

LETTRE D'ENTENTE – Mobilité de l'effectif du GNB

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE CONSEIL DU TRÉSOR et COLLEGE COMMUNAUTAIRE DU NOUVEAU-BRUNSWICK,
EMPLOYEURS**

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVE DU NOUVEAU-
BRUNSWICK, SYNDICAT**

Obj : Mobilité de l'effectif du GNB

- 1. En raison de l'impact de la pandémie de COVID-19 sur les activités de la fonction publique du Nouveau-Brunswick, les parties conviennent de suspendre tout article de la convention collective qui limite le déploiement ou la réaffectation des employés à un poste, quelle que soit la description de ce poste, qu'il soit situé au sein des parties I, II, III ou IV de la fonction publique ou entre ces dernières.**
 - 2. Si un employé refuse une réaffectation, le syndicat sera contacté et les parties tenteront de bonne foi de résoudre la question par consensus. Aucun employé ne fera l'objet de mesures disciplinaires pour avoir refusé une réaffectation de façon raisonnable.**
 - 3. Les employés seront payés à leur taux de salaire actuel, à moins qu'il n'y ait une différence de taux considérable entre leur poste et celui auquel ils ont été réaffectés. En cas de différence importante de taux de rémunération, le syndicat sera contacté, et les parties tenteront de bonne foi de résoudre la question par consensus. Si les parties ne parviennent pas à un consensus, la question sera mise en suspens conformément au paragraphe 10 ci-dessous.**
-

- 4. La convention collective « d'origine » de l'employé continuera à s'appliquer pendant la période de réaffectation. L'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté et des crédits de service continu dans son unité de négociation « d'origine » pendant la durée de la réaffectation.**
 - 5. Les employés suivants seront rémunérés pour leurs heures de travail normales (ni plus, ni moins) : 1) les employés occasionnels qui devaient travailler pendant la période des activités des fonctions essentielles; 2) les employés occasionnels qui auraient autrement dû travailler; et 3) les employés à temps partiel qui font régulièrement des heures supplémentaires seront rémunérés pour leurs heures de travail normales.**
 - 6. Les employés continueront à accumuler du service ouvrant droit à pension dans leur unité de négociation « d'origine » pendant la durée de la réaffectation.**
 - 7. Les parties reconnaissent que la situation entourant la pandémie de COVID-19 change rapidement. Par conséquent, si l'une ou l'autre des parties souhaite modifier cette entente, elles en discuteront et tenteront de bonne foi de parvenir à un accord sur la modification proposée.**
 - 8. La présente entente est conclue sous réserve que le protocole décrit dans l'organigramme des mesures des RH pendant les activités des fonctions essentielles, qui est joint à l'annexe A, reste en vigueur. La présente entente prendra fin automatiquement si le protocole prend fin ou est substantiellement modifié.**
 - 9. Sous réserve que la présente entente n'ait pas pris fin automatiquement conformément au paragraphe 8, elle expirera le 30 avril 2020, à moins qu'elle ne soit renouvelée pour une période déterminée par consentement mutuel des parties.**
 - 10. Les différends découlant de la présente entente qui ne sont pas résolus seront mis en suspens et résolus par la médiation ou dans le cadre de la procédure de règlement des griefs après le passage de la pandémie de COVID-19.**
-

POUR LES EMPLOYEURS :

Paméla Boulay, Conseil du Trésor



Collège communautaire du Nouveau-Brunswick



PDG, CCNB

POUR LE SYNDICAT :

Susie Proulx-Daigle

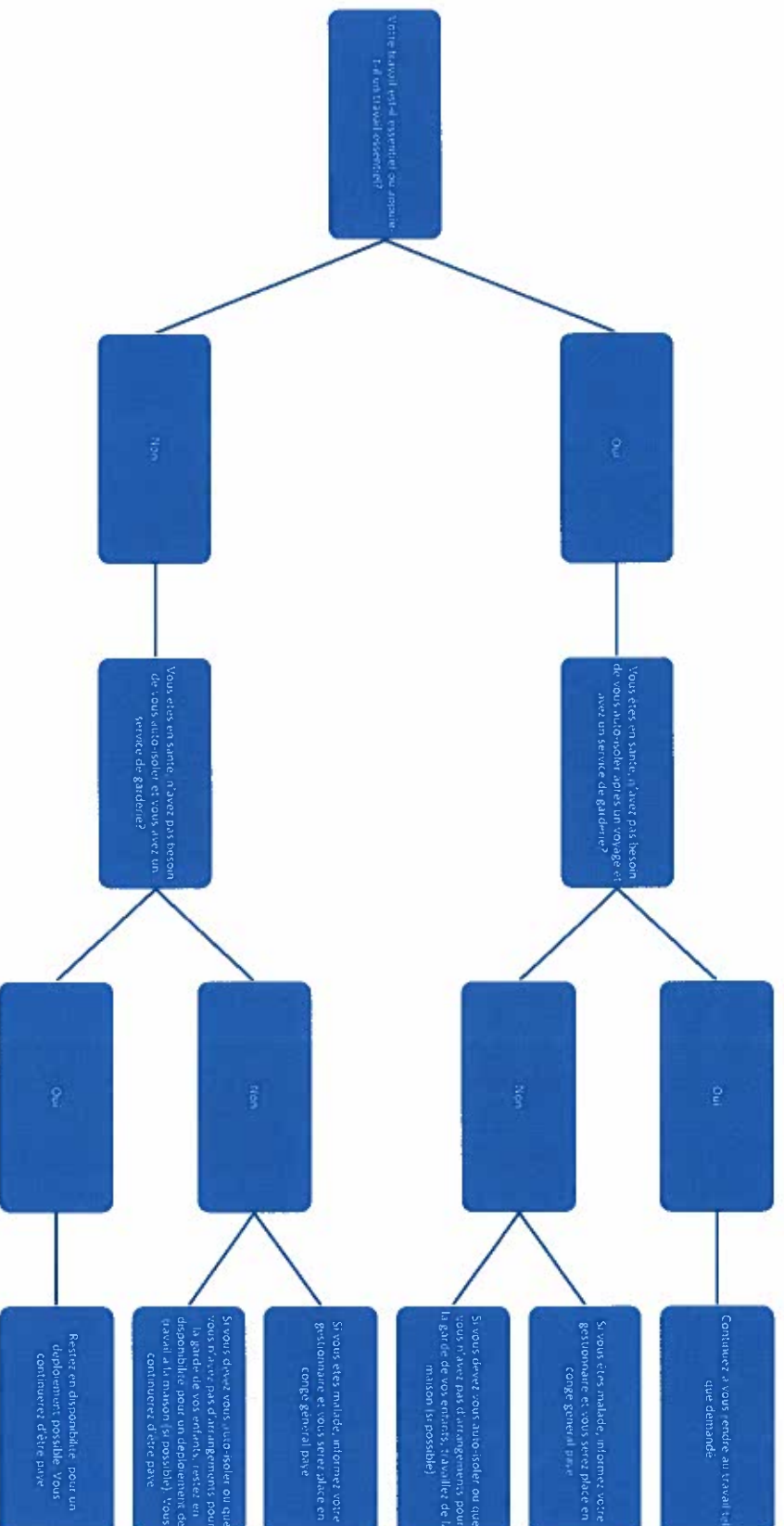


Leigh Sprague



Annexe A

Mesures des RH en mode de fonctionnement et d'opération essentiels



Conseil de Finances et Conseil du Trésor le 16 mars 2020