

ACCORD DE PRINCIPE

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
représentée par le Conseil du Trésor, l'Employeur;

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, Réhabilitation et
thérapie et agents des programmes culturels et de loisirs - la section locale 1418, le
syndicat

Les parties sont parvenues à un accord de principe sur le renouvellement de leur convention collective sur la base suivante :

1. La convention collective est en vigueur du 16 août 2022 au 15 août 2026.
2. Les augmentations économiques générales sont les suivantes :

Date	Augmentation économique générale
16 août 2022	4,00 %
16 août 2023	4,00 %
16 août 2024	2,25 %
16 août 2025	2,25 %

3. Les parties conviennent que le comité mixte sur les questions de charge de travail poursuivra son mandat.
4. Pour les classifications de travailleur social au sein du ministère du Développement social, l'Employeur fournira au Syndicat des rapports trimestriels indiquant les postes temporaires vacants depuis trois mois ou plus et les postes permanents vacants. Les postes vacants seront identifiés par numéro de poste et région. Les parties conviennent que le Syndicat peut rechercher de l'information sur d'autres postes vacants.
5. Article 17.01 :

17.01 Durée des congés annuels

- a) les employés qui ont effectué moins de huit (8) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit d'un jour et un quart (1 1/4), ou 1,25 jour pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de 15 jours par année;
- b) les employés qui ont effectué huit (8) années, mais moins de seize (16) années de services continus, ont droit à des crédits de congés annuels, soit d'un jour et de deux tiers (1 2/3), ou 1,666 jour, pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de 20 jours par année;
- c) les employés qui ont effectué seize (16) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit d'un jour et de trois quarts (1 3/4), ou 1,75 jour, pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de 21 jours par année;

d) les employés qui ont effectué dix-sept (17) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit de 1,833 jour pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de 22 jours par année;

e) les employés qui ont effectué dix-huit (18) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit de 1,916 jour pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de 23 jours par année;

f) les employés qui ont effectué dix-neuf (19) années de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit deux (2) jours pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de 24 jours par année;

g) les employés qui ont effectué vingt (20) années ou plus de services continus ont droit à des crédits de congés annuels, soit de deux jours et un douzième (2 1/12), ou 2,083 jours, pour chaque mois civil de services, ce qui correspond à un total de 25 jours par année

6. Tous les tableaux de rémunération seront modifiés comme suit :

Tous les travailleurs sociaux qui sont affectés régulièrement et continuellement ~~au~~ aux enquêtes en protection de l'enfance ou aux services continus de protection de l'enfance ~~selon~~ conformément à l'alinéa 22.01(b) recevront une prime équivalant à ~~4,8~~ 15 % du taux de rémunération à la quinzaine.

7. Article 22 :

22.01 b) i) Prime versée aux travailleurs sociaux et aux superviseurs de la protection de l'enfance

Les travailleurs sociaux ~~2 et 3~~ ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement ~~au travail de protection de l'enfance, services d'appui à la famille, enquêteur de~~ aux enquêtes sur la protection de l'enfance, accueil centralisé, service de permanence centralisée, coordonnateur de la concertation familiale ou spécialistes cliniques en bien être à l'enfance ou aux services continus de protection de l'enfance recevront une prime équivalant à ~~4,8~~ 15 % du taux de rémunération à la quinzaine conformément à l'annexe A.

Le versement de cette prime ne constitue aucunement une promotion à une classification supérieure.

ii) Cessation de la prime

La prime versée aux travailleurs sociaux et aux superviseurs cesse dans les circonstances suivantes :

- 1) ~~le jour où l'employé est réaffecté de façon permanente à un poste à l'extérieur de l'unité;~~
- 2) ~~lorsque cessent les fonctions de protection de l'enfance exécutées par l'unité; ou~~ lorsque l'employé n'est plus affecté régulièrement et continuellement aux enquêtes sur la protection de l'enfance ou aux services continus de protection de l'enfance.

La cessation de la prime, selon la présente entente, ne constitue ni une mise à pied, ni une rétrogradation ni une mesure disciplinaire.

iii) Nonobstant les sous-alinéas 22.01b(i) et (ii), un travailleur social 2,3 ou un surveillant en travail social qui est affecté à l'occasion ~~à ce travail~~ aux enquêtes en protection de l'enfance ou aux services continus de protection de l'enfance doit recevoir une prime équivalant à ~~4,8~~ 15 % du taux de rémunération à la quinzaine conformément à l'annexe « A » pendant la durée de l'affectation occasionnelle.

8. Article 22.08

b) Nonobstant l'alinéa 22.08a), lorsqu'un travailleur social 2 ~~ou un travailleur social 3~~ est chargé de remplir temporairement les fonctions principales d'un poste de surveillant en travail social dans ~~l'Unité d'accueil et d'évaluation ou l'Unité de~~ le cadre d'enquêtes sur la protection de l'enfance ou des services continus de protection de l'enfance, ~~le taux de traitement actuel de cet employé doit être augmenté de 4,8 %~~ cet employé aura droit à la prime établie à l'alinéa 22.01b) durant cette période temporaire.

9. Les parties se conviennent sur la lettre d'entente ci-jointe concernant l'ancienne prime de protection de l'enfance de 4,8%.

10. Les parties conviennent de modifier les gains ouvrant droit à pension des travailleurs sociaux et des superviseurs de la protection de l'enfance, des psychologues-cliniciens et des agents de probation et de libération conditionnelle 3 afin d'inclure la prime de protection de l'enfance de 15 % prévue au paragraphe 22.01.

11. Les points suivants, convenus précédemment par les parties, feront partie de la convention collective :

Paragraphe 1.05 Libellé neutre sur le genre

Paragraphe 5.07 Fournir des renseignements sur l'unité de négociation au SCFP national

Paragraphe 8.07 Procédure applicable aux griefs

Paragraphe 9.03 Vice de forme (retiré)

Paragraphe 11.08 Réunion disciplinaire

Paragraphe 11.09 Rapport de mesure disciplinaire (retiré)

Paragraphe 12.01 Définition de l'ancienneté

Paragraphe 13.02 Période d'essai (retiré)

Paragraphe 13.05 Affichage de l'avis de concours

Paragraphe 15.03 Modifications aux horaires de travail (retiré)

Paragraphe 15.06 Temps libre pris en remplacement

Paragraphe 16.08 Période minimale applicable au rappel (retiré)

Paragraphe 16.13 Horaire de service de permanence

Paragraphe 17.05 Calcul des congés annuels

Paragraphe 17.08 Accumulation des congés annuels

Paragraphe 19.09 Avance de congé de maladie

Paragraphe 20.04 Temps libre pour négociations

Alinéas 21.04 f) et i), changements d'ordre administratif

Paragraphe 21.13 Congé de mise en quarantaine (retiré)

Paragraphe 22.15 Services sociaux d'urgence en dehors des heures normales (retiré)

Article 28 Mobilité de la main-d'œuvre (retiré)

Paragraphe 30.02 Santé et sécurité

Paragraphe 31.01, changement d'ordre administratif
Annexe C Régime de congés de préretraite (renouvelé)
Annexe D Détachements
Lettre d'entente Gains ouvrant droit à pension (renouvelée)

13. La date d'entrée en vigueur de la nouvelle prime de protection de l'enfance conformément au paragraphe 22.01 sera la date de ratification de la convention par le Syndicat.
14. Les parties conviennent de recommander la ratification de l'accord de principe et de garder les détails de l'accord de principe confidentiels jusqu'à ce que la ratification soit achevée.

Fait le 30 mai 2024, à Saint John, au Nouveau-Brunswick.

Pour le syndicat :

_____ [signé] _____

Pour l'employeur :

_____ [signé] _____

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE : SA MAJESTÉ DU CHEF DE LA PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
représentée par le Conseil du Trésor, l'Employeur;

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale
1418, le Syndicat.

OBJET : L'ancienne prime de protection de l'enfance de 4,8%

ATTENDU QUE l'ancienne prime de protection de l'enfance de 4,8 % a été supprimée et remplacée dans la convention collective.

ET ATTENDU QUE les parties souhaitent maintenir (droits acquis) le libellé de l'ancienne prime pour les employés actuels qui reçoivent l'ancienne prime de protection de l'enfance.

Les parties conviennent que :

1. Les articles suivants continueront à s'appliquer uniquement aux employés actuels qui reçoivent l'ancienne prime de protection de l'enfance à la date de signature de la présente lettre d'entente.

22.01 a) Salaires – Les salaires des employés doivent être établis conformément aux taux fixés à l'annexe « A » ci-jointe qui fait partie de la présente convention. Aux fins d'augmentation d'échelon salarial, les échelons du barème salarial représentent une année de rendement satisfaisant.

b) i) Prime versée aux travailleurs sociaux et aux superviseurs de la protection de l'enfance

Les travailleurs sociaux 2 et 3 ou les travailleurs sociaux superviseurs qui sont affectés régulièrement et continuellement au travail de protection de l'enfance, services d'appui à la famille, enquêteur de la protection de l'enfance, accueil centralisé, service de permanence centralisée, coordonnateur de la concertation familiale ou spécialistes cliniques en bien-être à l'enfance recevront une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine conformément à l'annexe A.

Le versement de cette prime ne constitue aucunement une promotion à une classification supérieure.

ii) Cessation de la prime

La prime versée aux travailleurs sociaux et aux superviseurs cesse dans les circonstances suivantes :

- 1) le jour où l'employé est réaffecté de façon permanente à un poste à l'extérieur de l'unité;
- 2) lorsque cessent les fonctions de protection de l'enfance exécutées par l'unité

La cessation de la prime, selon la présente entente, ne constitue ni une mise à pied, ni une

rétrogradation ni une mesure disciplinaire.

iii) Nonobstant les sous-alinéas 22.01b)(i) et (ii), un travailleur social 2, 3 ou un surveillant en travail social qui est affecté à l'occasion à ce travail doit recevoir une prime équivalant à 4,8 % du taux de rémunération à la quinzaine conformément à l'annexe « A » pendant la durée de l'affectation occasionnelle

22.08 a) Paye de suppléance – Lorsqu'un employé est chargé de remplir temporairement les fonctions principales d'un poste dont la rémunération est plus élevée, pendant un minimum de deux (2) jours de travail consécutifs, le taux de traitement actuel de cet employé doit être augmenté de 4,8 % durant cette période temporaire.

b) Nonobstant l'alinéa 22.08a), lorsqu'un travailleur social 2 ou un travailleur social 3 est chargé de remplir temporairement les fonctions principales d'un poste de surveillant en travail social dans l'Unité d'accueil et d'évaluation ou l'Unité de la protection de l'enfance, le taux de traitement actuel de cet employé doit être augmenté de 4,8 % durant cette période temporaire.

2. La présente lettre d'entente ne s'applique pas aux nouveaux employés embauchés après la date de signature de la présente lettre d'entente.
3. Un employé qui a droit à la nouvelle prime de 15 % en vertu de l'article 22.01 de la convention collective ne recevra pas également la prime de 4,8 % en vertu de la présente lettre d'entente.

Fait le 30 mai 2024, à Fredericton, au Nouveau-Brunswick.

Pour le syndicat :

_____ [signé] _____

Pour l'employeur :

_____ [signé] _____

POINTS CONVENUS
NÉGOCIATIONS
POUR LE RENOUVELLEMENT DE LA

LA CONVENTION COLLECTIVE
ENTRE

LE CONSEIL DU TRÉSOR

ET

RÉHABILITATION ET THÉRAPIE, AGENTS DES PROGRAMMES CULTURELS ET DE LOISIR
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 1418

Contrat expirant le 15 août 2022

Présenté le 29 mai 2024 à _____

SANS PRÉJUDICE

Les propositions suivantes doivent être traitées comme une offre complète. Les parties se réservent le droit de modifier ou de retirer toute offre contenue dans le présent document si elles ne parviennent pas à résoudre l'ensemble des propositions.

Le nouveau libellé est souligné.

~~Le libellé supprimé est rayé.~~

CHANGEMENTS D'ORDRE ADMINISTRATIF

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

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 1418, ci-après appelé le Syndicat, partie de seconde part.

ACCEPTÉ

ARTICLE 1 – DÉFINITIONS

~~1.05 — Genre — Partout dans la présente convention, les mots qui sont exprimés au masculin s'entendent également du féminin.~~

1.05 — Dans la présente convention, « il/elle » ou « ils/elles » sont utilisés pour désigner tous les genres.

ACCEPTÉ

ARTICLE 5 – RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

5.07 En plus de la remise, l'Employeur fournira par voie électronique, au secrétaire-trésorier de la section locale et au SCFP national, des données manipulables qui indiquent la date de fin de la période de paie pour la retenue et les renseignements suivants concernant tous les employés pour lesquels des retenues salariales ont été effectuées : leur nom, leur statut d'emploi (actif ou en congé) et leur cycle de travail (à temps plein, à temps partiel et poste occasionnel), leur classification, leur échelle salariale, leurs heures de travail et les cotisations retenues.

ACCEPTÉ

ARTICLE 8 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

8.07 Paliers dans la procédure applicable aux griefs – L'Employeur fournira au Syndicat les paliers relatifs à la procédure applicable aux griefs dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention. L'Employeur déterminera clairement le représentant de l'Employeur désigné à chaque niveau de la procédure applicable aux griefs pour chaque ministère et pour chaque région et avisera le Syndicat de tous changements.

ACCEPTÉ

ARTICLE 8 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

PALIER	L'EMPLOYÉ PRÉSENTE LE GRIEF DANS UN DÉLAI DE	PRÉSENTER LE GRIEF	L'EMPLOYEUR RÉPOND DANS UN DÉLAI DE
PREMIER	15 jours après la naissance du prétendu grief ou la prise de connaissance par l'employé ou après l'échec de la discussion conformément au paragraphe 8.02	à la personne désignée par l'Employeur <u>Représentant provincial des ressources humaines</u>	10 jours à partir de la réception du grief écrit
DEUXIÈME (lorsqu'un tel palier a été établi)	10 jours à partir de la réception de la réponse du premier palier ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue	à la personne désignée par l'Employeur <u>Sous-ministre</u>	10 20 jours à partir de la réception du grief écrit
DERNIER	à partir de la réception de la réponse du palier précédent ou de la date à laquelle la réponse aurait dû être reçue, OU dans le cas d'une suspension, d'un congédiement ou d'une mise en disponibilité prescrits à l'article 11	au sous-ministre	15 jours à partir de la réception du grief écrit
ARBITRAGE	20 jours à partir de la réception d'une réponse du dernier palier ou de la date où la réponse aurait dû être reçue	au Conseil de gestion <u>Le Conseil du Trésor</u>	

ACCEPTÉ

ARTICLE 11 – MESURE DISCIPLINAIRE

11.08 (a) Lorsqu'une mesure disciplinaire sera prise à l'égard d'un employé et enregistrée dans son dossier personnel, l'employé doit ~~en~~ être avisé à l'avance du but de la réunion de sorte ~~qu'il~~ qu'il/elle puisse communiquer avec son représentant syndical pour lui demander d'assister à l'entrevue.

(b) Rien dans le présent article n'empêche l'Employeur de congédier un employé pour une raison valable sans préavis, avec versement de la rémunération tel que prévu au paragraphe ~~22.10~~ 22.09.

ACCEPTÉ

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

12.01 Définition de l'ancienneté – Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est la durée du service au sein de la section locale 1418 du SCFP à compter de la dernière date d'embauche et elle doit servir à établir la préférence dans toutes les questions qui sont déterminées par la durée du service. À moins de disposition contraire, l'ancienneté est calculée au niveau de l'ensemble de l'unité de négociation.

ACCEPTÉ

ARTICLE 13 – AVANCEMENTS ET MUTATIONS

13.05 ~~Ministères ou établissements non régis par la Loi sur la Fonction publique.~~

- a) Lorsqu'un concours doit avoir lieu pour combler un poste vacant au sein de l'unité de négociation, l'avis de concours doit être affiché ~~sur le (les) tableau(x) d'affichage dans les bâtiments où les employés travaillent~~ par voie électronique pendant un minimum de cinq (5) jours civils avant la date de fermeture du concours.
- b) Un tel avis doit contenir les renseignements suivants :
 - (i) description du poste,
 - (ii) qualifications requises,
 - (iii) lieu du poste,
 - (iv) le taux ou l'échelle salariale applicable, tel que prévu dans la convention collective du SCFP, section locale 1418.
- e) ~~Tous les employés qui se présentent à un concours doivent être avisés du nom du candidat choisi.~~

ACCEPTÉ

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL

15.06 Jeux du Canada et Jeux de la francophonie internationale – Le présent paragraphe vise la classification des agents des programmes culturels et de loisirs seulement. Les deux parties reconnaissent les circonstances particulières entourant les Jeux du Canada et les Jeux de la francophonie internationale, et conviennent que les dispositions des articles 15 et 16 ne s'appliquent pas aux employés devant participer à ces Jeux. Toutefois, les employés devant travailler à ces Jeux auront droit à deux (2) jours de congé pour chaque période de sept (7) jours au cours de laquelle ils auront participé aux Jeux et ces jours de congé doivent être pris dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la date à laquelle le surtemps a été effectué.

~~Les heures de travail des travailleurs du SPC ont les suivantes :~~

ACCEPTÉ

ARTICLE 16 – SURTEMPS

16.13 L'horaire du service de permanence pour une période de douze (12) mois sera affiché au plus tard le 31 janvier. L'Employeur pourra apporter des changements à l'horaire en fonction des besoins opérationnels.

ACCEPTÉ

ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS

17.05 Calcul des congés annuels – En plus des jours de travail réglementaires d'un employé, il faut, aux fins du calcul du droit aux congés annuels, donner des crédits de congés annuels :

- a) pour les jours où l'employé est en congé annuel;
- b) pour les jours où l'employé est en congé payé accordé conformément aux dispositions de la présente convention;
- c) pour les jours où l'employé est en congé de maladie conformément aux dispositions de la présente convention;
- d) pour les jours où l'employé est absent du travail et qu'il reçoit des indemnités pour accident du travail;
- e) pour les jours où l'employé est affecté aux affaires du Syndicat tel qu'il est prévu dans la présente convention, sauf dans le cas d'un congé prolongé; et
- f) pour les jours où l'employée est en congé de maternité;
- g) pour les jours fériés ou pour les jours pris en remplacement de ces derniers.

ACCEPTÉ

ARTICLE 17 – CONGÉS ANNUELS

17.08 Accumulation des congés annuels – Les congés annuels ne doivent pas s'accumuler d'une année à l'autre, sous réserve que les congés annuels auxquels un employé a droit peuvent être reportés à une année subséquente sur demande de l'employé, mais à la seule discrétion de l'Employeur. Un employé qui désire faire reporter des congés annuels auxquels il a droit, doit demander par écrit à l'Employeur la permission de le faire, au plus tard le 15 novembre de l'année pendant laquelle l'employé prendrait normalement les congés annuels qu'il cherche à faire reporter. Cette demande ne doit pas être refusée sans raison valable. Le nombre de congés reportés ne doit pas dépasser une (1) année de congés accumulés.

ACCEPTÉ

ARTICLE 20 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS D'ATELIER ET TEMPS LIBRE POUR AFFAIRES SYNDICALES

20.04 Temps libre pour négociations – Les employés qui sont membres du Comité de négociation du Syndicat doivent obtenir un congé pour remplir les fonctions de ce comité. Toutefois, les employés doivent soumettre à leur surveillant immédiat un avis concernant un tel congé dès qu'ils connaissent les dates appropriées. L'Employeur doit maintenir le plein salaire et les avantages d'un employé qui a obtenu un congé en application de la présente disposition et le Syndicat doit rembourser à l'Employeur le coût du salaire et des avantages de cet employé dans les dix (10) jours qui suivent la facturation, pourvu que l'Employeur soumette la facture dans les 30 jours qui suivent la signature de la présente convention

ACCEPTÉ

21.04 Congé de maternité/adoption

- (f) Durant les dix-sept (17) semaines du congé de maternité, l'employée peut continuer de verser ses cotisations si le régime d'assurance collectif le permet. Lorsqu'une employée demande de continuer de cotiser aux régimes d'assurance collectifs, l'Employeur doit continuer également de verser les cotisations exigées durant la période du congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-sept (17) semaines, à la condition que l'employée remette des chèques postdatés qui correspondent à sa part des primes pour la période complète précédant le début du congé de maternité.
- (g) Régime de prestations supplémentaires de chômage – Après avoir accumulé une année d'ancienneté, une employée qui retourne au travail pour une période d'au moins six (6) mois et qui fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle y est admissible en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, peut recevoir une indemnisation de congé de maternité ou d'adoption en vertu du Régime de prestations supplémentaires de chômage pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi.

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

ACCEPTÉ

ARTICLE 21.04

- (i) Une employée qui se prévaut des dispositions de l'alinéa e) g) ci-dessus doit retourner à son travail et rester à l'emploi du même Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Une employée qui ne retourne pas au travail et qui ne reste pas au travail pendant une période de six (6) mois doit indemniser, au prorata, l'Employeur pour le montant des allocations de congé de maternité reçu.

ACCEPTÉ

ARTICLE 30 – GÉNÉRALITÉS

30.02 Santé et sécurité – Les deux parties reconnaissent que la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* s'applique à la présente convention. Si l'on juge que la présente unité devrait compter une représentation locale au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité, le Syndicat doit avoir l'occasion de nommer ce (ces) représentant(s) à chaque lieu de travail où un comité mixte d'hygiène et de sécurité est établi, conformément à la Loi.

ACCEPTÉ

ARTICLE 31 – RÉTROACTIVITÉ

31.01 Les taux salariaux prévus dans la présente convention entrent en vigueur le 16 août ~~2017~~ 2022. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les heures réglementaires, le surtemps, le service de permanence, le travail par téléphone, le rappel effectués par un employé de l'unité de négociation.

ACCEPTÉ

ANNEXE D

**Objet : DÉTACHEMENTS D'UNE PÉRIODE MAXIMALE D'UN (1) AN
(conformément à l'alinéa 21.09 c)**

ACCEPTÉ DE RENOUVELER

LETTRE D'ENTENTE

entre

le Conseil de gestion

et

le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1418

Objet : les gains ouvrant droit à pension

Travailleur social et superviseur de la protection de l'enfance

Psychologue-clinicien

Agents de probation et de libération conditionnelle 3

ACCEPTÉ DE RENOUVELER

Pour l'employeur

Pour le syndicat

Pour l'employeur

Pour le syndicat

Pour l'employeur

Pour le syndicat

Date _____

Date _____