

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3569**



et

**AGENCE RÉSIDEN TIELLE RESTIGOUCHE INC.
CAMPBELLTON (N.-B.)**



En vigueur du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2020

Table des matières

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 - DROITS DE L'EMPLOYEUR	1
ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	2
ARTICLE 3 - DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 4 - ADHÉSION DES MEMBRES	5
ARTICLE 5 - COTISATIONS SYNDICALES	6
ARTICLE 6 – CORRESPONDANCE.....	6
ARTICLE 7 - COMITÉ DE COOPÉRATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉS.....	6
ARTICLE 8 - RELATIONS EMPLOYEUR-EMPLOYÉS	7
ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF	7
ARTICLE 10 - ARBITRAGE	9
ARTICLE 11 - AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT.....	10
ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT.....	10
ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ.....	11
ARTICLE 14 - POSTES VACANTS, PROMOTIONS ET CHANGEMENT DE PERSONNEL	12
ARTICLE 15 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL	14
ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL	15
ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	17
ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS.....	18
ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS.....	19
ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE	21
ARTICLE 21 - AUTRES CONGÉS.....	24
ARTICLE 22 - TRAITEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS.....	26
ARTICLE 23 - DESCRIPTIONS DE TÂCHES.....	27
ARTICLE 24 - CONDITIONS GÉNÉRALES.....	27

ARTICLE 25 - EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	28
ARTICLE 26 - RÉGIME DE RETRAITE	28
ARTICLE 27 - SALAIRES	28
ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION	28
ANNEXE A - ÉCHELLE SALARIALE.....	30
ANNEXE B - INDEMNITÉS DÉPENSÉES	31
LETTRE D'ENTENTE	32

20

CETTE CONVENTION COLLECTIVE A ÉTÉ CONCLUE LE 19^e JOUR DE JUIN 2017.

ENTRE : **AGENCE RÉSIDENTIELLE RESTIGOUCHE INC. ci-après désignée comme**

l' «**employeur** »

ET : **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3569, ci-après désignée comme**

le «**syndicat**».

PRÉAMBULE

La présente convention a pour but de maintenir des relations harmonieuses et bénéfiques entre l'employeur et les employés et de définir certains termes et conditions d'emploi.

Et en plus, de promouvoir l'importance des discussions et négociations conjointes de toutes les conditions de travail, d'emploi, de service, pour encourager l'efficacité à l'application et promotion de la moralité, le bien-être et la sécurité de tous les employés de l'unité de négociation.

L'employeur et les employés reconnaissent que l'employeur est un organisme à but non lucratif.

Les deux parties respectent la philosophie, les buts et objectifs de l'Agence Résidentielle Restigouche Inc.

Les parties liées par cette entente collective conviennent que l'employeur doit adhérer et observer toutes les lois, les normes et tous les règlements des ministères du gouvernement de la province du Nouveau-Brunswick, sans quoi les fonds alloués peuvent être refusés.

ARTICLE 1 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

1.01 (a) Droits de l'employeur

Le Syndicat reconnaît que l'Employeur a le droit d'exercer ses fonctions de direction et de gérer cette entreprise selon les termes de cette entente collective.

(b) Droit du syndicat

Toute question en litige de ces droits est limitée par cette entente collective et devrait être décidée par la procédure de grief et d'arbitrage.

1.02 Aucune discrimination

L'employeur devrait exercer ses droits de façon juste et raisonnable. Les droits de l'employeur ne devraient pas être utilisés pour gérer les membres de son personnel de façon discriminatoire.

1.03 Les employés

Devront accomplir leurs tâches de façon juste et raisonnable. Les employés ne devront pas effectuer leurs tâches de façon discriminatoire envers les clients.

1.04 (a) Les deux parties : Les deux parties reconnaissent que la Loi sur les Droits de la Personne du Nouveau-Brunswick s'applique à cette entente collective.

b) Droits des clients : Les clients doivent être traités et recevoir des services dans un environnement exempt d'abus et de négligence, leur assurant protection, sécurité et qualité de soins, de même que les services adaptés à leur condition.

1.05 Exigence de formation

La formation exigée pour soumettre sa candidature pour un poste à temps plein à l'Agence Résidentielle Restigouche Inc., est de posséder :

- un diplôme d'études secondaires,
- ainsi qu'un certificat ou diplôme de niveau postsecondaire d'une durée de deux (2) ans (Techniques d'intervention en services communautaires) ou
- toute autre certificat ou diplôme, d'une durée d'au moins six (6) mois ou sept cents vingt (720) heures, reconnue par un collège communautaire ou une université et spécialisé dans un programme de services aux personnes ayant des besoins spéciaux.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

2.01 Unité de négociation - L'employeur reconnaît le Syndicat Canadien de la Fonction Publique, section locale 3569, comme l'unique et exclusif agent négociateur pour tous les employés protégés par cette convention collective, à l'exception des employés exclus en application de l'ordonnance d'accréditation rendue par la Commission des Relations Industrielles du Nouveau-Brunswick et s'engage à négocier avec le Syndicat ou tout comité autorisé par ce dernier, concernant toute question relative au rapport existant entre les parties à cette convention dans le but de régler paisiblement et amicalement tout litige qui pourrait survenir entre eux.

2.02 Tâches réservées à l'unité de négociation -- Les personnes, autres que les chefs d'équipe et les étudiants, dont les emplois ne font pas partie de l'unité de négociation ne devront pas effectuer le travail des employés de l'unité de négociation sauf pour fins d'instructions, de formation ou en cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles et sous réserve que

RA

l'accomplissement de ces tâches ne réduise pas les heures régulières de travail ou le salaire d'un employé.

- 2.03 Les deux parties reconnaissent que l'on demande parfois aux chefs d'équipe et aux étudiants d'effectuer le travail des membres de l'unité de négociation. Le chef d'équipe sera utilisé seulement lorsqu'il n'y aura pas de membres syndiqués disponibles pour faire le travail.
- 2.04 Aucune autre entente - Aucun employé n'a le droit ou la permission de conclure une entente écrite ou verbale avec l'employeur ou son représentant qui pourrait aller à l'encontre de la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DÉFINITIONS

- 3.01 (a) Tableau d'affichage - Devra être placé au bureau de l'employeur, actuellement situé au 6, rue Union, Campbellton (Nouveau-Brunswick).
- (b) Livre de Rapport - Le livre de rapport (dans la section "communication") sera utilisé comme outil de communication entre le syndicat, les membres et l'employeur.
- (c) Affichage d'emploi - Tous les affichages de poste seront placés dans cette section.
- 3.02 Employé - Aux fins de la présente convention, signifie toute personne de l'unité de négociation embauchée par l'employeur. Ces employés sont classés comme travailleurs de soutien II et III et peuvent être divisés dans les catégories suivantes:
- (a) Employé permanent à temps plein désigne tous les employés qui travaillent une semaine normale de travail, telle que définie à l'article 16 (Heures de travail).
- (b) Employé à temps partiel désigne tous les employés qui travaillent moins que les heures normales d'une semaine de travail telle que définie à l'article 16 (Heures de travail).
- (c) Employé en période probatoire désigne les nouveaux employés qui sont embauchés pour une période de probation afin de déterminer leurs compétences. Après avoir complété les six (6) mois civils d'emploi, l'employeur se réserve le droit d'accorder une autre période de trois (3) mois additionnels pour un total de neuf (9) mois, pourvu que l'employeur explique à l'employé les raisons de ladite extension. Ces employés ont tous les droits et privilèges de cette convention collective, sauf en cas de congédiement.
- (d) Employé permanent à temps partiel - Désigne un employé qui a été nommé à un poste permanent temps partiel. Les employés permanents à

temps partiel doivent recevoir le salaire, l'ancienneté, les crédits de congé de maladie, les congés annuels et les congés fériés au pro-rata des heures régulières de travail à l'horaire selon l'affichage de poste et seront éligibles au régime d'assurance collective.

- 3.03 Clients - Désigne les personnes qui ont entrepris un contrat de services avec l'Agence Résidentielle Restigouche Inc.
- 3.04 Bureau Chef - Désigne les bureaux administratifs de l'Agence Résidentielle Restigouche Inc. présentement situés au 6, rue Union, Campbellton (Nouveau-Brunswick).
- 3.05 Congé fériés - Désigne la période de vingt-quatre (24) heures débutant à 00h01 heures d'un jour civil désigné comme congé férié en vertu de cette convention collective.
- 3.06 Mise en disponibilité - En vertu de cette convention collective désigne une réduction de la main d'oeuvre causée par une pénurie de travail, mais l'employé détient tous ses droits de réembauche conformément à l'article 15.
- 3.07 Avis - Désigne tout avis par écrit qui peut être délivré personnellement ou par courrier enregistré ou certifié, ou avec le chèque de paye.
- 3.08 Résidences - Désigne les résidences privées appartenant ou louées par les clients et gérées par l'employeur et doivent être considérées comme la propriété privée des clients.
- 3.09 Horaire - Désigne le document accompagnant la paye des employés spécifiant leurs affectations pour une période de deux (2) semaines pour les employés à temps partiel et six (6) semaines pour les employés à temps plein. L'horaire de travail sera remis aux employés au bureau de la réception situé au 6, rue Union, Campbellton,
- 3.10 Employé temporaire - Désigne une personne, y compris un étudiant, qui est embauché pour une période déterminée ou pour fins d'effectuer un travail spécifique et qui peut être mis à pied à la fin de cette période ou lorsqu'un tel travail a été complété.
- 3.11 Poste vacant - Désigne tout poste à l'intérieur de l'unité de négociation que l'employeur veut combler soit en permanence ou à temps partiel.
- 3.12 Congé de maladie - En vertu de cette convention collective, désigne la période de temps accordée à un employé permanent pour s'absenter de son travail avec rémunération pour cause de maladie, d'incapacité ou d'un accident pour lequel une indemnisation n'est pas autorisée selon la Loi de l'Hygiène et la Sécurité au Travail. Ceci est conditionnel au nombre d'heures de maladie que l'employé a déjà cumulé.

R.D

- 3.13 Promotion - Signifie tout changement d'une classification à une autre ou un transfert latéral, pour lequel une échelle salariale plus élevée s'applique.
- 3.14 Famille ou tuteur - Désigne la famille ou le tuteur (curateur public) du client qui peut aider les employés et l'employeur, de temps à autre, à prendre une décision affectant le client.
- 3.15 Grief - Désigne un litige ou une divergence d'opinion en ce qui concerne ce qui suit:
- (a) l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue infraction à la convention collective, y compris tout litige, s'il y a matière à arbitrage (S-55 LRI).
 - (b) une mesure disciplinaire donnant cours à un congédiement, une suspension ou une pénalité financière;
- 3.16 Ancienneté - L'ancienneté est définie comme étant le nombre total d'heures réglementaires à partir de la date d'embauche. Le maximum qu'un employé peut accumuler au cours d'une année est de 2080 heures, excluant le surtemps. Les congés pour affaires syndicales comptent dans les heures d'ancienneté.
- 3.17 Application du pluriel ou du féminin - Partout où le singulier ou le masculin est utilisé dans cette convention collective, il sera considéré comme pluriel ou féminin où le contexte des parties l'exige.
- 3.18 Conjoint de fait ou Union de fait : est défini comme suit : personne qui a vécu ou qui vit avec vous en union de fait depuis au moins douze (12) mois sans interruption OU qui a vécu avec vous et qui est la mère ou le père de votre enfant ou qui a adopté votre enfant légalement ou de fait.
- 3.19 Unité familiale présente : est définie comme le regroupement immédiat familial de l'employé(e). Ceci se caractérise par les membres qui font présentement partie de la famille, dont l'époux-se ou le /la conjoint-e de fait, sans discrimination en raison du sexe de la personne et toute personne reliée à ce couple. Dans l'éventualité du décès d'un-e ancien-ne époux-se (exemple : divorce), l'employé demandera un congé autre (Journée de congé annuel ou Congé de deuil non payé ou Temps accumulé ou Congé férié, si l'employé en a de cumulé)

ARTICLE 4 - ADHÉSION DES MEMBRES

- 4.01 Tous les employés embauchés par l'Agence Résidentielle Restigouche Inc. (l'employeur), sauf les étudiants et les employés administratifs doivent être membres du syndicat. Ceci est une condition d'emploi.

ARTICLE 5 - COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 Cotisations - L'employeur déduira les cotisations syndicales de chaque employé à toutes les deux semaines, selon le montant prévu dans les Statuts et/ou les Règlements du Syndicat et remettra cette somme au Syndicat, commençant avec la première période de paye suivant la date d'embauche.
- 5.02 Les prélèvements devront être retenus de leur salaire à toutes les deux (2) semaines et devront être envoyés au secrétaire-trésorier du syndicat mensuellement, accompagné d'une liste de noms, des salaires réguliers, classification et de la somme déduite à chaque employé, dont les déductions salariales ont été effectuées.
- 5.03 L'employeur et le syndicat doivent informer les nouveaux employés -- Les deux parties acceptent de coopérer et d'informer les nouveaux employés des conditions d'emploi et le fait qu'une entente collective est en vigueur. L'employeur accepte de fournir au président de la section locale le nom, l'adresse, le numéro de téléphone, le poste occupé, le taux salarial et la localité de chaque nouvel employé, à la prochaine période de paye suivant leur date d'embauche.
- 5.04 En collaboration avec le Syndicat, l'employeur s'engage à fournir des copies de la Convention collective aux nouveaux employés, lors de l'embauche.
- 5.05 L'employeur doit indiquer, sur chaque bordereau T-4, la somme des cotisations payées par l'employé au cours de l'année précédente.

ARTICLE 6 -- CORRESPONDANCE

- 6.01 Toute correspondance entre les parties portant sur la présente convention ou en découlant doit se faire par l'entremise de l'employeur et du président du Syndicat, ou sinon expressément demandé autrement.

ARTICLE 7 --- COMITÉ DE COOPÉRATION EMPLOYEUR-EMPLOYÉS

- 7.01 Comité Employeur-Employés - Les parties présentes reconnaissent les avantages qui peuvent découler d'un comité employeur-employés. Il est convenu que ce comité sera composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux. Des rencontres régulières auront lieu aux deux mois.
- 7.02 Compétence du comité - Le comité examine le régime des avantages sociaux des employés et les mesures de sécurité, et doit faire des recommandations à l'employeur et aux employés. Ce ne sont que des recommandations et ne peuvent être imposées aux parties. De plus, le comité n'a aucun pouvoir sur les questions salariales et autres affaires reliées à la convention collective, y compris l'application de celle-ci.

- 7.03 Pouvoirs du comité : Le comité ne doit pas avoir préséance sur les activités de tout autre comité du syndicat et de l'employeur. Le comité peut cependant présenter au syndicat et à l'employeur les recommandations découlant de leurs discussions sans toutefois influencer l'un ou l'autre des partis.
- 7.04 L'Employeur accordera du temps libre du travail avec rémunération aux employés qui sont membres du comité employeur-employé pour rencontrer celui-ci, à condition que la rencontre ait lieu pendant la journée de travail régulière de l'employé.

ARTICLE 8 - RELATIONS EMPLOYEUR / EMPLOYÉS

- 8.01 Représentation -- L'employeur ne doit pas négocier ou conclure une entente avec un employé ou un groupe d'employés de l'unité de négociation. Aucun employé ou groupe d'employés ne peut représenter le Syndicat aux rencontres avec l'employeur, sans l'autorisation du Syndicat.
- 8.02 Représentants - Le Syndicat peut, en tout temps, avoir recours à des représentants du Syndicat Canadien de la Fonction Publique lorsqu'il traite ou négocie avec l'employeur. Ce dernier peut avoir recours à toute personne qu'il estime nécessaire lorsqu'il traite ou négocie avec le Syndicat.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEF

- 9.01 Élection d'un délégué syndical - Afin de régler les griefs, l'Employeur reconnaît les droits que possède le Syndicat de nommer ou élire un délégué syndical.
- 9.02 Noms des délégués syndicaux - Le Syndicat doit faire parvenir à l'employeur, par écrit, les noms des délégués syndicaux. Tout changement dans le personnel de délégués syndicaux devra être envoyé à l'employeur sans délai.
- 9.03 Absence pour représentation syndicale
- (a) L'Employeur convient que les délégués syndicaux ne doivent en aucun temps être empêchés d'exercer leurs responsabilités syndicales. Il ne doit pas quitter son travail sans en obtenir la permission de son surveillant. Une telle permission ne peut être refusée sans raison valable.
 - (b) De plus, le délégué syndical ne fera pas son enquête durant les heures de travail.
- 9.04 Représentant syndical - Un membre du syndicat doit avoir accès à l'établissement de l'employeur dans le but d'aider à la résolution d'un grief.

9.05 Règlement de grief – Voir les étapes ici bas. À noter qu'en cas de suspension ou de congédiement, le grief sera déposé directement à la deuxième étape

PREMIÈRE ÉTAPE : Il est entendu qu'un employé qui a un grief ou une plainte plausible doit tout d'abord être encouragé d'en discuter avec son superviseur immédiat, afin de régler le grief ou la plainte plausible, dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

DEUXIÈME ÉTAPE : Lorsque la question en litige ne peut être réglée par les discussions prévues à la première étape, alors :

i) dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent à partir du moment où la réponse à la première étape a été reçue ou aurait dû être reçue, l'employé et son délégué syndical peuvent soumettre le grief au directeur par écrit.

ii) L'employeur devra remettre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief en question.

TROISIÈME ÉTAPE : Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à la deuxième étape, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables de la réception de la décision de l'employeur tel que prévu à la première étape, soumettre le litige à l'arbitrage, tel que prévu à l'article 10.

Il est convenu que pour résoudre un grief soumis à l'arbitrage, sauf pour les griefs de suspension, congédiement ou mise à pied, que l'on doit discuter de la possibilité d'avoir recours à la nomination d'un médiateur de grief du ministère de l'éducation postsecondaire, de la formation et du travail, sur le consentement mutuel des deux parties.

Palier	Temps accordé à l'employé pour présenter son grief	Grief présenté à	Temps accordé à l'employeur pour répondre au grief
Première étape	20 jours ouvrables après que survient le prétendu grief ou que l'employé en prend connaissance.	Superviseur immédiat	10 jours ouvrables à compter de la discussion.
Deuxième étape	20 jours ouvrables à compter de la réponse du palier précédent OU de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue OU dans le cas d'une suspension ou d'un congédiement, tel que prévu à l'article 9.05.	Directeur (Employeur)	10 jours ouvrables à compter de la réception du grif écrit.
Troisième étape	30 jours à compter de la réception de la réponse du dernier palier ou de la date à laquelle une telle réponse aurait dû être reçue.	Référence à l'arbitrage	

ARTICLE 10 - ARBITRAGE

- 10.01 Composition du conseil d'arbitrage - Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit le signifier à l'autre partie par courrier enregistré, en indiquant le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. L'autre partie doit répondre dans les quinze (15) jours suivant la réception de l'avis, par courrier enregistré, en indiquant le nom et l'adresse de son représentant au conseil d'arbitrage. Les deux représentants doivent alors se rencontrer pour choisir un arbitre impartial.
- (a) Si les deux parties en conviennent, le conseil d'arbitrage peut être formé d'un seul arbitre.
- 10.02 Défaut de nomination - À défaut de nomination d'un arbitre par le récipiendaire de l'avis ou en cas de mésentente des deux représentants quant au choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant leur nomination, le ministre de l'Éducation Postsecondaire, Formation et Travail doit, à la demande de l'une ou l'autre des parties, nommer l'arbitre.
- 10.03 Procédures du conseil -- Le conseil peut établir ses propres procédures, mais devra accorder toute possibilité aux deux parties de présenter toute preuve et d'en faire la soumission. Le conseil doit entendre et déterminer les différends ou allégations et rendre une décision.
- 10.04 Décision du conseil - Une décision majoritaire constitue la décision du conseil. À défaut de décision majoritaire, la décision de l'arbitre sera finale et définitive et lie toutes les parties. Mais en aucun cas, le conseil d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier la présente convention ou de changer, modifier ou rectifier une de ses dispositions. Cependant, le conseil d'arbitrage a le plein pouvoir de régler un grief découlant d'un congédiement ou d'une mesure disciplinaire, selon un mode qu'il estime juste et équitable.
- 10.05 Désaccord sur la décision - Si les parties sont en désaccord quant à l'interprétation de la décision, l'une ou l'autre des parties peut demander à l'arbitre du conseil d'arbitrage de convoquer une réunion du conseil afin de préciser la décision.
- 10.06 Dépenses du comité - Chaque partie doit payer:
- (a) les frais et dépenses du représentant qu'elle nomme;
- (b) la moitié des frais et dépenses de l'arbitre du conseil ou du seul arbitre.
- 10.07 Modification des délais - Les délais prévus aux procédures de grief et d'arbitrage peuvent être prolongés d'un commun accord entre les parties.
- 10.08 Témoins - À toute étape de la procédure de grief ou d'arbitrage, les parties peuvent appeler d'autres témoins, en plus de l'employé concerné. Toutes les dispositions raisonnables seront prises pour permettre aux parties en cause de

prendre connaissance des conditions de travail qui peuvent être pertinentes pour le règlement du grief.

- 10.09 Présence aux procédures de grief ou d'arbitrage - Un employé qui doit se présenter à une procédure de grief ou d'arbitrage ne subira aucune perte lorsqu'il doit s'absenter de son travail.

ARTICLE 11 - AUCUNE GRÈVE OU LOCK-OUT

- 11.01 Il ne doit survenir ni grève ou lock-out pendant la durée de la présente convention.
- 11.02 En cas de grève, légale ou illégale, le Syndicat consent et entreprend de limiter tout piquet de grève au bureau chef de l'employeur situé au 6, rue Union, Campbellton (Nouveau-Brunswick).
- 11.03 Le Syndicat consent à ne pas poser de piquet de grève aux résidences des clients.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

- 12.01 (a) Réprimande - Lorsque l'employeur estime nécessaire de réprimander un employé, il doit le faire en privé (en présence d'un délégué ou représentant syndical), à la discrétion de l'employé concerné. L'employeur doit, dans les dix (10) jours qui suivent, donner par écrit les détails d'une telle réprimande au président du Syndicat, ainsi qu'une copie à l'employé concerné.
- (b) Mesure disciplinaire signifie toute mesure prise par l'employeur envers un employé qui conduit à:
- i) une réprimande écrite
 - ii) une suspension sans solde
 - iii) une perte pécuniaire (salariale)
 - iv) un congédiement
- 12.02 Procédure de congédiement - Un employé peut être congédié, mais seulement pour un motif valable. Lorsqu'un employé est congédié, il doit être avisé de la raison, en présence d'un délégué syndical. L'employé et le Syndicat doivent être avertis par écrit, sans délai, par l'employeur, de la raison d'un tel congédiement.
- 12.03 Suspension ou congédiement sans motif valable - Lorsqu'une enquête révèle que la suspension ou le congédiement d'un employé est sans motif valable, ce dernier doit immédiatement réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté. Il doit recevoir une rémunération égale à la perte de salaire subie pendant la suspension ou le congédiement.

- 12.04 Dossier de l'employé - Sur demande et pendant les heures normales de bureau, un employé peut avoir accès à son dossier pour en faire la lecture et/ou avoir une copie de tout document. Cependant, ce dossier ne doit pas être déplacé en dehors de l'établissement et doit être examiné en présence d'un représentant de l'Employeur.
- 12.05 Un rapport de mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un employé après l'échéance de la période de dix-huit (18) mois. On accordera à l'employé le privilège de répliquer à toute mesure disciplinaire à son dossier dans un délai de 15 jours.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

- 13.01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant le nombre total d'heures réglementaires à partir de la date d'embauche. Le maximum qu'un employé peut accumuler au cours d'une année est de 2080 heures, excluant le surtemps. Les congés pour affaires syndicales comptent dans les heures d'ancienneté.
- 13.02 Liste d'ancienneté
- a) i) L'employeur maintiendra une liste d'ancienneté, comprenant tous les employés visés par la présente convention, indiquant le nom, la classification, la date d'embauche et le nombre d'heures réglementaire de chacun.
 - ii) Une mise à jour de la liste d'ancienneté sera envoyée au secrétaire syndical au mois d'avril de chaque année.
 - iii) La liste d'ancienneté sera affichée à un endroit accessible à tous les employés.
- 13.03 Perte d'ancienneté - Nul employé ne doit perdre ses droits d'ancienneté s'il est absent de son travail à cause de maladie payé, d'un accident, d'une mise en disponibilité, en cas d'absence pour affaire syndicale ou en cas d'absence approuvé par l'employeur. Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:
- (a) Lorsqu'il est congédié avec raison.
 - (b) Lorsqu'il démissionne.
 - (c) Lorsqu'il est absent de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables sans avoir averti l'employeur à moins qu'il lui fut impossible de le faire.

- (d) Lorsqu'il ne retourne pas à son travail dans les sept (7) jours civils suivant une mise en disponibilité et après avoir été avisé par courrier enregistré lui demandant de le faire.
- (e) Il est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois, selon l'article 15.02
- (f) Un employé qui est suspendu sans solde ne peut pas accumuler son ancienneté, à moins qu'il est jugé que la suspension était inadmissible, alors l'ancienneté sera rétablie.
- (g) Lorsqu'un employé accepte un poste permanent temps plein en dehors de l'unité de négociation pour un maximum de un (1) an à partir de la date de la première assignation. Dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur et le syndicat peuvent faire une entente pour prolonger le terme de remplacement.

13.04 Assignations temporaires et ancienneté en dehors de l'unité de négociations - Aucun employé ne sera transféré à un poste en dehors de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est transféré à un poste en dehors de l'unité de négociation, il maintiendra son ancienneté et accumulera 50% des heures travaillées lorsqu'il réintègrera son ancien poste (Délai d'un an).

13.05 Période d'orientation - Tous les nouveaux employés effectueront jusqu'à douze (12) heures d'orientation par résidence. Cette période d'orientation sera payée au salaire minimum et devra être supervisée par les chefs d'équipe ou leurs délégués.

ARTICLE 14 - POSTES VACANTS, PROMOTIONS ET CHANGEMENT DE PERSONNEL

14.01 Affichage de poste - Lorsqu'un poste devient vacant ou est créée au sein de l'unité de négociation, à l'exception d'un employé en rappel (voir article 15.02 (b)) l'employeur doit immédiatement faire parvenir une copie au secrétaire-archiviste syndical et afficher ledit poste sur le tableau d'affichage pour une période minimum de sept (7) jours afin que tous les membres sachent qu'il y a un poste vacant ou nouveau. Le nom du candidat choisi sera affiché et le statut du candidat doit être en vigueur quatorze (14) jours après la fermeture du concours. Les nouvelles fonctions débutent avec la nouvelle horaire.

14.02 Information sur l'affichage - Un tel affichage devra contenir l'information suivante:

- (1) Classification
- (2) Tâches du poste selon les descriptions de tâches
- (3) Qualifications requises selon les descriptions de tâches, normes et procédures pour les établissements d'adultes, déterminées par le ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick.

- (4) Heures de travail
- (5) Taux salarial
- (6) Date du début du poste
- (7) Lieu de travail

L'employeur consent à indiquer " lieu de travail " dans l'affichage de l'emploi, tout en gardant la souplesse nécessaire pour assigner un employé à travailler à différents endroits. Cet amendement n'affectera pas le lieu de travail des employés permanents embauchés avant la signature de la convention collective de 2003. Advenant le cas où il y aurait fermeture de résidence et/ou transfert de clients dans une autre résidence, l'employé embauché avant 2003 ne serait plus protégé par cet article.

14.03 Mode de nominations --- L'employeur consent à considérer toutes les candidatures internes en premier. Les nominations seront effectuées à condition que le postulant concerné possède les qualifications telles que déterminées à l'article 1.05. L'ancienneté sera un des facteurs déterminants lors de la nomination.

- 14.04 (a) i) Période d'essai pour les employés permanents promus à un nouveau poste. - Le candidat choisi sera mis en période d'essai pour une durée de un (1) mois et une extension possible de un (1) mois additionnel. Si l'employé pense qu'il ne peut pas accomplir les tâches de ce nouvel emploi, il retournera à son ancien poste sans aucune perte d'ancienneté et avec son salaire précédent ou rémunérations. Tout autre employé promu ou transféré suite au réarrangement du poste devra aussi retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté et à son ancien salaire ou rémunération.
- ii) Période d'essai pour les employés à temps partiel promus à un poste à temps plein. - Le candidat choisi sera mis en période d'essai pour une durée de deux (2) mois et une extension possible de un (1) mois additionnel. Si l'employé pense qu'il ne peut pas accomplir les tâches de ce nouvel emploi, il retournera à son ancien poste sans aucune perte d'ancienneté et avec son salaire précédent ou rémunérations.
- (b) Période d'essai : L'employé et l'employeur devront respecter le terme de la période d'essai en tout temps, pour le bien-être du client.
- (c) L'employeur se réserve le droit de retourner l'employé à son ancien poste, si ce dernier ne répond pas aux critères de l'emploi, durant la période d'essai.
- (d) Lorsqu'un employé désire ne plus continuer ou quitter son nouveau poste, il devra en faire la demande par écrit en donnant les raisons avant de retourner à son ancien poste.

- (e) Application pour nouveau poste : Tout employé peut se prémunir de ce droit à tout moment. Par contre, il devra attendre six (6) mois avant de l'utiliser une deuxième fois. Ceci afin de procurer une stabilité à la clientèle et faciliter la gérance de l'employeur.

- 14.05 Avis au syndicat -- L'employeur fera parvenir une lettre au président du syndicat l'avisant des nominations, embauches, mises en disponibilité, licenciements, transferts, rappels et cessation d'emploi pour tous les employés liés à cette convention, et ceci mensuellement.
- 14.06 Lorsqu'il est impossible pour un employé atteint d'une incapacité d'effectuer ses tâches régulières, l'employeur entreprendra tous les efforts raisonnables pour l'accommoder. L'employeur ne déplacera aucun autre employé, sauf un employé en période d'essai, de son poste afin d'effectuer cette relocalisation.
- 14.07 Lorsqu'un employé permanent est en congé prolongé pour une période de trois (3) mois ou plus (Congé de maladie, congé d'études, changement d'horaire de travail ou de lieu de travail), l'employeur doit afficher le poste sur une base temporaire pour une période minimum d'une (1) semaine pour tous les membres. Dans un délai de cinq (5) jours suivant la fermeture du concours, l'employeur doit nommer le candidat choisi. L'employeur doit prendre en considération l'ancienneté et la classification.

Un employé permanent en congé prolongé devra aviser l'employeur de la date prévue de son retour au travail au moins trois (3) semaines avant son retour au travail.

ARTICLE 15 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

- 15.01 Ancienneté lors des mises en disponibilité - Les deux parties reconnaissent que la Sécurité d'emploi doit augmenter proportionnellement à la durée du service. Par conséquent, les employés doivent être mis en disponibilité en commençant par celui/celle qui compte le moins d'ancienneté dans leur unité de négociation. Un employé affecté par une mise en disponibilité peut revendiquer l'emploi d'un autre employé possédant moins d'ancienneté que lui, en autant que l'employé exerçant ses droits est qualifié pour effectuer le travail de l'employé possédant moins d'ancienneté.

S'il y a mise en disponibilité, les employés permanents recevront le statut temps partiel permanent pour une période de dix-huit (18) mois.

Si un employé mis en disponibilité continue à travailler trente (30) heures ou plus par semaine, il aura droit à la couverture de l'assurance collective.

- 15.02 (a) Lorsque les employés sont rappelés au travail après une mise en disponibilité, ceux qui l'ont été en dernier, selon la classification de

RD

l'emploi, seront les premiers à être rappelés en autant que ledit employé possède les qualifications requises telles qu'indiqué à l'article 1.05.

- (b) L'employé ne perdra pas son ancienneté durant sa mise en disponibilité. Ceci pour une période de dix-huit (18) mois.

L'employé mis en disponibilité sera placé sur la liste des temps partiels et sera rappelé selon l'ancienneté. Pendant la période de rappel, un employé maintient ses avantages. Si un poste se libère ou un nouveau poste est créé, il sera offert à l'employé mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté.

On offrira tout poste à temps partiel d'une durée de plus de trois semaines à l'employé mis en disponibilité ayant le plus d'ancienneté, avant de l'offrir aux employés à temps partiel.

15.03 L'employeur accepte de rappeler tous les employés mis en disponibilité avant d'embaucher de nouveaux employés.

15.04 Avis de mise en disponibilité -- L'employeur avisera les employés un (1) mois avant qu'ils soient mis en disponibilité. Si l'employé n'a pas eu l'occasion de travailler son nombre de jours habituels après l'avis de mise en disponibilité, il sera rémunéré pour toute perte de salaire pour la période durant laquelle aucun travail n'était disponible.

15.05 Griefs découlant de mises en disponibilité - Les mises en disponibilité se rapportant à une réduction de travail seront présentées au niveau 2 de la procédure de grief.

15.06 Lettre de référence - L'employeur remettra à l'employé une lettre de référence, si celui-ci en fait la demande.

15.07 Avis au syndicat - L'employeur doit remettre au syndicat une liste d'ancienneté des employés mis en disponibilité.

ARTICLE 16 - HEURES DE TRAVAIL

- 16.01 a) Heures de travail - La journée des heures régulières de travail seront :
- i) de huit (8) heures par jour. Les heures régulières de travail ne dépasseront pas quarante (40) heures par semaine ou quatre-vingt (80) heures pour deux semaines.
 - ii) de douze (12) heures par jour. Les heures régulières de travail ne dépasseront pas quatre-vingt-quatre (84) heures par deux (2) semaines, sur une période de douze (12) semaines. En

RD

compensation, les employés bénéficieront de deux (2) relais de douze (12) heures de congé durant cette période de travail.

- (b) i) Les employés qui font des relais de huit (8) heures ne travailleront pas plus de sept (7) jours consécutifs, à moins d'une entente mutuelle entre l'employé et l'employeur.
- ii) Les employés à temps plein qui travaillent des relais de douze (12) heures ne doivent pas travailler plus de trois (3) jours consécutifs.

Les employés à temps partiel qui travaillent des relais de douze (12) heures ne doivent pas travailler plus de quatre (4) jours consécutifs.

(c) L'horaire des heures de travail

- i) Un horaire de travail pour chaque employé plein temps indiquant la résidence, les jours et les quarts des heures normales de travail de chaque employé sera inclus avec la paye à toutes les six (6) semaines. Cet horaire ne sera pas modifié, sauf par consentement mutuel à l'intérieur d'une période de deux (2) semaines.
 - ii) Un horaire de travail pour chaque employé à temps partiel indiquant la résidence, les jours et les quarts des heures normales de travail de chaque employé sera inclus avec la paye à toutes les deux (2) semaines. Cet horaire ne sera pas modifié, sauf par consentement mutuel à moins de situations extraordinaires.
- (d) Les employés à temps partiel seront cédulés ou rappelés au travail selon leur ancienneté et leur classification.
- (e) En autant qu'une demande écrite cinq (5) jours à l'avance soit remise et avec l'autorisation du chef d'équipe concerné, les employés peuvent échanger leurs quarts de travail, s'il n'y a aucune augmentation dans les frais pour l'employeur et qu'elle se fait à l'intérieur d'une même période de paie. Le nombre d'heures échangé doit être égale (même nombre). Une décision pour l'autorisation ne devra pas être retenue déraisonnablement. Les employés ne sont pas autorisés à donner leurs heures de travail à d'autres employés.
- (f) Rotation - La rotation des quarts de travail sera mise en application quand elle sera nécessaire.

16.02 Temps libre entre les quarts de travail

- i) Horaire des relais de huit (8) heures - Le minimum de temps libre entre les quarts de travail doit être de huit (8) heures pour les employés travaillant

des quarts de travail de huit (8) heures, à moins d'entente mutuelle entre l'employeur et les employés ou dans les cas d'urgence.

- ii) Horaire des relais de douze (12) heures – à moins d'une entente mutuelle entre l'employeur et les employés, le minimum de temps libre entre les quarts de travail doit être de douze (12) heures.

16.03 Les employés temps plein auront une (1) fin de semaine de congé aux deux (2) semaines. Les employés à temps partiel auront deux (2) fins de semaines de congé aux six (6) semaines, pour un maximum de trois (3) fins de semaine de travail consécutives, à moins d'une entente mutuelle avec l'employeur.

ARTICLE 17 HEURES SUPPLÉMENTAIRE

17.01 Définition des heures supplémentaires

- (a) Pour les employés permanents, tout travail effectué pendant les vacances ou les journées de congé constituera du surtemps.
- (b) Pour tous les employés, tout le travail dépassant les heures régulières de travail, tel que défini à l'article 16.01 (a) constituera du surtemps.
- (c) Les rencontres d'équipe ne seront pas considérées comme du surtemps.
- (d) Les heures de travail dépassant quarante-quatre (44) heures dans une semaine ou quatre-vingts-huit (88) heures dans deux (2) semaines travaillées en contrat de service ou une combinaison de travail effectué dans les résidences communautaires et contrats de service.

17.02 Paiement des heures supplémentaires

- (a) Le paiement des heures supplémentaires sera calculé à une fois et demie du taux régulier de l'employé.
- (b)
 - i) Selon le choix de l'employé, le surtemps doit être rémunéré à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier, ou en temps libre équivalant à une fois et demie (1 ½) le nombre d'heures travaillées.
 - ii) Le temps libre sera accordé avant le 31 janvier et à un moment convenu entre l'employeur et l'employé. Une fois acceptée, l'horaire ne sera pas changé. Le temps libre qui ne sera pas pris avant le 31 janvier sera payé par l'employeur.
- (c) Le temps libre sera accumulé en blocs d'un minimum de quatre (4) heures.

17.03 Répartition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires et les périodes de rappel au travail doivent être répartis également parmi les employés qui acceptent d'effectuer le travail disponible. Les employés à temps partiel seront appelés en premier et ensuite les employés à plein temps par ordre d'ancienneté.

- 17.04 Dans le cas où un employé à temps partiel est cédulé pour travailler dans l'une des résidences, qu'il s'y présente et que par la suite le relais est annulé par l'employeur, l'employé recevra quatre (4) heures de salaire. L'employeur se réserve le droit d'assigner celui-ci à d'autres tâches.

ARTICLE 18 - JOURS FÉRIÉS

18.01 Liste des jours fériés

L'employeur reconnaît les congés payés suivants:

Jour de l'An	Fête du travail
Vendredi Saint	Jour du Souvenir
Jour de Pâques	Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Fête du Nouveau-Brunswick	

- 18.02 Un jour férié équivaut à une période de travail de 8 heures. Il y a neuf (9) congés fériés, ce qui équivaut à soixante-douze (72) heures de congé pour l'employé permanent.

18.03 Indemnité de jour férié

- (a) Employés à plein temps - Si un congé férié coïncide avec un jour de congé régulier d'un employé, on lui accordera un autre jour libre rémunéré. Si un employé cédulé doit travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier pour toutes les heures travaillées, en plus d'un autre jour libre alternatif.

À moins d'entente entre l'employeur et l'employé, chaque employé aura soit le Jour de Noël ou le Jour de l'An en congé.

- (b) i) Employés à temps partiel - Si un employé est cédulé pour travailler un jour férié, il/elle doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) du taux régulier pour toutes les heures travaillées et il n'aura pas droit à un autre de congé.
- ii) L'employé doit avoir cumulé 90 jours de travail avant de bénéficier du taux d'une fois et demie (1 ½) au taux régulier.

ARTICLE 19 - CONGÉS ANNUELS

19.01 Durée des congés annuels

- (a) Les employés à temps partiel seront rémunérés pour leurs congés annuels de la façon suivante, s'ils ont cumulé :
 - i) 0 à seize- mille- six- cent-quarante (16,640) heures régulières (huit (8) ans), ils recevront 4% d'indemnité de vacances pour toutes les heures travaillées sur leur chèque de paie à toutes les deux (2) semaines.
 - ii) De seize mille-six-cents-quarante (16,640) heures ou huit (8) ans à trente-et-un milles deux cents (31,200) heures régulières (ou quinze (15) ans), ils recevront 6% d'indemnité de vacances pour toutes les heures travaillées sur leur chèque de paie à toutes les deux (2) semaines ou doivent être intégralement versé quatre fois par an, sur la dernière paie de mai, août, novembre et février. Les employés doivent indiquer leur choix à l'employeur, au plus tard le 1er mai.
 - iii) Trente-et-un milles deux cents (31,200) heures régulières (quinze (15) ans) ou plus, ils recevront 8% d'indemnité de vacances pour toutes les heures travaillées sur leur chèque de paie à toutes les deux (2) semaines ou doivent être intégralement versé quatre fois par an, sur la dernière paie de mai, août, novembre et février. Les employés doivent indiquer leur choix à l'employeur, au plus tard le 1er mai.
- (b) Tout employé à plein temps qui a complété sa période d'essai et qui a accumulé de l'ancienneté tel que suit:
 - i) De 0 à moins de seize mille-six-cents-quarante (16,640) heures ou huit (8) ans, mais moins de huit (8) ans, aura droit à des congés annuels de trois (3) semaines avec rémunération à son taux régulier;
 - ii) À partir de seize mille-six-cents-quarante (16,640) heures (huit (8) ans) et plus, mais moins de trente-et-un milles deux cents (31,200) heures régulières (quinze (15) ans), aura droit à des congés annuels de quatre (4) semaines avec rémunération à son taux régulier.
 - iii) Trente-et-un milles deux cents (31,200) heures régulières (quinze (15) ans) ou plus, aura droit à des congés annuels de cinq (5) semaines avec rémunération à son taux régulier.

19.02 Jours fériés coïncidant avec les congés annuels - Lorsqu'un jour férié survient pendant la période des congés annuels de l'employé, il doit recevoir un jour de congé supplémentaire pour chaque jour férié, en plus de ses jours de congé régulier de congés annuels.

RD

19.03 Indemnité de congés annuels lors de la cessation d'emploi -- Un employé, dont l'emploi prend fin pour un motif quelconque, doit recevoir, lors de son règlement final, une somme équivalente à tout crédit de congés annuels qui pourrait lui être due conformément à l'article 19.01.

19.04 Calendrier des congés annuels * En vigueur à partir de 2018.

- a) Le 1^{er} mars de chaque année, l'employeur affichera, sur le babillard située au 6 rue Union, Campbellton, NB, une feuille de planification de vacances sur laquelle les employés pourront indiquer leurs choix de congés annuels.
- b) Les congés annuels seront octroyés par ancienneté, pour la période du 1^{er} mai au 30 avril de chaque année, tout en respectant l'unité de travail (un seul employé par résidence).
- c) Pendant la période du 15 juin au 15 septembre, les congés annuels seront accordés par blocs, selon l'horaire des employés. Horaire de 8 heures : 3, 5 et 7 jours. Horaire de 12 heures : 2 et 3 jours.)
- d) Les rendez-vous pour les deux (2) premières semaines de mars, soit du 1^{er} au 14, seront réservés aux sept (7) employés ayant le plus d'ancienneté, pour faire leurs choix de congés annuels.
- e) L'employeur établira une liste de rendez-vous qu'il placera avec le calendrier des congés annuels et/ou donnera à l'employé la première semaine de mars. En respectant l'ancienneté, les employés choisiront leurs vacances au bureau de l'employeur.
- f) La liste des congés annuels approuvés sera affiché au plus tard le 1^{er} mai. Les congés annuels approuvés ne peuvent être changés sans accord mutuel.
- g) L'employé doit planifier toutes ses heures de vacances à chaque année.
- h) Les heures de congés annuels qui n'ont pas été prise le 30 avril seront payés. Un maximum d'une (1) semaine de congé annuel pourrait être reportée à l'année suivante, sur demande écrite à l'employeur.
- i) Un employé qui veut annuler des vacances après la date du 30 avril (date finale de la fin des choix des congés annuels) pourra en faire la demande pour les transférer, mais l'ancienneté ne sera plus considérée.

19.05 Taux du temps supplémentaire lors de congés annuels - Aucun employé ne sera requis de travailler pendant sa période de congés annuels. Cependant, si un employé consent à se présenter au travail sur demande au cours de son congé annuel, il recevra une fois et demie son salaire et un autre jour de congé en retour. Ladite journée sera prise à la discrétion de l'employé en autant que l'employeur, après avoir fait tous les efforts possibles, puisse le remplacer.

- R10
- 19.06 (a) Année des congés annuels - L'année des congés annuels sera calculée à partir du 1^{er} mai jusqu'au 30 avril et les congés annuels ne pourront pas être rapportés à l'année suivante, sans le consentement de l'employeur.
- (b) Les congés annuels non utilisés seront payés automatiquement sur la deuxième paie de mai, si aucune demande n'a été faite par écrit au coordonnateur de programmes.
- 19.07 Si un employé cesse son emploi avant le 30 avril et a épuisé tous ses congés annuels, il devra rembourser à l'employeur tous les congés annuels utilisés en trop. Le montant sera prélevé sur la dernière paie de l'employé, lors de son départ.
- 19.08 Un employé qui est hospitalisé ou en convalescence à la maison lors de son congé annuel pourra utiliser ses congés de maladie pourvu qu'il présente un certificat médical et qu'il avise l'employeur dans un délai de trois (3) jours. La portion du congé annuel, pendant que l'employé était hospitalisé ou malade, sera remise à plus tard.

ARTICLE 20 - CONGÉS DE MALADIE

- 20.01 Somme des congés de maladie - Tous les employés à plein temps de l'unité de négociation accumuleront des crédits de congé de maladie à raison d'un (1) jour de huit (8) heures par mois pour chaque mois civil de service jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) jours ou trois-cent-soixante (360) heures.
- 20.02 Déduction des congés de maladie - Les crédits de congé de maladie accumulés par un employé seront déduits pour chaque heure régulière de travail (à l'exception des jours fériés) que ce dernier est absent en raison de maladie, tel que prévu à l'article 20.01.
- 20.03 Enquête sur les congés de maladie –
- a) Toute demande de congé de maladie peut faire l'objet d'une enquête effectuée par l'employeur et les parties conviennent que l'abus des congés de maladie peut entraîner des mesures disciplinaires.
- b) L'employeur peut exiger qu'un employé soumette un certificat signé par un professionnel de la santé pour une période dépassant 16 heures de travail consécutifs. Si un tel certificat est exigé, il faut le demander pendant la maladie et l'employé devra le remettre à l'employeur avant de se rapporter à nouveau au travail.
- (c) Le travailleur doit faire parvenir le certificat médical à l'employeur dans les deux jours à compter du premier jour de maladie.

RD

- 20.04 Signalement de la maladie Toute absence pour cause de maladie ou d'accident doit être signalée aussitôt que possible à l'employeur ou son subalterne.
- 20.05 Congé de maladie pendant un congé autorisé - Lorsqu'un employé reçoit un congé autorisé sans solde pour quelque motif que ce soit ou est mis en disponibilité en raison d'un manque de travail pour une période dépassant la moitié des jours de travail dans un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne sera accumulé pour ce mois, mais l'employé dès son retour au travail conservera tous les congés de maladie accumulés à son crédit.
- 20.06 Registre des congés de maladie - L'employeur tiendra un registre des congés de maladie non utilisés. Sur demande, tout employé sera informé de la somme de congés de maladie accumulés à son crédit, aussitôt que possible.
- 20.07 (a) Un employé permanent qui, suite à une blessure au travail, est sans revenu en attendant de recevoir des indemnités en vertu de la Loi sur les Accidents du Travail peut appliquer pour une avance monétaire auprès de l'employeur selon les conditions suivantes:
- (1) qu'il ait fait sa demande au moins trois (3) jours avant chaque jour de paye régulière;
 - (2) qu'il accepte de remettre le paiement de l'avance monétaire reçue à l'employeur;
 - (3) que l'employé permanent possède les crédits de congés annuels ou maladie nécessaires;
 - (4) le paiement débutera suite à la période d'attente de trois (3) jours stipulés dans la Loi des Accidents du Travail pendant laquelle l'indemnité est retenue;
 - (5) l'avance sera l'équivalent de l'indemnité payable selon la Loi des Accidents du Travail, pour la même durée, jusqu'à ce que la réclamation soit acceptée ou refusée;
 - (6) si la réclamation n'est pas acceptée l'employé pourra utiliser tous ses crédits de congés de maladie accumulés rétroactivement en vertu de l'article 20;
 - (7) l'employeur remettra tous les congés de maladie utilisés à ce propos aux congés de maladie accumulés de l'employé, sur réception des paiements d'indemnisation de compensation, lorsque la réclamation sera acceptée;
 - (8) afin de calculer l'avance monétaire, un crédit d'une journée de congé de maladie accumulée sera utilisée pour chaque jour de travail cédulé de l'employé; et

- (9) lorsque la réclamation des Accidents du Travail est acceptée, l'employé recevra son ancienneté pour la période d'attente requise stipulée selon la Loi des Accidents du Travail.
- (b) Un employé recevant des avantages selon la Loi des Accidents du Travail pour une blessure au travail, doit continuer d'accumuler son ancienneté.
- 20.08 Un congé de maladie sera accordé pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste qui ne peuvent pas être obtenus en dehors des heures normales de travail. L'employé doit aviser l'employeur de l'heure du rendez-vous aussitôt que celui-ci est confirmé.
- 20.09 Compilation des congés de maladie – Aux fins du calcul des congés de maladie cumulés par l'employé, les jours suivants doivent compter comme jours de travail:
- (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 collective;
- (c) les jours où est absent du travail pour affaires syndicales.
- (d) Les jours où l'employé est en congé de maladie payé conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 20.10 (a) Un employé, qui est hospitalisé lorsqu'en congé annuel, peut utiliser ses crédits de congé de maladie, au lieu d'utiliser ses congés annuels.
- b) Un employé qui, lorsqu'en congé annuel, devient un patient externe d'un hôpital sous les soins d'un médecin pour trois (3) jours, peut utiliser ses congés de maladie, au lieu d'utiliser ses congés annuels.
- (c) Dans de tels cas, lorsqu'un congé de maladie est réclamé, un certificat médical devra être fourni. L'employeur doit être avisé dans un délai de trois (3) jours.
- 20.11 Lors de l'utilisation des crédits de congé de maladie, l'employé est considéré comme étant en congé autorisé rémunéré.
- 20.12 Un employé qui a utilisé tous ses congés de maladie accumulés durant une maladie prolongée et qui ne peut toujours pas travailler peut recevoir, s'il en fait la demande, un congé sans solde et sans perte d'ancienneté, d'une durée égale à son ancienneté, sans toutefois dépasser dix-huit (18) mois.

ARTICLE 21 - AUTRES CONGÉS

210

21.01 Affaires syndicales

- (a) Un congé autorisé, sans solde, sera accordé sur demande écrite à tout employé élu ou nommé pour représenter les affaires syndicales de sa section locale, après avoir avisé l'employeur sept (7) jours civils à l'avance, en autant que possible.
- (b) En vertu des articles 10.09 et 10.10, on accordera du temps libre avec solde à l'employé qui dépose un grief selon la procédure décrite à l'article 9, lorsque le grief ou l'audience à l'arbitrage sera entendu.
- (c) Sur la demande écrite du syndicat avec préavis d'au moins cinq (5) jours, l'employeur accordera un congé autorisé, sans solde ou perte d'ancienneté, aux employés désignés par le syndicat pour assister au congrès syndical, rencontres syndicales et séminaires en éducation. Le syndicat remboursera l'employeur pour les frais encourus au remplacement dudit employé, à la prochaine période de paye de l'employé.

21.02 Congé de deuil -- À partir de la notification du décès, tous les employés ont droit à un congé de deuil rémunéré pour les jours de travail cédulés, au taux régulier pour les cas suivants: (se référer aux articles 3.18 et 3.19)

- (a) Jusqu'à concurrence de 40 heures (5 jours consécutifs de travail) en cas de décès de son père, sa mère (ou personnes agissant comme parents), son épouse, époux, son-sa conjoint-e de fait, son fils, sa fille, son frère ou sa soeur, et ses petits-enfants;
- (b) Jusqu'à concurrence de 24 heures (3 jours consécutifs de travail) en cas de décès de sa belle-mère, son beau-père, son beau-frère, sa belle-soeur, son gendre, sa bru, ses grands-parents, les grands-parents de son époux (se), de son ex-époux-se ou tout autre parent demeurant avec l'employé.
- (c) Une (1) journée, huit (8) ou 12 heures pour assister aux funérailles de sa tante, son oncle (de l'employé et non du conjoint), sa nièce ou son neveu;
- (d) Si l'employé doit se déplacer pour assister aux funérailles d'un parent mentionné ci-dessus, l'employeur peut lui accorder un 24 heures supplémentaires (1 jour de travail) de congé de deuil. Ce congé pourrait être accordé, mais non rémunéré.
- (e) Si l'employé-e doit assumer des responsabilités familiales suite au décès d'un parent, l'employeur peut lui accorder 48 heures supplémentaires (2 jours de travail) de congé de deuil. Ce congé pourrait être accordé, mais non rémunéré.

RD

Si l'employé est en vacances, il/elle aura droit à son congé de deuil selon l'article 21.02 et aura son congé annuel à une autre date.

21.03 Congé de maternité et d'adoption

- a) Pas plus tard qu'au cinquième (5^e) mois de sa grossesse, l'employée informera son employeur de la date d'accouchement anticipée et si elle a l'intention de retourner au travail à la suite de son congé de maternité,
- b) Une employée peut souhaiter de continuer à travailler jusqu'à la date prévue de son accouchement et peut le faire si, selon l'opinion écrite de son médecin, elle est capable d'accomplir les responsabilités de ses tâches normales.
- c) Un congé de maternité sans solde peut être accordé quatre (4) semaines avant la date anticipée de l'accouchement et se continuer pour une durée de dix-sept (17) semaines après la date de l'accouchement.
- d) En cas d'adoption, un congé de dix-sept (17) semaines sans solde sera accordé. Une demande de congé prévu à cet article devra être faite par écrit aussitôt que l'employé apprendra la date du placement.
- e) Une employée qui revient de son congé de maternité devra en aviser l'employeur en écrit de ce fait au moins quinze (15) jours ouvrables avant de retourner au travail. Une telle employée sera réintégrée à son poste ultérieur à son endroit de travail.
- f) Les employées admissibles au congé de maternité ou d'adoption peuvent appliquer pour utiliser jusqu'à quatre-vingts (80) heures de travail de leurs crédits de congé de maladie pendant la période d'attente de deux (2) semaines de leurs indemnités d'assurance-emploi pour maternité.

21.04 Congé parental - L'employeur accordera, à la demande de l'employé, qui est le parent d'un nouveau-né ou d'un enfant à naître ou qui a adopté ou adoptera un enfant, un congé sans solde de 37 semaines consécutives ou un congé d'une période plus courte, selon la demande de l'employé. Quand les deux parents sont des employés, ils peuvent partager le congé. Le nombre total de semaines pris par les deux employés ne doit pas dépasser 37 semaines. Le congé de maternité de 17 semaines et le congé parental combinés de 37 semaines pris par un ou les deux employés ne doit pas dépasser 52 semaines. L'employeur ne doit pas congédier, suspendre ou mettre à pied un employé durant son congé parental pour des raisons découlant uniquement de ce congé. L'ancienneté continuera

RJ

de s'accumuler durant le congé au même taux salarial que si l'employé avait travaillé.

- 21.05 Congé d'adoption et de paternité - Un employé est admissible à deux (2) jours de congé avec solde et un (1) jour de congé sans solde pour la naissance ou l'adoption de son enfant. Un tel congé doit être pris dans une limite de temps raisonnable après la naissance.
- 21.06 (a) Congé divers - L'employeur accordera un congé autorisé, avec ou sans solde, à tout employé qui en fait la demande pour une raison valable et suffisante.
- (b) Congé d'urgence - L'employeur accordera un congé avec solde ou sans solde à un employé en cas de situation d'urgence comme une maladie sérieuse ou un accident d'un membre de la famille de l'employé, quand les circonstances non directement reliées à l'employé l'empêchent de se rapporter au travail pour une partie ou toute la journée. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif valable. L'employé pourra utiliser un congé férié, congé annuel, du temps supplémentaire accumulé ou en travaillant pendant un de ses jours réguliers de congé ou un congé 'sourire', si la cédule du personnel le permet. L'employé pourrait être demandé de remettre sa journée dans les deux (2) semaines suivant sa demande.
- 21.07 Intempéries - L'employeur permettra à un employé, qui après avoir fait tous les efforts raisonnables pour se rendre au travail lors d'une tempête et qui en a été empêché dû à la condition des routes ou des voies publiques, de remplacer cette journée au cours d'une période d'un an avec un congé férié, congé annuel, temps supplémentaire accumulé ou en travaillant pendant un de ses jours réguliers de congé ou un congé férié si la cédule du personnel le permet.
- 21.08 a) Congés mobiles (floaters) - Tous les employés à temps partiel qui ont un (1) an de service (2080 heures) en date du 16 février et qui travaillent une moyenne de vingt-quatre (24) heures par semaine auront droit à cinq (5) jours de congé mobiles par année.
- b) Si l'employé ne les a pas utilisés en date du 16 février de chaque année, il ne pourra pas les accumuler.

ARTICLE 22 - TRAITEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS

22.01 Jour de paye

- (a) L'employeur paiera les salaires à toutes les deux semaines, soit à chaque deuxième jeudi, conformément à l'annexe "A" ci-attaché et faisant partie intégrante de cette convention. À chaque jour de paye, chaque employé recevra un compte-rendu détaillé de son salaire et ses déductions.

- (b) Lorsqu'un jour régulier de paye survient lors d'un congé, le jour de la paye sera le dernier jour d'ouverture de la banque avant ledit congé.

22.02 Frais de déplacement

- (a) Tous les employés qui doivent utiliser leurs véhicules pour transporter les clients recevront le taux tel qu'établi par le Règlement de la Province du Nouveau-Brunswick, dont une copie sera annexée à cette entente et marquée "B".
- (b) Le chèque de dépenses des employés sera ajouté à la paie suivant la fin du mois, sauf si celle-ci est durant la période paie. Dans ce cas, ce sera sur la paie suivante.
- (c) Tous les employés qui doivent utiliser leurs véhicules pour se rendre à une autre résidence, autre que son horaire de travail de la journée, recevront une allocation de déplacement au taux de l'annexe B.

22.03 Erreur sur la paie de l'employé - Toute erreur de salaire doit être corrigée par l'employeur dans un délai de trois (3) jours ouvrables de l'avis, à la demande des employés.

22.04 Paye durant les affectations provisoires - Lorsque l'employeur assigne un employé à une classification plus élevée en dehors de l'unité de négociation il sera rémunéré cinq pour-cent (5 %) de plus de son taux horaire régulier.

ARTICLE 23 - DESCRIPTIONS DE TÂCHES

23.01 L'employeur consent à présenter au Syndicat la mise à jour de la description de tâches des employés, à une date convenable entre les parties, dans un délai d'un (1) an suivant la signature de la convention collective.

ARTICLE 24 - CONDITIONS GÉNÉRALES

24.01 (a) Tableau d'affichage - L'employeur fournira un tableau d'affichage à son bureau administratif présentement situé au 6, rue Union, Campbellton (Nouveau-Brunswick).

- (b) Formation - La formation en Premiers soins et en Réanimation cardio-respiratoire (RCR) est obligatoire. L'employeur offrira cette formation et l'employé devra la suivre. Le nouvel employé ou celui qui n'est pas disponible lorsque la formation est offerte peut être demandé de faire des arrangements par lui-même, dans un période déterminée. La formation est payée, mais pas la journée de travail.

ARTICLE 25 - EXEMPLAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

25.01 Les frais d'impression de la convention collective seront également partagés par l'employeur et la section locale 3569.

ARTICLE 26 - RÉGIME DE RETRAITE

26.01 L'employeur s'engage à établir un comité conjoint pour entamer des discussions pour la mise en oeuvre d'un régime de pension pour la prochaine entente collective.

ARTICLE 27 - SALAIRES

27.01 Les employés seront rémunérés selon les salaires énoncés à l'Annexe "A" ci-attachée et faisant partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 28 - DURÉE DE LA CONVENTION

28.01 Durée de la convention -- La présente convention lie les parties et doit demeurer en vigueur à partir du 1^{er} mai 2015 jusqu'au 30 avril 2020 et le demeurera d'année en année à moins qu'une des parties remette un avis à l'autre partie par écrit deux mois avant l'échéance de cette convention ou lors de toute année subséquente selon le désir d'une partie de négocier une nouvelle entente ou de modifier celle qui existe.

28.02 Avis de modification - Lorsqu'une partie désire proposer des changements ou modifications à la présente convention, elle doit informer l'autre partie, dans une période entre 30 et 60 jours avant l'échéance de ladite convention, par écrit de son désir d'entamer des négociations dans les dix (10) jours ouvrables de la réception d'un tel avis par l'autre partie. L'autre partie doit entamer les négociations dans le but de renouveler ou de faire la révision de la convention, et les deux parties doivent en outre le faire de bonne foi et faire tous les efforts raisonnables pour en arriver à une convention révisée ou nouvelle.

28.03 Continuité de la convention en vigueur - Les deux parties doivent respecter entièrement les modalités de la présente convention pendant la période de négociations, et si les négociations se poursuivent au-delà de la date d'anniversaire de la convention, toute modification dans les modalités, acceptées mutuellement, doit, sauf indication contraire, s'appliquer rétroactivement à cette date.

28.04 Droits de succession - Cette entente lie non seulement les parties, mais aussi leurs successeurs ou mandataires. Si l'employeur est remplacé pendant la durée de la présente convention, l'employeur actuel convient de faire tous les arrangements nécessaires avec le nouvel employeur qui devra assurer la

RD.

continuité de cette convention jusqu'à ce qu'une nouvelle convention puisse être négociée.

Fait à CAMPBELLTON (N.-B.), ce 27^e jour de juin 2017.

POUR LE SYNDICAT

Kelly Ann L. Levesque
Éveline Malanson
Sylvain Pelletier

POUR L'EMPLOYEUR

[Signature]
[Signature]
Jean-José Fr.

RD

Annexe A

Échelle salariale

Agence Résidentielle Restigouche Inc.

Travailleurs de soutien

	2015-2016 1 ^{er} mai 2015 au 30 avril 2016	2016-2017 1 ^{er} mai 2016 au 30 avril 2017	2017-2018 1 ^{er} mai 2017 au 30 avril 2018	2018-2019 1 ^{er} mai 2018 au 30 avril 2019	2019-2020 1 ^{er} mai 2019 au 30 avril 2020
	0 %	1%	1%	1 %	1%
Clause grand-père (sans formation)	\$13.13	\$13.26	\$13.39	\$13.52	\$13.66
Avec formation	\$13.41	\$13.54	\$13.68	\$13.82	\$13.96
	\$14.03	\$14.17	\$14.31	\$14.45	\$14.59
	\$14.63	\$14.78	\$14.93	\$15.08	\$15.23
	\$15.17	\$15.32	\$15.47	\$15.62	\$15.78

RD

ANNEXE B

Indemnités de dépenses

kilométrage

Dès le 1^{er} avril 2010	
8,000 premiers Km/ année First 8,000 Km/ year	\$.41
Après 8,000 Km/ année After 8,000 Km/ year	\$.38
Plus de 16,000 Km/ année In excess of 16,000 Km/ year	\$.33

Repas pris à l'extérieur de la région

Depuis le 1^{er} juin 2010	
Petit déjeuner	\$7.50
Dîner	\$10.50
Souper	\$19.50
Total	\$37.50

RD

LETTRE D'ENTENTE

Article 22.02 Frais de déplacement


Les parties s'entendent sur ce qui suit:

- (d) Les dépenses des employés qui font des contrats de services seront rémunérés selon l'entente présentement établie avec le ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick.


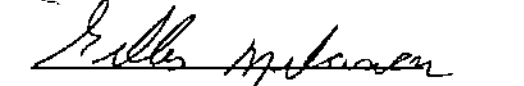
Advenant que des changements soient apportés à l'entente entre l'Agence Résidentielle Restigouche Inc. et le ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick, les modifications seront apportées immédiatement. L'annexe (B) sera Réouverte et tout nouveau taux de frais de déplacement sera rétroactif à la date de l'augmentation.

Date de la signature : 27 juin 2017

Pour l'employeur


Jean Louis Fournier

Pour le syndicat


Catherine Desrosiers

Sylvie Pelletier