4	45.40					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5	46.76					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	50.15	51.69	53.45	55.18	57.36	60.21
Radiothérapeute 1	41.84					
Radiothérapeute 2	47.89	49.36	50.92	52.48	54.56	57.28
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	50.15	51.69	53.45	55.18	57.36	60.21
Radiothérapeute 4	52.44	54.18	55.99	57.99	60.29	63.29
Radiothérapeute 5	56.75	58.77	60.97	63.39	66.53	
Registraire en oncologie 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Registraire en oncologie 2	29.37	30.77	32.36	33.92	35.32	37.09
Specialiste Clinique 1	54.15	56.86	59.68	62.04	65.00	
Specialiste Clinique 2	60.08	63.05	66.24	68.90	72.18	
Spécialiste de banque de tissus 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Spécialiste de banque de tissus 2	31.69	33.14	34.69	36.25	37.70	39.58
Spécialiste de banque de tissus 3	33.92	35.50	37.23	38.94	40.50	42.53
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13

Technicien(ne) en échographie 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Technologue agréé(e)s en cardiologie	33.58	35.20	36.85	38.58	40.12	42.02
Technologue de laboratoire médical 2	34.00	35.58	37.23	38.92	40.45	42.48
Technologue de laboratoire médical 3	41.34	43.23	45.26	47.27	49.11	51.51
Technologue de laboratoire médical 4	44.00	46.12	48.30	50.66	52.73	55.23
Technologue de laboratoire médical 5	51.21	53.71	56.34	58.57	61.40	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Technologue en échographie 2	33.92	35.50	37.23	38.94	40.50	42.53
Technologue en électroneurophysiologie 2	31.69	33.14	34.69	36.25	37.70	39.58
Technologue en électroneurophysiologie 3	33.92	35.50	37.23	38.94	40.50	42.53
Technologue en électrophysiologie médicale 2	31.69	33.14	34.69	36.25	37.70	39.58
Technologue en génie clinique 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Technologue en génie clinique 2	31.69	33.14	34.69	36.25	37.70	39.58
Technologue en génie clinique 3	33.92	35.50	37.23	38.94	40.50	42.53
Technologue en génie clinique 4	36.23	37.99	39.78	41.71	43.44	45.62
Technologue en génie électronique 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Technologue en génie électronique 2	31.69	33.14	34.69	36.25	37.70	39.58
Technologue en génie électronique 3	33.92	35.50	37.23	38.94	40.50	42.53
Technologue en imagerie diagnostique 2	31.69	33.14	34.69	36.25	37.70	39.58
Technologue en imagerie par résonance magnétique	35.49	37.10	38.79	40.52	42.13	44.18
Technologue en médecine nucléaire 2	31.69	33.14	34.69	36.25	37.70	39.58
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	49.30	51.79	54.41	56.62	59.30	
Technologue en radiation médical Instructeur	33.92	35.50	37.23	38.94	40.50	42.53
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))	40.69	42.54	44.54	46.53	48.35	50.73
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)	44.25	46.34	48.44	50.74	52.79	55.36
Thérapeute respiratoire 1	27.02	28.36	29.78	31.22	32.50	34.13
Thérapeute respiratoire 2	31.69	33.14	34.69	36.25	37.70	39.58
Thérapeute respiratoire 3	42.83	44.77	46.85	48.94	50.84	53.31

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8%

Les employés désignés comme: Aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE B

TAUX HORAIRE TOUT-COMPRIS

EN VIGUEUR le 1 avril 2023 (2.0%)

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie	43.15	44.77	46.47	48.18	49.74	51.81
Assistant(e) en anatomopathologie	34.60	36.22	37.98	39.72	41.31	43.38
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie	36.95	38.74	40.75	42.71	44.47	46.58
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	31.10	32.58	34.26	35.91	37.40	39.27
Dessinateur graphique	29.96	31.38	33.01	34.60	36.04	37.83
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	36.95	38.75	40.57	42.54	44.31	46.53
Dosimétriste 1	48.85	50.34	51.93	53.53	55.65	58.42
Dosimétriste 2	51.16	52.71	54.52	56.29	58.51	61.42
Paramédic des soins avancés	35.49	37.19	39.11	41.00	42.70	44.83
Paramédic des soins primaires	29.96	31.38	33.01	34.60	36.04	37.83
Photographe	29.96	31.38	33.01	34.60	36.04	37.83
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	26.96	29.85				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	31.75	33.47	35.50	36.94	38.82	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	33.65	35.34	37.20	38.69	40.60	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4	46.31					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5	47.70					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	51.16	52.71	54.52	56.29	58.51	61.42
Radiothérapeute 1	42.68					
Radiothérapeute 2	48.85	50.34	51.93	53.53	55.65	58.42
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	51.16	52.71	54.52	56.29	58.51	61.42
Radiothérapeute 4	53.49	55.27	57.11	59.16	61.49	64.56
Radiothérapeute 5	57.88	59.95	62.20	64.66	67.87	
Registraire en oncologie 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Registraire en oncologie 2	29.96	31.38	33.01	34.60	36.04	37.83
Specialiste Clinique 1	55.23	58.00	60.87	63.28	66.30	
Specialiste Clinique 2	61.28	64.32	67.56	70.27	73.63	
Spécialiste de banque de tissus 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Spécialiste de banque de tissus 2	32.32	33.81	35.38	36.97	38.45	40.37
Spécialiste de banque de tissus 3	34.60	36.22	37.98	39.72	41.31	43.38
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80

Technicien(ne) en échographie 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Technologue agréé(e)s en cardiologie	34.25	35.90	37.58	39.35	40.92	42.86
Technologue de laboratoire médical 2	34.68	36.30	37.98	39.70	41.27	43.32
Technologue de laboratoire médical 3	42.16	44.10	46.16	48.22	50.09	52.53
Technologue de laboratoire médical 4	44.88	47.04	49.26	51.67	53.78	56.34
Technologue de laboratoire médical 5	52.24	54.78	57.47	59.74	62.64	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Technologue en échographie 2	34.60	36.22	37.98	39.72	41.31	43.38
Technologue en électroneurophysiologie 2	32.32	33.81	35.38	36.97	38.45	40.37
Technologue en électroneurophysiologie 3	34.60	36.22	37.98	39.72	41.31	43.38
Technologue en électrophysiologie médicale 2	32.32	33.81	35.38	36.97	38.45	40.37
Technologue en génie clinique 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Technologue en génie clinique 2	32.32	33.81	35.38	36.97	38.45	40.37
Technologue en génie clinique 3	34.60	36.22	37.98	39.72	41.31	43.38
Technologue en génie clinique 4	36.95	38.75	40.57	42.54	44.31	46.53
Technologue en génie électronique 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Technologue en génie électronique 2	32.32	33.81	35.38	36.97	38.45	40.37
Technologue en génie électronique 3	34.60	36.22	37.98	39.72	41.31	43.38
Technologue en imagerie diagnostique 2	32.32	33.81	35.38	36.97	38.45	40.37
Technologue en imagerie par résonance magnétique	36.21	37.84	39.57	41.34	42.97	45.06
Technologue en médecine nucléaire 2	32.32	33.81	35.38	36.97	38.45	40.37
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	50.29	52.83	55.49	57.75	60.49	
Technologue en radiation médical Instructeur	34.60	36.22	37.98	39.72	41.31	43.38
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))	41.50	43.39	45.44	47.46	49.32	51.74
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)	45.13	47.27	49.41	51.75	53.84	56.47
Thérapeute respiratoire 1	27.56	28.93	30.37	31.84	33.15	34.80
Thérapeute respiratoire 2	32.32	33.81	35.38	36.97	38.45	40.37
Thérapeute respiratoire 3	43.69	45.66	47.79	49.92	51.86	54.38

Remarque:

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et

technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective.

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou,
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8%

Les employés désignés comme: Aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE C - PRIME DE RÉTENTION DE 25 ANS À 3.0%

TAUX HORAIRES

EN VIGUEUR DÈS LA DATE DE SIGNATURE

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie*	38.56	40.01	41.52	43.05	44.45	46.30
Assistant(e) en anatomopathologie	30.92	32.36	33.94	35.49	36.92	38.77
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie	33.02	34.62	36.41	38.17	39.74	41.62
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	27.79	29.11	30.62	32.09	33.42	35.09
Dessinateur graphique	26.77	28.05	29.50	30.92	32.20	33.80
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	33.02	34.63	36.26	38.02	39.59	41.58
Dosimétriste 1	43.65	44.99	46.41	47.83	49.73	52.21
Dosimétriste 2	45.71	47.11	48.72	50.29	52.28	54.88
Paramédic des soins avancés	31.72	33.24	34.96	36.64	38.15	40.06
Paramédic des soins primaires	26.77	28.05	29.50	30.92	32.20	33.80
Photographe	26.77	28.05	29.50	30.92	32.20	33.80
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	24.09	26.68				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	28.38	29.91	31.72	33.01	34.69	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	30.08	31.58	33.24	34.58	36.29	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4	41.39					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5	42.62					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	45.71	47.11	48.72	50.29	52.28	54.88
Radiothérapeute 1	38.14					
Radiothérapeute 2	43.65	44.99	46.41	47.83	49.73	52.21
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	45.71	47.11	48.72	50.29	52.28	54.88
Radiothérapeute 4	47.80	49.39	51.04	52.86	54.95	57.69
Radiothérapeute 5	51.73	53.57	55.58	57.78	60.65	
Registraire en oncologie 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Registraire en oncologie 2	26.77	28.05	29.50	30.92	32.20	33.80
Specialiste Clinique 1	49.36	51.83	54.39	56.55	59.25	
Specialiste Clinique 2	54.77	57.47	60.38	62.80	65.80	
Spécialiste de banque de tissus 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Spécialiste de banque de tissus 2	28.88	30.21	31.62	33.04	34.36	36.08
Spécialiste de banque de tissus 3	30.92	32.36	33.94	35.49	36.92	38.77
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Technicien(ne) en échographie 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11

Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Technologue agréé(e)s en cardiologie	30.61	32.08	33.59	35.16	36.57	38.31
Technologue de laboratoire médical 2	30.99	32.43	33.94	35.47	36.87	38.72
Technologue de laboratoire médical 3	37.68	39.41	41.25	43.08	44.76	46.95
Technologue de laboratoire médical 4	40.11	42.03	44.02	46.17	48.06	50.35
Technologue de laboratoire médical 5	46.68	48.96	51.36	53.38	55.97	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Technologue en échographie 2	30.92	32.36	33.94	35.49	36.92	38.77
Technologue en électroneurophysiologie 2	28.88	30.21	31.62	33.04	34.36	36.08
Technologue en électroneurophysiologie 3	30.92	32.36	33.94	35.49	36.92	38.77
Technologue en électrophysiologie médicale 2	28.88	30.21	31.62	33.04	34.36	36.08
Technologue en génie clinique 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Technologue en génie clinique 2	28.88	30.21	31.62	33.04	34.36	36.08
Technologue en génie clinique 3	30.92	32.36	33.94	35.49	36.92	38.77
Technologue en génie clinique 4	33.02	34.63	36.26	38.02	39.59	41.58
Technologue en génie électronique 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Technologue en génie électronique 2	28.88	30.21	31.62	33.04	34.36	36.08
Technologue en génie électronique 3	30.92	32.36	33.94	35.49	36.92	38.77
Technologue en imagerie diagnostique 2	28.88	30.21	31.62	33.04	34.36	36.08
Technologue en imagerie par résonance magnétique	32.35	33.81	35.36	36.94	38.40	40.27
Technologue en médecine nucléaire 2	28.88	30.21	31.62	33.04	34.36	36.08
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	44.94	47.20	49.59	51.61	54.05	
Technologue en radiation médical Instructeur	30.92	32.36	33.94	35.49	36.92	38.77
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))	37.09	38.78	40.60	42.42	44.07	46.24
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)	40.33	42.24	44.16	46.25	48.12	50.46
Thérapeute respiratoire 1	24.63	25.85	27.14	28.46	29.62	31.11
Thérapeute respiratoire 2	28.88	30.21	31.62	33.04	34.36	36.08
Thérapeute respiratoire 3	39.04	40.81	42.70	44.61	46.34	48.60

Remarque:

Les taux ci-dessus comprennent les *ajustements d'équité salariale

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8%

Les employés désignés comme: Aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.

ANNEXE C
PRIME DE RÉTENTION DE 25 ANS À 3.0%
TAUX HORAIRES
EN VIGUEUR LE 1 AVRIL 2023

	A	B	C	D	E	F
Aide en anesthésie	39.34	40.81	42.35	43.92	45.34	47.23
Assistant(e) en anatomopathologie	31.54	33.01	34.62	36.20	37.66	39.54
Coordinateur(trice) des technologues agréé(e)s en cardiologie	33.68	35.31	37.14	38.93	40.53	42.46
Coordonnateur (trice) du personnel ambulancier paramédical	28.35	29.69	31.23	32.73	34.09	35.79
Dessinateur graphique	27.31	28.60	30.09	31.54	32.85	34.48
Directeur ou directrice de l'école de technologie radiologique	33.68	35.32	36.98	38.78	40.39	42.42
Dosimétriste 1	44.53	45.89	47.34	48.79	50.73	53.25
Dosimétriste 2	46.63	48.05	49.70	51.30	53.33	55.98
Paramédic des soins avancés	32.35	33.90	35.65	37.37	38.92	40.86
Paramédic des soins primaires	27.31	28.60	30.09	31.54	32.85	34.48
Photographe	27.31	28.60	30.09	31.54	32.85	34.48
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 1	24.58	27.21				
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 2	28.94	30.51	32.36	33.67	35.38	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 3	30.67	32.21	33.91	35.27	37.01	
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 4	42.21					
Professionnel(le)s de l'information sur la santé 5	43.48					
Radiothérapeute (instructeur(trice))	46.63	48.05	49.70	51.30	53.33	55.98
Radiothérapeute 1	38.90					
Radiothérapeute 2	44.53	45.89	47.34	48.79	50.73	53.25
Radiothérapeute 3 (surveillant(e))	46.63	48.05	49.70	51.30	53.33	55.98
Radiothérapeute 4	48.76	50.38	52.06	53.92	56.05	58.84
Radiothérapeute 5	52.76	54.64	56.69	58.94	61.86	
Registraire en oncologie 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Registraire en oncologie 2	27.31	28.60	30.09	31.54	32.85	34.48
Specialiste Clinique 1	50.35	52.87	55.49	57.68	60.43	
Specialiste Clinique 2	55.86	58.63	61.58	64.06	67.11	
Spécialiste de banque de tissus 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Spécialiste de banque de tissus 2	29.46	30.82	32.25	33.70	35.05	36.80
Spécialiste de banque de tissus 3	31.54	33.01	34.62	36.20	37.66	39.54
Technicien(ne) de laboratoire médical 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72

Technicien(ne) en échographie 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Technicien(ne) en électroneurophysiologie 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Technicien(ne) en électrophysiologie médicale 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Technicien(ne) en imagerie diagnostique 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Technicien(ne) en médecine nucléaire 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Technologue agréé(e)s en cardiologie	31.22	32.72	34.26	35.86	37.30	39.07
Technologue de laboratoire médical 2	31.61	33.08	34.62	36.18	37.62	39.49
Technologue de laboratoire médical 3	38.43	40.20	42.08	43.95	45.66	47.88
Technologue de laboratoire médical 4	40.91	42.88	44.90	47.10	49.02	51.36
Technologue de laboratoire médical 5	47.62	49.93	52.39	54.46	57.09	
Technologue en cardiologie (en attente de l'agrément)	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Technologue en échographie 2	31.54	33.01	34.62	36.20	37.66	39.54
Technologue en électroneurophysiologie 2	29.46	30.82	32.25	33.70	35.05	36.80
Technologue en électroneurophysiologie 3	31.54	33.01	34.62	36.20	37.66	39.54
Technologue en électrophysiologie médicale 2	29.46	30.82	32.25	33.70	35.05	36.80
Technologue en génie clinique 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Technologue en génie clinique 2	29.46	30.82	32.25	33.70	35.05	36.80
Technologue en génie clinique 3	31.54	33.01	34.62	36.20	37.66	39.54
Technologue en génie clinique 4	33.68	35.32	36.98	38.78	40.39	42.42
Technologue en génie électronique 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Technologue en génie électronique 2	29.46	30.82	32.25	33.70	35.05	36.80
Technologue en génie électronique 3	31.54	33.01	34.62	36.20	37.66	39.54
Technologue en imagerie diagnostique 2	29.46	30.82	32.25	33.70	35.05	36.80
Technologue en imagerie par résonance magnétique	33.00	34.49	36.07	37.68	39.17	41.08
Technologue en médecine nucléaire 2	29.46	30.82	32.25	33.70	35.05	36.80
Technologue en radiation médical 5 (directeur(trice) adjoint(e))	45.84	48.15	50.58	52.64	55.14	
Technologue en radiation médical Instructeur	31.54	33.01	34.62	36.20	37.66	39.54
Technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e))	37.83	39.55	41.42	43.26	44.96	47.16
Technologue en radiation médicale 4 (Coordinateur/trice de secteur)	41.14	43.08	45.04	47.17	49.08	51.47
Thérapeute respiratoire 1	25.12	26.37	27.69	29.03	30.22	31.72
Thérapeute respiratoire 2	29.46	30.82	32.25	33.70	35.05	36.80
Thérapeute respiratoire 3	39.82	41.62	43.56	45.51	47.27	49.56

Remarque :

Rajustement aux fins du recrutement et du maintien de 3.00%

Les employés désignés comme: aide en anesthésie, thérapeute respiratoire 1, 2 et 3; technologue en imagerie par résonance magnétique (IRM)*; technicien en médecine nucléaire 1; technologue en médecine nucléaire 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5 (surveillance en médecine nucléaire seulement), recevront un rajustement aux fins du recrutement et du maintien en poste de 3% en sus des taux prévus dans leur échelle salariale respective

*(Les employés agréés en IRM et désignés comme technologue en imagerie diagnostique 2 et technologue en radiation médicale 3, 4 et 5, pourront seulement recevoir le rajustement de 3% aux fins du recrutement et du maintien pour les heures consacrées à:

- (i) un travail clinique de technologue en IRM
- (ii) des fonctions de surveillance liées à l'IRM ou
- (iii) une combinaison de tâches précisées dans les dispositions i) et ii) ci-dessus.)

Ajustement de ressources de 8%

Les employés désignés comme: Aide en anesthésie, technicien(ne) en imagerie diagnostique, technologue en imagerie diagnostique 2, technologue en imagerie par résonance magnétique, technologue en radiation médicale 3 (surveillant(e)), technologue en radiation médicale (instructeur(trice)), technologue en radiation médicale 4 (coordinateur(trice) de secteur), directeur(trice) de l'école de technologie radiologique, technologue en radiation médicale 5 (directeur(trice) adjoint(e)), technicien(ne) en échographie 1, technologue en échographie 2, technicien(ne) en médecine nucléaire 1, technologue en médecine nucléaire 2, thérapeute respiratoire 1, 2 3 recevront un ajustement de ressourcement de 8%, en sus des taux de leurs échelles salariales individuelles et en sus de l'ajustement de recrutement et du maintien en poste de 3% pour les classifications énumérées ci-dessus.