

COLLECTIVE AGREEMENT

between

CUPE·SCFP Local 2079-01
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES

and



Le centre de vie autonome
MACDONALD
Centre for Independent Living

Expires: October 15, 2028

Table of Contents

ARTICLE 1 – Purpose	1
ARTICLE 2 – Management Rights	1
ARTICLE 3 – Recognition and Negotiations	2
ARTICLE 4 – Definitions	2
ARTICLE 5 – Discrimination and Harassment	4
ARTICLE 6 – Permanent Membership	4
ARTICLE 7 – Check-off and Union Dues	4
ARTICLE 8 – Correspondence	5
ARTICLE 9 – Labour-Management Committee	5
ARTICLE 10 – Grievance Procedure	6
ARTICLE 11 – Negotiating Committee	7
ARTICLE 12 – Arbitration	7
ARTICLE 13 – Strikes and Lock-outs	9
ARTICLE 14 – Disciplinary Measures, Suspension and Discharge	9
ARTICLE 15 – Seniority	10
ARTICLE 16 – Vacancy, Promotion and Changes	12
ARTICLE 17 – Layoff and Recall	13
ARTICLE 18 – Hours of work	14
ARTICLE 19 – Overtime	16
ARTICLE 20 – Holidays	17
ARTICLE 21 – Vacations	18
ARTICLE 22 – Sick Leave	19
ARTICLE 23 – Leave of Absence	21
ARTICLE 24 – Salary and Allowances	24
ARTICLE 25 – Health Care Plan	25
ARTICLE 26 – Health and Safety	25
ARTICLE 27 – General Conditions	26
ARTICLE 28 – Job Classifications	26
ARTICLE 29 – Duration of Agreement	26
ARTICLE 30 – Interpretation of Agreement	27
ARTICLE 31 – Copies of Agreement	27
APPENDIX A – Salary Schedule	28
APPENDIX B – RRSP for Employees	29
LETTER OF AGREEMENT – Review of part-time hours	30

COLLECTIVE AGREEMENT made this 4 day of November 2025.

BETWEEN: THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 2079-01, hereinafter called the "Union", party of the first part;

AND: THE MACDONALD CENTRE FOR INDEPENDENT LIVING, a division of Villa du Repos Inc., hereinafter called the "Employer", party of the second part.

ARTICLE 1 - PURPOSE

1.01 Whereas the purpose of this Agreement is

- (a) to maintain and improve harmonious relations and settled conditions of employment between the Employer and the Union;
- (b) to recognize the importance of discussions in all matters relating to working conditions, employment covered by the term of this agreement;
- (c) to ensure efficiency of operations;
- (d) to consider measures aimed at providing adequate care to Clients as being of primary importance to both parties;
- (e) to promote the morale, well being and security of employees in the Bargaining Unit of the Union;
- (f) to encourage effective communications between the Employer and the Union; and
- (g) to strive to maintain the standard of care with the maximum level of client service maintained daily in all departments.

ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS

2.01 All the functions, rights, powers and authority which are not specifically abridged, delegated or modified by this Agreement are recognized by the Union as being retained by the Employer.

2.02 Without limiting the generality of the preceding, it is agreed that the Employer maintains his rights that have not been abridged, delegated or modified, such as the rights:

- (a) to hire and transfer employees according to the requirements of the services; to dismiss, discipline, classify, demote for just reason, and to promote employees;

- (b) to judge the employees' competence;
- (c) to determine the number of employees and their tasks as required for the provision of an adequate public service;
- (d) to maintain order, discipline and effectiveness; and
- (e) to determine schedules, methods, order and place of activities.

2.03 The Employer shall exercise his rights according to the provisions of this Agreement.

ARTICLE 3 - RECOGNITION AND NEGOTIATIONS

- 3.01 Union as Bargaining Agent - The Employer recognizes the Union as the sole and exclusive Bargaining Agent for all employees to whom New Brunswick Certification Order Number 1.R.B. 1-4-84, made by the N.B. Industrial Relations Board on June 8, 1984, applies and amended Order Number IR-021-18, made by the NB Labour and Employment Board on June 5, 2018.
- 3.02 Individual agreement - No employee shall be required or authorized to make any written or verbal agreement with the Employer or his representatives, which may conflict with the terms of this Collective Agreement.

ARTICLE 4 - DEFINITIONS

- 4.01 (a) Employee - For the purpose of this Agreement, "employee" means a person employed by the Employer and to whom New Brunswick Certification Order Number 1.R.B. 1-4-84, made by the N.B. Industrial Relations Board on June 8, 1984, applies.
- (b) Probationary Employee - For the purpose of this Agreement, are newly hired employees on a trial basis to determine their suitability for employment. On completion of 60 working days (450 regular hours worked), such employees shall become a full-time or part-time employee.
- (c) Upon written request by the employees and with the approval of the Employer, full-time employees may reduce their number of shifts of work per week. Such approval by the Employer would not result in the elimination of the full-time position. In the event the employees were to vacate the full-time position, then the posting provisions of this Agreement would apply. The employee's request and the Employer's approval shall not be for a period of less than one (1) year and shall be reviewed yearly for further approval. The employee shall have the option to contribute both the employee's and the Employer's share for the reduced number

of shifts to his/her RRSP, in order to maintain full benefits from his/her RRSP upon retirement. Employees who reduce their number of shifts of work per week shall have their accumulated benefits prorated.

- 4.02 (a) Full-time employee is an employee hired to work on a full-time basis, or awarded a full-time position through the job posting process set out in Article 16, and who is scheduled to work in accordance with Article 18.
- (b) Part-time employee means an employee hired to work normally and regularly less than the number of hours indicated in Article 18 or they may be awarded a part-time position in accordance with Article 16 whereby they have regular scheduled hours of work, or they may be employed for an unspecified number of hours or work determined by virtue of Article 4.02 (c).
- (c) All part-time employees shall be placed on a seniority list as per Article 15 and scheduled for predictable work and/or called for work available in accordance with their seniority, classification and department. These part-time employees will make every reasonable effort to make themselves available for work.
- (d) Part-time employees who are employed in a part-time position may give notice in writing to the Employer to be scheduled and/or called for work in accordance with 4.02(c), in addition to their regularly scheduled hours of work. All written notice shall be submitted to the Employer by March 31 and be in effect for a period for one (1) year from July 1 to June 30. These part-time employees will make every possible effort to make themselves available to work.

4.03 Seniority - Year of seniority is 1950 credited hours. Seniority for the purpose of this agreement is defined as the length of employment in the employ of the Employer and shall be calculated on a bargaining-unit wide basis pursuant to article 15. Seniority begins in the date of hire.

4.04 Service - "Service", for the purpose of this agreement, means the following hours:

- (a) actual hours paid by the Employer (excluding overtime hours worked as defined in Article 19);
- (b) hours paid by WorkSafe NB;
- (c) Leave without pay to attend union business.

"One year of service" is defined as 1950 regular paid hours, and "one month of service" is defined as 162.5 regular paid hours.

4.05 Gender - Throughout this Agreement words importing the masculine or feminine gender shall apply interchangeably.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION AND HARASSMENT

- 5.01 (a) Discrimination - The parties agree that there shall be no discrimination, harassment, restriction or coercion exercised or practiced with respect to the Union, the Local, the Employees, the Employer and its agents for any reason as per the *Human Rights Act of NB*.
- (b) The parties recognize that any form of discrimination and harassment is unacceptable and will not be tolerated in the workplace. It is the responsibility of everyone in the Centre, including management and staff, to prevent and eliminate discrimination and harassment in the workplace.
- (c) Duty to Accommodate – The Employer and Union shall adhere to the principles of accommodation as per the *New Brunswick Human Rights Act*.
- (d) The parties agree that the work schedule may be changed to accommodate the needs of a client pursuant to their rights in accordance with the *Human Rights Act of New Brunswick*.
- 5.02 The parties agree that there be no discrimination, harassment, restriction or coercion exercised or practiced with respect to the Union, the Local, the Employer, the Employee and its agents for any reason.

ARTICLE 6 - PERMANENT MEMBERSHIP

- 6.01 All employees who become members of the Union shall retain membership as a condition of employment.

ARTICLE 7 - CHECK-OFF AND UNION DUES

- 7.01 Check-off - The Employer shall deduct from the wages due to every employee the monthly dues of the Union, commencing with the month following the month in which they were employed.
- 7.02 Amount of Union dues - Before the Employer is obliged to deduct any amount under this Article, the Union must advise the Employer in writing of the amount of its regular monthly dues. The amount so advised shall continue to be the amount to be deducted under this Article until changed by a further written notice to the Employer signed by the designated officials of the Union, after which such changed amount shall be the amount to be deducted until further notice. It is understood that normally not more than one change will take place in any 12-month period.

- 7.03 Deductions - Deductions shall be made from the payroll period at the end of each month and shall be forwarded to the Secretary-Treasurer of the Union or by direct remittance to CUPE National as advised in writing by the Local Union no later than the 15th day of each month, accompanied by a list of names, addresses, phone numbers and classifications, the amount of deductions from each employee from whose wages the deductions have been made, and the total amount of regular wages earned.
- 7.04 The Employer shall note on the T-4 slip of each employee the amount of dues paid during the preceding year.

ARTICLE 8 - CORRESPONDENCE

- 8.01 Except where otherwise provided, any correspondence between the parties relating to this Agreement must be through the Director of operations and the president of the Union.

ARTICLE 9 – LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE

- 9.01 Labour-Management Committee - The parties recognize the advantages of joint consultations and agree that a Labour-Management Committee shall be employed as a forum of meaningful dialogues on the interpretation and application of this Agreement, as well as on contemplated changes in conditions of employment now covered by this Agreement and any other matters of mutual interest. It is agreed that this Committee shall comprise an equal number of representatives from labour and management and shall prescribe its terms of reference subject to Article 9.02. Both parties shall have the right at any time to have the assistance of a representative of their choice during labour-management meetings. The parties will notify each other when intending to invite their representative. Regular meetings will be held monthly, unless mutually agreed. In the interest of supporting the health and wellbeing of employees, health and wellness issues, including scheduling and rotations, may be discussed.
- 9.02 Role - The Committee shall function in an advisory capacity only and shall not have power to alter, amend, add to, or modify the terms of this Agreement.
- 9.03 Meetings - The meetings of the Committee are held on a monthly basis, unless mutually agreed otherwise.
- 9.04 What may be discussed – The Committee will discuss any matters relative to the Collective Agreement in what concerns labour relations in the Centre.

ARTICLE 10 - GRIEVANCE PROCEDURE

- 10.01 Choice of stewards - For the settlement of grievances, the Employer recognizes the Union's right to name or elect stewards whose function is to help the represented employee in writing and submitting his or her grievance in accordance with the grievance procedure.
- 10.02 Names of stewards - The Employer shall not be required to recognize the stewards until it has been notified in writing by the Union of the names selected (a maximum of four (4)) and the department(s) they represent. There shall be no more than one steward by department except in the case of the Client Care Services Department. The Employer shall be notified in writing within twenty-one (21) days of any change of steward that may occur.
- 10.03 Grievance Committee - The Union agrees to give the Employer a written list of the shop stewards acting as its representatives in matters dealing with grievances. The shop stewards shall be employees of the Centre.
- 10.04 Notice of grievance - No steward shall leave his place of work without obtaining the permission of his (her) immediate supervisor or manager. Such permission shall not be refused except for just reason. On his return, the steward shall present himself to his supervisor or manager.
- 10.05 Settlement through discussion - The parties agree that when an employee or a representative has a complaint or grievance, he or a representative shall discuss the matter with his manager, accompanied with his steward if he so wishes, within fourteen (14) working days after the circumstances leading to the complaint have arisen or after the alleged violation of the provisions of this Agreement, before beginning step one of the grievance procedure. The Employer shall be obligated to meet with the employee or representative. If the Employer does not want to meet, then the Union will be able to proceed with the grievance procedure.
- 10.06 Settling of grievances:
- Step one: When the disputed question cannot be solved through discussions, as indicated in section 10.05, the employee, accompanied with his steward, can present to his manager his grievance in writing within twenty-one (21) working days from the circumstances leading to the grievance. The manager shall give his reply in writing within twenty-one (21) working days from the date of reception of grievance.
- Step two: If no satisfactory settlement is reached within twenty-one (21) working days after receipt of the manager's decision, the grievance shall be submitted to the Director of Operations by a steward named under Article 10.02 with the concerned employee. The Director of Operations shall give

his decision within twenty-one (21) working days after receipt of the grievance.

Step three: If no satisfactory settlement is reached after step two of the procedure, the Union may, within twenty-one (21) working days after receipt of the Director of Operations' decision under step two, submit the dispute to arbitration in accordance with Article 12.

10.07 Grievance at Union level or about application - In case of a dispute involving the general application or the interpretation of this Collective Agreement, or in case of a grievance notified by a group of employees or by the Union, step 1 of Article 10.06 can be omitted.

ARTICLE 11 - NEGOTIATING COMMITTEE

11.01 Negotiating Committee - This committee shall be made up of no more than three (3) members as representatives of the Employer, and no more than three (3) members as representatives of the Union.

The Union may at any time resort to add one (1) CUPE member to sit on the negotiating committee at the Union's cost.

11.02 Mandate - The Negotiating Committee is charged with the negotiating of the Collective Agreement.

11.03 Representatives - The Union may at any time resort to representatives of the Canadian Union of Public Employees in dealing or negotiating with the Employer, and the Employer may resort to any person or persons deemed necessary in dealing or negotiating with the Union.

11.04 Employees taking part in negotiations - The Employer agrees to pay the salary of those employees who are members of the Negotiating Committee while participating in negotiation meetings, if such meetings are held during their working hours.

ARTICLE 12 - ARBITRATION

12.01 Setting up of Arbitration Committee - When either of the parties requests that a grievance be put to arbitration; it must so notify the other party by registered mail, or electronically, with confirmation of receipt, indicating the name of its representative on the Arbitration Committee. The other party shall do the same within twenty-one (21) days of reception of such notice. Both arbitrators shall then meet and choose an impartial chairman. If both parties agree, the Arbitration Committee can be made up of only one arbitrator.

- 12.02 Failure to name an arbitrator - If the party receiving the notice fails to name its arbitrator, or if both arbitrators named by parties are unable to agree on the choice of a chairman within twenty-one (21) days following their nomination, either party shall be allowed to ask the Minister of Labour to name a chairman of the Arbitration Committee.
- 12.03 Procedure to be followed by Committee - The Committee shall establish its own procedural rules; it shall make sure that all parties are able to present their evidence and arguments. The Committee shall hear the case and then give its decision.
- 12.04 Committee Decision - The majority decision shall be the decision of the Committee. If there is no majority decision, the chairman's decision shall be the decision of the Committee. The Arbitration Committee's decision is final and binding. Nevertheless, the Arbitration Committee shall not have the power to change this Agreement or to change, modify or amend any of its provisions. In cases where the arbitrator or Arbitration Committee determine that an employee has been unjustly discharged by the Employer or disciplined, the arbitrator or Arbitration Committee can substitute the discharge or other disciplinary measure with any other penalty deemed just and reasonable in the circumstances.
- 12.05 Disagreement on a decision - In case of disagreement on the interpretation of a decision, either party can ask the chairman of the Arbitration Committee to set up a meeting so the decision can be clarified. This must be done by the Committee within three (3) days after the request.
- 12.06 Expenses - Each party shall pay:
- (a) the expenses of its named arbitrator;
 - (b) half the expenses of the chairman (rental cost of hearing room shall be considered as expenditures made by the chairman).
- 12.07 Change of time limits - The time limits established relating to the grievance and arbitration procedures can be changed if both parties to this contract agree.
- 12.08 Witnesses - Parties at a hearing relating to a grievance shall be able to call witnesses. Should an employee be required to give testimony and does give testimony during his working hours, the Employer shall pay his salary. Furthermore, every reasonable means shall be taken so the parties or arbitrators can have access to the Employer's premises for examination of the working conditions pertaining to the settlement of the grievance.

ARTICLE 13 - STRIKES AND LOCKOUTS

13.01 There shall be no strikes or lockouts during the term of this Agreement.

ARTICLE 14 - DISCIPLINARY MEASURES, SUSPENSION AND DISCHARGE

14.01 Procedural Fairness – The Employer is obligated to follow the principles of procedural fairness and natural justice in relation to any incident that could warrant discipline of an employee.

14.02 Pre-Discipline Representation – An employee who is facing any disciplinary action with respect to an incident or incidents shall be afforded an opportunity to respond before any disciplinary measures are administered. Such employee shall be provided the general nature of the complaint at the first opportunity and sufficient information to respond prior to being asked the respond. The employee has the right to Union representation at any meeting involving an investigation that may lead to disciplinary action.

14.03 Warnings - Whenever the Employer or a person representing the Employer sees it necessary to censure an employee in a manner indicating that dismissal may follow if such employee fails to bring his work up to a required standard by a given date, the Employer shall within seven (7) calendar days thereafter give written particulars of such censure to the president of the Union, with a copy to the employee involved. Whenever the Employer deems it necessary to censure an employee, this shall be done in a specific office. He shall be given the reason in the presence of a steward, or if no steward is available, a local Union member of his choice.

14.04 Discharge Procedure – An employee may be suspended or discharged but only for just cause. When an employee is suspended or discharged, he shall be given the reason in the presence of a steward, or if no steward is available, a local Union member of his choice. Such employee and Union shall be advised promptly in writing by the Employer of the reason for such suspension or discharge.

14.05 May Omit Grievance Steps – An employee considered by the local to be wrongfully or unjustly suspended or discharged shall be entitled to a hearing under Article 10, Grievance Procedure. Step 1 of the grievance procedure shall be omitted in such case.

14.06 Unjust Suspension and Discharge – Should it be found upon investigation that an employee has been unjustly suspended or discharged, such employee shall be immediately reinstated in his former position, without loss of seniority, and shall be compensated for all time lost in an amount equal to his normal earnings during the pay period next preceding such discharge or suspension, or by any other arrangements as to compensation which is just and equitable in the opinion of the parties or in the opinion of the Board of Arbitration.

- 14.07 Employee File – Upon request and during normal office hours at a mutually agreed time, an employee shall be given an opportunity to read and make a copy of any document in his personal file. The employee shall have the right to Union representation at this time.
- 14.08 Record of Disciplinary Action – A record of disciplinary action shall be removed from the file of an employee, after the expiry of a period of eighteen (18) months, providing no other instance of disciplinary action of a similar nature in respect to the employee has been recorded during that period.
- 14.09 Non-Disciplinary Discussions – Article 14 does not apply to discussions where the purpose of the discussion is not disciplinary. If, during any discussion with an employee, discipline of that employee becomes possible, the discussion shall be postponed immediately by the Employer to allow the employee to seek Union representation.

ARTICLE 15 - SENIORITY

15.01 Seniority list - An up-to-date seniority list of all employees including probationary employees shall be sent to the Union and posted on the bulletin board(s) by January 15, May 15 and September 15 of each year, showing the total seniority hours of the previous period, the total seniority hours for the current period and the total seniority hours from the date of hiring to the end of the last full pay period prior to December 31, April 30 and August 31, respectively. These posted seniority lists shall be used by the Employer to schedule and/or call in part-time employees. Any changes in the scheduling of employees due to the posted seniority list shall be implemented within three (3) weeks.

15.02 (a) Accumulation of seniority

An employee shall accumulate seniority for all regular paid hours and for all unpaid hours as follows:

- (1) Maternity leave up to the maximum set out in the New Brunswick Employment Standards Act.
- (2) Child care leave up to the maximum set out in the New Brunswick Employment Standards Act.
- (3) The period of disability on account of an occupational accident Work Safe NB recognizes that, as compensable within the meaning of the Worker's Compensation Act of New Brunswick.
- (4) Leave of absence without pay for a period of up to two (2) years shall be granted to an employee who is elected or appointed to a full-time position with the Union. Such leave may be extended with the approval of the Employer. If the employee receives a permanent position working for the Union and they

have completed their probation period, they shall be deemed to have resigned their position in the Centre. This doesn't apply to employees who are in elected positions.

- (5) Leave of absence without pay for a fixed term of not less than six (6) months shall be granted to an employee who is elected or appointed to public office. Up to fifteen (15) days without pay, shall be granted per calendar year, to employees elected or appointed to public office for duties related to their elected or appointed to public office provided forty-eight (48) hours notice is given and there is no additional cost to the Employer.
- (6) The amount of seniority to be credited to a full-time employee in (1), (2), (3), (4) and (5) above shall be based on thirty-seven and one-half (37-½) hours per week. The amount of seniority to be credited to a part-time employee in (1), (2), (3), (4) and (5) above shall be equal to the highest number of hours of seniority credited to any less senior employee in the same classification and department during the period of the leave. Employees on Worker's compensation benefits should not receive less seniority than what they are actually paid for by Work Safe NB.

The accumulation of seniority as set out in (1), (2), (4) and (5) above shall not entitle the employee to any credits for vacation, sick leave and statutory holidays during the period of leave.

- (7) An employee wishing to further their education in a classification covered by the collective agreement shall accumulate seniority up to a maximum of 1 year.

(b) Loss of seniority

An employee shall only lose his seniority in the event:

- (1) He is discharged for just cause and is not reinstated.
- (2) He resigns.
- (3) He is absent from work for more than five (5) consecutive working days without giving the Employer a valid explanation.
- (4) He fails to return to work within seven (7) calendar days following a layoff and after being notified by registered mail to do so, unless through sickness or if recall is for less than one month and at time of recall the employee is working elsewhere on a full-time basis, other just cause. It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of his current address.
- (5) He is laid off for a period for more than twenty-four (24) months.

15.03 Transfer and seniority outside of Bargaining Unit - No employee shall be transferred outside the Bargaining Unit without his consent. Where an employee is transferred outside the Bargaining Unit, he shall maintain for six (6) months his seniority accumulated at the time of his departure, but ceases to accumulate any more seniority. Should the employee return to the Bargaining Unit within the 6-month period, he shall assume a position compatible with his seniority.

15.04 (a) Probationary employees - Newly hired employees shall be considered on probationary basis for a period of sixty (60) working days (450 regular hours worked) from the date of hiring. During the probationary period, employees shall be entitled to all rights and privileges of this agreement, except with respect to discharge. The employment of such employee may be terminated at any time during the probationary period without recourse of the grievance procedure, unless the Union claims discrimination, as noted in article 5, as the basis of termination. After completion of the probationary period, seniority shall be effective from the date of employment.

(b) Notwithstanding the above, probationary employees shall be paid the provincial minimum wage during their orientation period which shall not exceed seven (7) days within a ten (10) day period or unless the employee identifies in writing not being able to complete the required orientation within the ten (10) day time frame.

ARTICLE 16 - VACANCY, PROMOTION AND CHANGES

16.01 Posting of vacancies - Where a position becomes vacant or a new position is created within the Bargaining Unit, the Employer shall inform in writing the Union of such vacancy or new position, and shall post the position on the bulletin board designated for such purpose for at least one week. Within the ten (10) calendar days after the closing of the competition, the name of the successful applicant shall be posted.

Temporary Vacancy - Where a temporary vacancy occurs, and it is known in advance to be for a period in excess of three (3) months, it shall be filled as per Article 16.01.

16.02 Information on postings- Such notice shall contain the following information: Duties of position, qualifications required, required knowledge and education, skills, hours of work, wages or salary rate or range, starting date. These criteria shall not be established in an arbitrary or discriminatory manner.

16.03 Method of Making Appointments - In making staff changes, transfers or promotions, appointments shall be made of the applicant with the greatest seniority on the date of the posting from among those who meet the necessary job requirements as posted. In the case of a promotion, if the senior applicant who meets the necessary job requirements proves unsatisfactory or if the employee finds himself unable to perform

the duties of the new job, the next senior applicant(s), who meets the necessary job requirements, will be awarded the position until the list of applicants is exhausted.

16.04 Trial period - The successful applicant shall be on a trial period for thirty (30) working days (225 regular hours worked). If his work is deemed to be satisfactory, the promotion subject to trial period shall become permanent after the thirty (30) working days (225 regular hours worked). If, during the trial period, the successful applicant's work is not deemed satisfactory or the applicant does not feel apt to assume the required duties of the job, he shall be reinstated in his former position without losing his seniority nor his former salary. Any other employee promoted or transferred due to reshuffling of positions shall return to his former position without losing his seniority or his former salary.

16.05 Notice to Union - The Union shall be notified monthly of all nominations, hirings, layoffs, transfers, recalls and separations among the employees covered by this Agreement.

ARTICLE 17 - LAYOFF AND RECALL

17.01 (a) Layoff and re-employment procedure - Both parties agree that job security shall increase in proportion to length of service. Therefore, in case of layoffs due to lack of work or reduction in hours of work, employees shall be laid off or have their hours reduced starting with those having less seniority. Employees shall be recalled in order of seniority, provided that they are qualified for the job.

(b) An employee who is affected by a layoff shall have one of the following options:

- (1) To accept the layoff and leave the workplace.
- (2) To claim the position of another employee in any department subject to the following conditions:
 - (i) That such other position is held by an employee with less seniority;
 - (ii) That such employee claiming the position has the ability to perform the work.
- (3) To stay in his or her present classification and department and be scheduled and/or called for work available in accordance with 4.02(c).
- (4) To transfer to another classification and/or department and be scheduled and/or called for work available in accordance with 4.02(c) provided that such employee has the ability to perform the work.

17.02 New employees - No new employee is to be hired until all employees on layoff have had the possibility of returning to work.

17.03 Recall Rights - Only an employee who is laid off and leaves the workplace shall have recall rights as follows for a period of twenty-four (24) months.

- (a) The Employer shall notify all employees on the recall list in writing of any job postings and the employees may apply and their seniority at the time of layoff will be recognized.
- (b) The Employer shall notify all employees on the recall list in writing of any new hiring opportunities and the employees may apply and their seniority at the time of layoff will be recognized.

Such notice shall be sufficient if mailed to the last known address of the employee. It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of his current address at all times.

17.04 Except in case of emergency, the Employer shall notify in writing employees who are to be laid off fourteen (14) calendar days before the layoff is to be effective. Failing such notice, the affected employees will be entitled to pay in lieu of the time by which the notice fell short of these requirements based on his or her usual working schedule.

17.05 Time limit to exercise rights - Employees shall have seventy-two (72) hours exclusive of weekends and holidays after written notification of layoff to exercise their rights under this article. This time limit may be extended by mutual agreement between the Employer and the employee.

17.06 Seniority hours - Seniority hours as to the date of written notification of layoff shall be applied where appropriate for determining rights under this article.

17.07 Grievances RE layoffs - Should a grievance occur due to a layoff, such grievance shall commence at step two of the grievance procedure.

17.08 Resignation - If an employee wishes to resign, he shall notify the Employer in writing at least fourteen (14) calendar days before his termination date, whenever possible.

ARTICLE 18 - HOURS OF WORK

18.01 (a) The regular daily hours of work shall be seven and one-half (7 ½) hours in any one day exclusive of the lunch period. The regular hours of work shall be thirty-seven and one-half (37 ½) hours per week averaged over a four (4) week period. The Employer and the Local Union shall establish the four (4) week period.

(b) No employee shall work in excess of seven (7) consecutive days.

(c) No shift shall be less than three (3) hours.

- 18.02 (a) Meal period - The meal period shall be thirty (30) minutes per shift. To the extent possible, meals and break periods shall be free from interruption and shall be in an appropriate location away from Clients.
- (b) Break periods - Employees shall be entitled to a 15-minute break during the first half of their shift and to a similar break period during the second half of their shift.
- 18.03 (a) Work Schedule – The workday schedule of all the full-time employees shall be posted at least two weeks before the first shift so shown, and said schedule must provide for:
- (i) The Employer agrees to do their best to provide time-off at least every second weekend (Saturday and Sunday);
 - (ii) time-off for at least ten (10) hours between shifts;
 - (iii) a maximum of seven (7) consecutive working days.
- (b) Work Schedule – The workday schedule of all the part-time employees shall be posted at least two weeks before the first shift so shown, and said schedule must provide for:
- (i) The Employer agrees to do their best to provide time off at least every third weekend (Saturday and Sunday);
 - (ii) time off for at least ten (10) hours between shifts;
 - (iii) a maximum of seven (7) consecutive working days;
- (c) The Employer shall not alter a posted work schedule, as defined in article 18.03 (a) (b), without mutual agreement with the affected employees.
- (d) The Employer shall post all modifications to the posted schedule as per Article 18.03 (a) and (b) within 48 hours.
- (e) The Employer shall make every effort to post the Christmas and New Year’s work schedule by December 1st each year and, in any event, no later than December 7th.
- 18.04 Notwithstanding Article 18.03, an employee may, by agreement between such employee and Employer, be allowed to work on a permanent basis during day, evening or night shifts. The Employer or employee may put an end to such arrangement at any time provided a 2-week notice is given. This Article is not to be interpreted as preventing the employee to change one of his shifts with another employee, provided that the Employer agrees to such change.

ARTICLE 19 - OVERTIME

19.01 Overtime defined

Any work performed

- (a) in excess of the regular daily hours of work as defined in Articles 18.01, 18.02, 18.03;
- (b) during a day off as per schedule (except in the case of part-time employees);
- (c) during a vacation period;

shall be deemed to be overtime and shall be paid according to 19.02.

The Employer agrees to pay overtime for time worked during a statutory holiday.

The Employer is not obligated to offer overtime-based on seniority to employees who are on scheduled leave (banked, statutory time or vacation).

The Employer is not obligated to offer shifts that would result in overtime to an employee if it exceeds sixteen (16) consecutive hours.

19.02 Compensation for overtime - Overtime shall be compensated at the following rates:

- (a) time and one-half the normal rate; or
- (b) by mutual agreement, time off equal to one and one-half the number of hours worked, to be granted within thirty (30) days or will be paid at time and one-half the normal rate.

19.03 Overtime for part-time employees

- (a) Part-time employees working less than seven and one-half (7 ½) hours per day and who are required to work longer than the regular working day, shall be paid at the rate of straight time for the hours worked, up to and including seven and one-half (7 ½) hours in the working day. Regular overtime rates shall apply after seven and one-half (7 ½) hours in the working day.
- (b) Part-time employees working more than one hundred and fifty (150) regular hours over a four (4) week period shall be paid overtime.

19.04 Distribution of overtime – Overtime and call back time shall be offered by seniority to employees who are willing and qualified to perform the work that is available, up to a maximum of fifteen (15) hours per four (4) week period as established in article 18.01 (a).

19.05 Recall compensation - An employee who is recalled to work after his normal hours shall be compensated at time and one-half for a minimum of three (3) hours.

19.06 Meetings - Employees invited to attend a meeting during their time off will be able to take this free time, the equivalent time spent for the meeting, plus a half-hour (1/2), at a time convenient with the Employer.

ARTICLE 20 - HOLIDAYS

20.01 (a) Holiday list - The Employer accepts the following paid holidays:

New Year's Day	National Day for Truth and Reconciliation
Good Friday	Thanksgiving
Easter Sunday	Remembrance Day
Victoria Day	Christmas Day
Canada Day	Boxing Day
New Brunswick Day	Family Day (3 rd Monday in February)
Labour Day	

and any other day proclaimed as a holiday by the Federal or Provincial Government; this schedule is to be divided equitably among employees.

(b) Every reasonable effort shall be made to ensure that each employee holding a position has three (3) consecutive days off either during the Christmas or New Year's holiday period, one day of which must be Christmas or New Year's Day, provided there are no additional costs to the Employer (e.g. overtime). Such day off may include any combination of holidays and/or regularly scheduled days off.

(c) The Employer is committed to following the provisions of the human rights legislation as it relates to non-Christian religions. Employees will be eligible to request banked days under Article 20.02. Such request will be reviewed and authorized based on seniority and operational requirement.

20.02 Paid holidays

(a) If a holiday falls on an employee's scheduled day off, he shall be given an alternate day off with pay at a time mutually agreed upon between the employee and the Employer. If an employee is scheduled to work on a holiday other than Christmas or New Year's Day, he shall be paid time and one-half (1 ½) the regular rate for all hours worked plus an alternate day off with pay, as provided in Article 20.01. For the purpose of part-time employees on the all inclusive, they shall be paid the all inclusive rate for the seven and one-half (7 ½) hour shift and then three and three-quarter (3 ¾) hours at the regular rate of salary.

- (b) If an employee is required to work Christmas Day or New Year's Day, the employee shall be paid double (2) time for all hours worked plus an alternate day off with pay, as provided in Article 20.01.
- (c) An employee shall be entitled to accumulate these holidays to a maximum of nine (9) days at any one time and take these days off at a mutually agreed upon time. Such time off shall not be unreasonably denied. If time off is not mutually agreed upon, then these days off shall be scheduled by the employer within sixty (60) days of the request or payment shall be made at the overtime rate.
- (d) If an employee is called to work on a holiday when not scheduled to work, he shall receive his holiday pay for the holiday, plus double (2) time for all hours worked and have his holiday rescheduled.
- (e) For statutory holidays in excess of the nine (9) days in the bank, the employer shall have the right to schedule the holiday within sixty (60) days of the holiday, or payment shall be made at the overtime rate.

ARTICLE 21 - VACATIONS

21.01 Vacation length - An employee who has completed his probationary period and who, on June 30, date on which vacations are calculated, has seniority of:

- (a) less than five (5) years of service, is entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of one and one-quarter (1 1/4) days per month of continuous service completed at date of calculation of vacations;
- (b) five (5) years and more, but less than sixteen (16) years of service, is entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 1.66 days per month of continuous service;
- (c) sixteen (16) years, but less than seventeen (17) years of service, is entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of one and three-quarters (1 3/4) days per month of continuous service;
- (d) seventeen (17) years of service, but less than eighteen (18) years, is entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 1.83 days per month of continuous service;
- (e) eighteen (18) years of service, but less than nineteen (19) years, is entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 1.91 days per month of continuous service;
- (f) nineteen (19) years of service, but less than twenty (20) years, is entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 2 days per month of continuous service;

- (g) twenty (20) years of service, but less than twenty-five (25) years, is entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 2.08 days per month of continuous service.
- (h) twenty-five (25) years and more of service, is entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 2.5 days per month of continuous service.
- (i) an employee who is not a full-time employee shall accumulate vacation based on his hours of work paid at regular rate in relation to the normal work week.

21.02 Holidays while on vacation - If a holiday falls during an employee's vacation, such employee shall be granted an additional day's vacation for each holiday in addition to his vacation days.

21.03 Vacation pay on termination - An employee whose employment is terminated for any reason shall be paid with his final pay an amount of money equivalent to any vacation which may have accrued to his benefit in accordance with Article 21.01.

21.04 Choice of vacation period - The Employer shall post no later than March 1st of each year a calendar on which employees shall indicate the vacation days of their choice. Employees shall have until April 1st to indicate their choice of vacation days. The calendar of approved vacation days shall be posted no later than May 1st, and cannot be changed except by mutual agreement. Vacation will be allocated in order of seniority within a classification in each department.

21.05 Vacation pay calculated - Vacation pay is calculated based on the current rate of pay effective during the vacation period.

21.06 Reference period - The reference period for vacation is from July 1st to June 30th. Vacations shall be taken before the end of the reference period, unless approved by the Employer.

21.07 Illness during vacation - An employee hospitalized or sick at home for three (3) consecutive days or more during his vacation period will qualify for use of sick leave credits upon presentation of a doctor's certificate, providing management is notified during the illness. The portion of his vacation while the employee was hospitalized or sick shall be rescheduled later.

ARTICLE 22 - SICK LEAVE

22.01 Amount of sick leave - Each employee of the Bargaining Unit shall accumulate sick leave credits at the rate of one and one-half days per month of service up to a maximum of one hundred and fifty (150) days. An employee who is not a full-time employee shall accumulate sick leave based on his hours of work paid at regular rate in relation to the normal work week up to a maximum of one hundred and fifty (150) days, as defined in article 24.02(a).

- 22.02 Computation of sick leave - An employee whose employment begins before the sixteenth (16th) of the month shall be eligible to accumulate sick leave credits for that month.
- 22.03 Deduction from sick leave - A deduction shall be made from accumulated sick leave credits of all hours (exclusive of holidays) absent for sick leave as defined in Article 22.01. Seven and one-half (7½) hours shall constitute a working day.
- 22.04 Inquiry on sick leave - The Employer reserves the right to investigate any sickness indicated by an employee. If, after such investigation, the Employer suspects a possible abuse of sick leaves or if the employee is absent on sick leave for more than three (3) consecutive working days, the Employer may require a medical certificate. A medical practitioner shall include, but not limited to, a family doctor, specialist, physiotherapist, chiropractor or dentist with expertise in the relevant field. When a medical certificate is required, it must be requested during the sick period.
- 22.05 Notice of sickness - In any case of absence due to sickness, or accident, the matter must be reported as soon as possible to the person designated by the employer.
- 22.06 Employees on leave of absence or under suspension
- (a) When the period away from work on leave of absence without pay or under suspension exceeds half the number of working days in any month, no sick leave credit shall accumulate for such month, but the employee shall retain all his sick leave credits accumulated prior to such leave of absence or suspension.
 - (b) When an employee is laid off due to lack of work, he shall on his return keep all his sick leave credits accumulated at the time he was laid off, provided his absence does not exceed one year.
- 22.07 Sick leave register - The Employer shall keep note in a register of unused sick leaves. Any employee may, on request, get information on the number of leaves accumulated in his name.
- 22.08 Periods of absence while on Worker's compensation - An employee absent from work while receiving Workers' Compensation Board payments shall not suffer any loss of sick leave credits or vacation leaves during such period of absence.
- 22.09 Injury on duty - An employee injured at work, and who must go to the hospital and following that, is incapable of returning to work, will be paid for the rest of his shift at his regular rate. These hours of absence will not be deducted from the employee's sick leave credits.

The employee will accumulate vacations and sick leave benefits during the period of disability on account of an occupational accident that is recognized by Work Safe NB as compensable within the meaning of the Worker's Compensation Act of New Brunswick to a maximum of one (1) year.

22.10 Return to work – Employees on indefinite sick leave or general leave must notify the employer of their intention to return to work. These employees will be called as per article 4.03 and will be scheduled on the next posted schedule.

ARTICLE 23 - LEAVE OF ABSENCE

23.01 Union business

- (a) As far as operational requirements permit, the Employer shall grant on request leave without pay to employees elected or named for union business. Such leave shall not be granted to more than one employee of the same department (except for the Client Care Services Department or to more than three (3) employees at the same time.
- (b) The MacDonald Centre for Independent Living shall maintain full salary and benefits of the employee during a leave of absence in accordance with Article 23.01(a). The Union shall reimburse the Employer.

23.02 Bereavement leave

- (a) Upon application, an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's spouse, common-law spouse, same-sex partner, child, child of a spouse, grandchild, parent, person acting in loco parentis, without loss of pay up to a maximum of seven (7) consecutive calendar days, understanding that one of those days will include the day of the funeral. If the employee has reported to duty, that day will be paid by the Employer and the bereavement leave will commence on the next day. If burial does not occur immediately following the funeral, the employee may request one (1) day of the seven (7) to attend interment.
- (b) Upon application, an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's brother, sister, step-mother, step-father without loss of pay up to a maximum of five (5) consecutive calendar days, understanding that one of those days will include the day of the funeral. If the employee has reported to duty, that day will be paid by the Employer and the bereavement leave will commence on the next day. If burial does not occur immediately following the funeral, the employee may request one (1) day of the five (5), to attend interment.
- (c) Upon application, an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's grandparent, mother-in-law, father-in-law, son-in-law, daughter-in-law, step-brother, step-sister, sister-in-law, brother-in-law, niece, nephew, step-grandchild or relative living in the household, without loss of pay up to a maximum of three (3) consecutive calendar days, one of which must be the day of the funeral. If burial does not occur immediately following the funeral, the employee may request one (1) day of the three (3), to attend interment.

- (d) Upon application, an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's aunt, uncle or spouse's grandparent, without loss of pay for one (1) calendar day to attend service or interment.
- (e) Bereavement leave is applicable to all hours which part-time employees have agreed to work.
- (f) An employee who is on vacation and suffers a loss covered by bereavement leave shall be entitled to use his bereavement leave and have his vacation rescheduled.
- (g) Upon request by the employee, where burial occurs outside the province or more than 200 km from the employee's residence, such leave shall include up to two (2) extra days without pay which may be taken as vacation or statutory holidays.
- (h) An employee who is separated and living in a common-law relationship cannot claim to have two families. The employee must choose which spouse meets the criteria referred to in the above paragraphs.

23.03 (a) Maternity leave - A pregnant employee is entitled to a maternity leave without pay and with no loss of seniority. The following requirements must be met:

- (1) The employee shall inform the Employer, no later than the twentieth (20th) week of her pregnancy, of the anticipated delivery date.
- (2) If the employee so requests, her maternity leave shall begin twelve (12) weeks before the anticipated delivery date.
- (3) Where an employee submits to the Employer a certificate from a medical practitioner stating that her health so requires, the maternity leave shall begin sooner than twelve (12) weeks before the anticipated delivery date.
- (4) The Employer may direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave sooner than anticipated where, in his opinion, the interest of the institution so requires.
- (5) Maternity leave shall continue for at least six (6) weeks after delivery. Such leave shall be extended up to a maximum of three months after delivery provided a medical certificate is presented indicating that she cannot return to work. An employee who returns to work after her maternity leave shall retain her former position. The employee will advise the Employer at least two (2) weeks prior of her return to work.
- (6) Employees entitled to maternity leave shall be permitted to apply up to ten (10) working days of their accumulated sick leave credits during such maternity leave.

- (7) Paternity leave – An employee shall be entitled to two (2) days leave of absence with pay for the birth of his or her child.
- (8) Adoption Leave- As per the Employment Standards Act.
- (9) Child Care Leave- As per the Employment Standards Act.

23.04 Court leave - The Employer shall grant leave of absence with no loss of seniority to an employee who is summoned, serve on a jury or is a court witness. The Employer shall pay the employee the difference between jury fees received and his usual salary, except for travelling, meal, and other expenditures. The employee shall submit proof of summons and of amount received.

23.05 Examination leave and taking part in a competition - Should the Employer require an employee to write exams or to participate in a competition so as to increase his qualifications or obtain a better position, such employee shall suffer no loss of salary or seniority for time taken during the employee's hours of work for writing the exam or taking part in the competition.

23.06 Inclement weather - Any employee who, having made every reasonable effort to report for duty during the course of a storm, has been prevented from doing so because of the condition of public streets or highways, may choose not to be compensated, or shall be able to replace such days through accumulation of his holidays, overtime, or vacation, or by working during one of his days off or on a holiday, should schedule allow it.

23.07 Leave without pay or with no loss of seniority - The Employer is prepared to consider a written request, by an employee to his supervisor, for a leave without pay for good and sufficient cause and with no loss of seniority, and as far as operations of the workplace permits.

23.08 Compassionate Care Leave

- (a) An employee shall be granted an unpaid leave of absence as per the Compassionate Care Leave provisions of the *Employment Standards Act*.
- (b) Upon request by the employee, he shall be entitled to return to work, on the next posted schedule. Prior to the next schedule, the employee shall be entitled to be called as per Article 4.02 (c).
- (c) The employee shall accumulate all seniority during the leave.

ARTICLE 24 - SALARY AND ALLOWANCES

24.01 Pay days

- (a) Pay days shall be on Wednesday every second (2nd) week according to Schedule "A" of this Agreement. Every employee shall, on each pay day, receive a detailed statement of his salary and deductions.
- (b) When scheduled pay days fall on a holiday, pay day shall be the last banking day before such holiday.
- (c) On a regular pay day, the net pay must be deposited directly into the employee's bank account.

24.02 Part-time employees

- (a) Part-time employees with a position of 22 ½ or more guaranteed hours per week must receive the same salary rates, and other benefits provided for in this Agreement, based on their number of hours of work.
- (b) Part-time employees with a position of less than 22 ½ guaranteed hours per week or with no guaranteed hours shall receive 112% the hourly rate instead of annual vacations, holidays and sick leaves.
- (c) Part-time employees who are presently paid the regular hourly rate of pay shall receive the wage rates, conditions of employment, and benefits specified in this Agreement on a pro rata basis, according to paid hours.

The formula for calculations of statutory holiday entitlement shall be: .046 paid hours. The formula for calculation of sick leave credits shall be: .069 x paid hours.

24.03 Compensation for studies - The Employer shall pay the cost of all courses taken by the employee, on the Employer's request, to become more qualified and improve his work.

24.04 Shortage in Pay – Any shortage in pay that is the result of Employer error and is brought to the attention of the Employer shall be issued by the Employer within three (3) working days of notification of the shortage if requested by the employee. Any amount in excess of \$50.00 net shall be paid within three (3) working days; otherwise it will be adjusted on the next pay cheque.

24.05 Equality principle - The concept of "equal salary for work of equal value" shall apply without regard for sex.

- 24.06 Salary during temporary assignment - In cases where an employee must perform most of the duties of a higher level position, he shall be paid at the higher level salary at the same step as that of his former position. No employee temporarily transferred to a lower position shall suffer any salary reduction.
- 24.07 Taxi allowance - Where an employee is called for duty between 11:30 p.m. and 6:30 a.m. at a time when he was not scheduled to work, the Employer shall provide such employee with a means of transportation or taxi service for round trip from his place of residence, up to a maximum of \$30 per round trip.
- 24.08 Dry cleaning allowance - All employees will receive a dry cleaning allowance of fifteen (\$0.15) cents per regular hour paid (minimum of \$75.00). Such allowance to be paid on the first pay day after September 1, on a separate cheque.
- 24.09 Meals - When the Employer asks an employee to work after his regular hours of work and he was not advised before the start of his workday, the cost of the meal of the employee will be reimbursed at the amount of \$20.00 after working 2 hours or more after his regular hours of work.

ARTICLE 25 – HEALTH CARE PLAN

- 25.01 The Employer shall pay 60% of the premiums of the health care plan (Life Insurance, Dependent Life Insurance, Health Insurance, AD&D (Accidental Death and Dismemberment), including the dental plan, for all employees and their dependents.

If deemed necessary to make changes to the supplier or to the cost of the premiums during the life of this collective agreement, the Employer and the Union will meet and will agree on any new changes.

- 25.02 An employee shall have the option of continuing his coverage in Article 25.01 on the cost sharing between the Employer and Employee as provided for in this plan for a period of two (2) months while on approved leave. The Employer is responsible to advise the employee of such option.

Beyond two (2) months, an employee shall have the option of continuing his coverage in Article 25.01 by paying the full amount of premium which includes the Employer and the Employee premiums while on approved leave.

ARTICLE 26 – HEALTH AND SAFETY

- 26.01 Both parties agree that the Occupational Health and Safety Act applies to this Agreement.

ARTICLE 27 – GENERAL CONDITIONS

27.01 Bulletin boards - The Employer shall provide bulletin boards at places where they can be easily seen by the employees. The Union shall have the right to place on such bulletin boards notices of meetings or other notices concerning the employees.

ARTICLE 28 – JOB CLASSIFICATIONS

28.01 Job Description - The Employer agrees to prepare in writing a job description for each position and each classification represented by the Union within six (6) months from the signature of the agreement, and to provide copies of such descriptions to the employees concerned and the Union.

ARTICLE 29 - DURATION OF AGREEMENT

29.01 Duration of agreement - This Agreement shall be in effect from October 16, 2022 to October 15, 2028 and shall remain in effect from year to year unless either party gives notice in writing, within two months before its termination or in following years, of its desire to negotiate a new agreement or to modify the existing Agreement.

29.02 Notice of change - Where either party of this Agreement wishes to enter into negotiations, it must so notify the other party in writing not less than 30 days and not more than 60 days before the termination of the Agreement. Negotiations must be held in good faith and both parties shall try to reach a new revised Agreement.

29.03 Renewal - Both parties agree to respect the terms of this Agreement during the negotiations period. Should negotiations extend beyond the anniversary date of the Agreement, any change mutually agreed upon shall, unless otherwise provided, apply retroactively from expiry date.

29.04 Retroactivity – Salaries for this Agreement shall be in effect on October 16, 2022. The retroactivity shall apply to all hours paid to employees, with the exception of:

- (a) those employees who left The MacDonald Centre for Independent Living before having completed their training period;
- (b) people who became employees on October 16, 2022 or thereafter, and who left voluntarily The MacDonald Centre for Independent Living before the date of the signature of the present Collective Agreement;
- (c) employees who have been dismissed by disciplinary action and haven't been reinstated; and
- (d) any other changes to the Collective Agreement will be in effect from the date of the signing of the Collective Agreement.

ARTICLE 30 - INTERPRETATION OF AGREEMENT

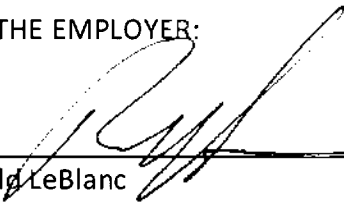
- 30.01 (a) The English and French version of this Collective Agreement shall be its official version.
- (b) The Employer shall provide at his own cost a translation (French or English) of this Collective Agreement.

ARTICLE 31 - COPIES OF AGREEMENT


31.01 Printing of this Collective Agreement, in both languages, shall be the joint responsibility of the Union and the Employer. The English and French versions of this Collective Agreement signed by both parties are the official version.

IN WITNESS WHEREOF, the parties have signed this 04 day of November 2025.

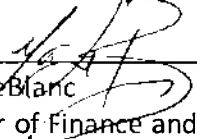
FOR THE EMPLOYER:



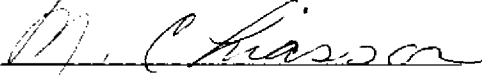
Ronald LeBlanc
Executive Director



Michael Perron
Director of Operations

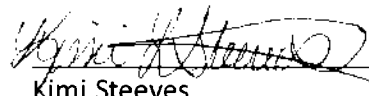


Marc LeBlanc
Director of Finance and Administration

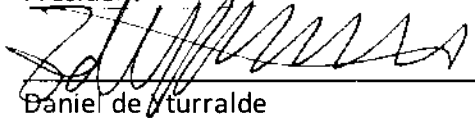


Monique Chiasson
Director of Human Resources

FOR THE UNION:



Kimi Steeves
President



Daniel de Turralde
Vice-President

APPENDIX 'A'

REGULAR RATES							
		Oct 16-22 \$1.00	Oct 16-23 \$1.10	Oct 16-24 \$1.30	Oct 16-25 \$1.60	Oct 16-26 Parity	July 1-27 Parity \$1.60
Attendant I							
	A	\$ 22.74	\$ 23.84	\$ 25.14	\$ 26.74	\$ 26.82	\$ 28.42
	B	\$ 23.56	\$ 24.66	\$ 25.96	\$ 27.56	\$ 27.65	\$ 29.25
	C	\$ 24.41	\$ 25.51	\$ 26.81	\$ 28.41	\$ 28.51	\$ 30.11

		Oct 16-22 \$1.00	Oct 16-23 \$1.10	Oct 16-24 \$1.30	Oct 16-25 \$1.60	Oct 16-26 Parity	July 1-27 Parity \$1.60
Attendant II							
	A	\$ 24.07	\$ 25.17	\$ 26.47	\$ 28.07	\$ 28.15	\$ 29.75
	B	\$ 24.89	\$ 25.99	\$ 27.29	\$ 28.89	\$ 28.98	\$ 30.58
	C	\$ 25.74	\$ 26.84	\$ 28.14	\$ 29.74	\$ 29.84	\$ 31.44

		Oct 16-22 \$1.00	Oct 16-23 \$1.10	Oct 16-24 \$1.30	Oct 16-25 \$1.60	Oct 16-26 Parity	July 1-27 Parity \$1.60
Housekeeping							
	A	\$ 19.72	\$ 20.82	\$ 22.12	\$ 23.72	\$ 23.75	\$ 25.35
	B	\$ 20.44	\$ 21.54	\$ 22.84	\$ 24.44	\$ 24.47	\$ 26.07
	C	\$ 21.17	\$ 22.27	\$ 23.57	\$ 25.17	\$ 25.21	\$ 26.81

RATES ALL-INCLUSIVE							
		Oct 16-22 \$1.00	Oct 16-23 \$1.10	Oct 16-24 \$1.30	Oct 16-25 \$1.60	Oct 16-26 Parity	July 1-27 Parity \$1.60
Attendant I							
	A	\$ 26.15	\$ 27.41	\$ 28.91	\$ 30.75	\$ 30.84	\$ 32.68
	B	\$ 27.09	\$ 28.35	\$ 29.85	\$ 31.69	\$ 31.79	\$ 33.63
	C	\$ 28.07	\$ 29.33	\$ 30.83	\$ 32.67	\$ 32.78	\$ 34.62

		Oct 16-22 \$1.00	Oct 16-23 \$1.10	Oct 16-24 \$1.30	Oct 16-25 \$1.60	Oct 16-26 Parity	July 1-27 Parity \$1.60
Attendant II							
	A	\$ 27.68	\$ 28.94	\$ 30.44	\$ 32.28	\$ 32.37	\$ 34.21
	B	\$ 28.62	\$ 29.89	\$ 31.38	\$ 33.22	\$ 33.32	\$ 35.17
	C	\$ 29.60	\$ 30.87	\$ 32.36	\$ 34.20	\$ 34.31	\$ 36.15

		Oct 16-22 \$1.00	Oct 16-23 \$1.10	Oct 16-24 \$1.30	Oct 16-25 \$1.60	Oct 16-26 Parity	July 1-27 Parity \$1.60
Housekeeping							
	A	\$ 22.68	\$ 23.95	\$ 25.45	\$ 27.29	\$ 27.31	\$ 29.15
	B	\$ 23.50	\$ 24.77	\$ 26.26	\$ 28.10	\$ 28.14	\$ 29.98
	C	\$ 24.34	\$ 25.61	\$ 27.10	\$ 28.94	\$ 28.99	\$ 30.83

Wage rates

"A" indicates starting rate of pay

"B" indicates rate after one (1) year of service in the MacDonald Centre for Independent Living

"C" indicates rate after two (2) years of service in the MacDonald Centre for Independent Living

APPENDIX 'B'

Both parties agree to accept the following option:

RRSP for Employees

The RRSP will come into effect on April 1, 1998, and in order to be admitted to this RRSP, an employee will need to have worked one thousand (1,000) hours in the preceding twelve (12) months.


The employee will need to contribute, if he chooses to participate, a minimum of 3% of his salary to this plan. The Employer must contribute 3%.

This plan will be optional.

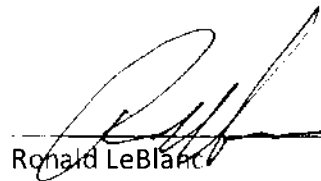
The employees who take this option will only be able to be reimbursed from this RRSP at the end of their employment. The parties agree that this condition be added to the agreement with the broker in transferable values.

DATED at Moncton, New Brunswick, this 04 day of November 2025.

FOR THE UNION:


Kimi Steeves
President

FOR THE EMPLOYER:


Ronald LeBlanc
Executive Director

LETTER OF AGREEMENT

between

Canadian Union of Public Employees, Local 2079-01

and

The MacDonald Centre for Independent Living


Review of part-time hours

The parties agree to a review of all part-time hours covered by the Collective Agreement, with the goal of converting as many of those part-time hours as possible into full-time positions.

DATED at Moncton, New Brunswick, this 07 day of November 2025.

FOR THE UNION:

FOR THE EMPLOYER:



Kimi Steeves
President



Ronald LeBlanc
Executive Director

CONVENTION COLLECTIVE

entre

CUPE·SCFP Section locale 2079-01
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE

et



Le centre de vie autonome
MACDONALD
Centre for Independent Living

Date d'expiration: le 15 octobre 2028

Table des matières

ARTICLE 1 – But.....	1
ARTICLE 2 – Droits de la direction.....	1
ARTICLE 3 – Reconnaissance et négociations.....	2
ARTICLE 4 – Définitions.....	2
ARTICLE 5 – Discrimination et harcèlement.....	4
ARTICLE 6 – Maintien d’adhésion.....	4
ARTICLE 7 – Prélèvement des cotisations syndicales.....	5
ARTICLE 8 – Correspondance.....	5
ARTICLE 9 – Comité ouvrier-patronal.....	5
ARTICLE 10 – Procédure applicable aux griefs.....	6
ARTICLE 11 – Comité de négociations.....	7
ARTICLE 12 – Arbitrage.....	8
ARTICLE 13 – Grèves et lock-out.....	9
ARTICLE 14 – Mesures disciplinaires, suspension et congédiement.....	9
ARTICLE 15 – Ancienneté.....	10
ARTICLE 16 – Poste vacant, avancement et changements.....	13
ARTICLE 17 – Mise en disponibilité et rappel.....	14
ARTICLE 18 – Heures de travail.....	15
ARTICLE 19 – Surtemps.....	16
ARTICLE 20 – Jours fériés.....	18
ARTICLE 21 – Vacances.....	19
ARTICLE 22 – Congés de maladie.....	20
ARTICLE 23 – Congés autorisés.....	22
ARTICLE 24 – Traitement et allocations.....	25
ARTICLE 25 – Régime santé.....	26
ARTICLE 26 – Santé et sécurité.....	26
ARTICLE 27 – Conditions générales.....	27
ARTICLE 28 – Classification des postes.....	27
ARTICLE 29 – Durée de la convention.....	27
ARTICLE 30 – Interprétation de la convention collective.....	28
ARTICLE 31 – Exemplaires de la convention collective.....	28
ANNEXE A – Échelle de salaires.....	29
ANNEXE B – Plan RÉER pour employés.....	30
LETTRE D’ENTENTE – Revue des heures travaillées à temps partiel.....	31

CONVENTION COLLECTIVE signée ce 4 jour de novembre 2025.

ENTRE: LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 2079-01, ci-après désigné le "Syndicat", partie de la première part;

ET: LE CENTRE DE VIE AUTONOME MACDONALD, une division de la
Villa du Repos Inc., ci-après désigné "l'Employeur", partie de seconde part

ARTICLE 1 - BUT

1.01 Attendu que les présentes dispositions ont pour but:

- (a) d'entretenir et d'améliorer les relations et conditions d'emploi d'une façon harmonieuse et stable entre l'Employeur et le Syndicat;
- (b) de reconnaître l'importance des pourparlers en ce qui concerne les conditions de travail, d'emploi, régies par le présent contrat;
- (c) d'assurer l'efficacité au travail;
- (d) de considérer les dispositions pour un soin adéquat aux clients comme étant d'importance primordiale aux deux parties;
- (e) d'assurer le bon moral et le bien-être de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation du Syndicat;
- (f) d'encourager la communication efficace entre l'Employeur et le Syndicat; et
- (g) S'efforcer de maintenir la qualité maximale des soins quotidiens aux clients dans tous les départements.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve la totalité des fonctions, droits, attributions et pouvoirs que l'Employeur n'a pas explicitement restreints, délégués ni modifiés par la présente convention.

2.02 Sans limiter la portée générale de ce qui précède il est convenu que l'Employeur conserve ses droits non restreints, délégués, ou modifiés, tels que ceux:

- (a) d'embaucher, muter les employés selon les exigences du service; congédier, soumettre à des mesures disciplinaires, classer, et rétrograder pour raison valable, et faire avancer les employés;

- (b) d'être le juge de la compétence des employés;
 - (c) de déterminer le nombre et les tâches des employés qui s'imposent dans le cadre d'un service public adéquat;
 - (d) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité; et
 - (e) de déterminer les horaires, les méthodes, l'ordre et les endroits des activités.
- 2.03 L'Employeur doit exercer ses droits conformément aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

- 3.01 Syndicat comme agent négociateur - L'Employeur reconnaît le Syndicat comme unique et seul agent négociateur de tous les employés auxquels s'applique l'ordonnance d'accréditation du N.-B., numéro I.R.B. I-4-84, rendue par la Commission des Relations Industrielles du N.-B. le 8ième jour de juin 1984, et l'ordonnance numéro IR-021-18 modifiée, rendue par la Commission du travail et de l'emploi du N.-B. le 5 juin 2018.
- 3.02 Entente particulière - Aucun employé ne sera ni obligé ni autorisé à conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou ses représentants, si celle-ci est incompatible avec les termes de la présente convention collective.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

- 4.01 (a) Employé - "Employé" désigne, aux fins de la présente convention, une personne à l'emploi de l'Employeur et à laquelle s'applique l'ordonnance d'accréditation du N.-B. numéro I.R.B. 1-4-84, rendue par la Commission des Relations Industrielles du N.-B. le 8ième jour de juin 1984.
- (b) Employés stagiaires, aux fins de la présente convention, désigne des nouveaux employés embauchés en période d'essai durant laquelle on évalue s'il a les aptitudes requises pour assumer l'emploi. Après avoir complété 60 jours ouvrables (450 heures régulières travaillées) de travail, l'employé stagiaire devient un employé à temps plein ou à temps partiel.
- (c) Sur demande écrite et avec l'autorisation de l'Employeur, un employé à temps plein peut réduire le nombre de ses relais de travail hebdomadaires. Cette autorisation de l'Employeur n'aura pas comme conséquence d'abolir un poste à temps plein. Dans l'éventualité que l'employé quitte le poste à temps plein, les dispositions de la convention collective sur l'affichage s'appliqueront. La demande de l'employé et l'autorisation de l'Employeur ne devra pas être pour une période de moins d'une

année et devra être revue annuellement pour toute autorisation subséquente. L'employé a le choix de verser sa contribution et celle de l'Employeur à son REER pour le nombre de quarts de travail réduit afin de maintenir les prestations intégrales à son REER pour sa retraite. L'accumulation des prestations sera calculée au prorata pour les employés qui réduisent leurs relais de travail hebdomadaires.

- 4.02 (a) "Employé à temps plein" - désigne un employé embauché pour travailler à temps plein, ou qui s'est vu attribuer un poste à temps plein par le processus de concours conformément aux dispositions de l'article 16, et dont l'horaire de travail est conforme à l'article 18.
- (b) "Employé à temps partiel" - désigne un employé embauché pour travailler de façon régulière pendant un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu à l'article 18, ou qui s'est vu attribuer un poste à temps partiel prévoyant un horaire régulier de travail conformément aux dispositions de l'article 16. Il peut également être embauché pour un nombre indéterminé d'heures de travail, conformément à l'article 4.02(c).
- (c) Les noms de tous les employés à temps partiel doivent être placés sur une liste selon l'ordre de leur ancienneté tel que prévu à l'article 15, et ces employés seront placés sur l'horaire de travail pour du travail prévisible et/ou rappelés pour du travail disponible selon l'ordre de leur ancienneté, leur classification et leur département. Ces employés à temps partiel doivent déployer tous les efforts possibles pour être disponibles au travail.
- (d) Les employés à temps partiel qui sont titulaires d'un poste à temps partiel peuvent informer l'Employeur par écrit de leur désir d'être placés sur l'horaire de travail et/ou d'être rappelés pour du travail disponible selon l'ordre de leur ancienneté, conformément à l'article 4.02(c), en plus de leur horaire régulier. Tout avis écrit doit être soumis à l'Employeur au plus tard le 31 mars et sera en vigueur pendant une période d'un an, du 1^{er} juillet au 30 juin. Ces employés à temps partiel doivent déployer tous les efforts possibles pour être disponibles au travail.
- 4.03 Ancienneté – 1950 heures créditées valent à une année d'ancienneté. Ancienneté désigne, aux fins de la présente convention, la durée d'embauche à l'emploi de l'Employeur, calculée à l'échelle de l'ensemble de l'unité de négociation selon l'article 15. L'ancienneté de l'employé remonte à la date d'embauche.
- 4.04 Service - "Service" désigne, aux fins de la présente convention, les heures suivantes:
- (a) heures régulières actuelles payées par l'Employeur (excluant les heures supplémentaires travaillées conformément à l'article 19);
- (b) heures payées par Travail Sécuritaire NB.

- (c) des périodes d'absence, sans rémunération, pour s'occuper des affaires syndicales.

"Un an de service", se définit comme 1,950 heures régulières payées, et "un mois de service", se définit comme 162.5 heures régulières payées.

- 4.05 Genre - Partout dans la présente convention, les mots qui sont exprimés au masculin s'entendent également du féminin et vice-versa.

ARTICLE 5 - DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

- 5.01 (a) Discrimination - Les parties conviennent qu'aucune discrimination, harcèlement, restriction ou coercition ne doivent être exercés ou pratiqués à propos du Syndicat, de la section locale, des employés, de l'Employeur et ses mandataires pour une raison ou pour une autre, tel que prévu à la *Loi sur les droits de la personne du N.-B.*
- (b) Les parties reconnaissent que toute forme de discrimination et d'harcèlement est inacceptable et ne sera pas tolérée dans le milieu du travail. Il est de la responsabilité de tous les employés du centre, y compris l'administration et le personnel, de prévenir et éliminer la discrimination et le harcèlement au milieu du travail.
- (c) Obligation d'accommodement – L'Employeur et le Syndicat doivent respecter les principes d'accommodation tel que prévu à la *Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.*
- (d) les parties s'entendent que l'horaire de travail peut être modifié afin d'accommoder les besoins d'un client ou cliente en vertu de leurs droits selon la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick.
- 5.02 Les parties sont d'accord qu'il n'y aura pas de discrimination, de harcèlement, des restrictions ou de coercition exercés ou pratiqués à propos du Syndicat, de la Section locale, des Employés, de l'Employeur et ses mandataires pour une raison ou pour une autre.

ARTICLE 6 - MAINTIEN D'ADHÉSION

- 6.01 Tous les employés qui deviennent membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition d'emploi.

ARTICLE 7 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

- 7.01 Prélèvements - L'employeur doit retenir sur le salaire de chaque employé les cotisations mensuelles dues au Syndicat, commençant avec le mois suivant la date d'embauche.
- 7.02 Montant des cotisations syndicales - Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant quelconque en application du présent article, le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant de ses cotisations mensuelles réglementaires. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article, jusqu'à ce qu'il soit changé au moyen d'un autre avis envoyé par écrit à l'Employeur et signé par les représentants désignés du Syndicat, après quoi ce nouveau montant doit constituer le montant à retenir jusqu'à nouvel avis. Il est entendu que normalement, il ne doit pas survenir plus d'un changement en une période de 12 mois.
- 7.03 Retenues - Les sommes doivent être retenues à la fin de chaque mois et remises au secrétaire-trésorier du Syndicat ou par un versement direct au SCFP national tel qu'indiqué par écrit par la section locale au plus tard le 15^e de chaque mois. Elles doivent être accompagnées d'une liste indiquant les noms, adresses, numéros de téléphone et classifications de tous les employés sur les salaires desquels les retenues ont été effectuées, le montant de chacune de ces retenues, et le montant total du salaire régulier reçu.
- 7.04 L'employeur doit inscrire sur la Formule T-4 de chaque employé, le montant des cotisations payées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE

- 8.01 Sauf disposition contraire, toute correspondance entre les parties ayant trait à la présente convention doit se faire par l'entremise du Directeur des services opérationnels et du président de la section locale.

ARTICLE 9 - COMITÉ OUVRIER-PATRONAL

- 9.01 Comité ouvrier-patronal - Les parties reconnaissent les avantages mutuels à retirer d'une consultation paritaire et conviennent qu'un comité ouvrier-patronal doit servir d'organe de véritable consultation sur l'interprétation et l'application de la présente convention, de même que sur les changements envisagés quant aux conditions non régies par la présente convention et/ou sur d'autres questions d'intérêt mutuel. Il est convenu que ce comité sera composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux et doit établir son mandat conformément aux dispositions de l'article 9.02. Les deux parties auront le droit, en tout temps, à l'assistance d'un représentant de leur choix lors de rencontres patronales-syndicales. Les parties s'avertiront de leur intention d'inviter leurs représentants. Les réunions seront tenues mensuellement sauf s'il y a une entente mutuelle. Dans l'intérêt de soutenir la santé et le bien-être des employés, les questions de santé et de bien-être, y compris les horaires et les rotations, peuvent être discutées.

- 9.02 Rôle - Ce comité fonctionnera à titre consultatif seulement et n'a pas le pouvoir d'apporter des retouches, changements, additions ou modifications aux dispositions de la présente convention.
- 9.03 Réunions - Les réunions du comité seront tenues mensuellement, sauf s'il y a entente mutuelle.
- 9.04 Sujets à être discutés - Le comité discutera tous les sujets relatifs à la convention collective en ce qui a trait aux relations de travail dans le centre.

ARTICLE 10 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

- 10.01 Choix des délégués syndicaux - Afin de régler les griefs, l'Employeur reconnaît le droit que possède le Syndicat de nommer ou élire des délégués syndicaux dont la fonction est d'aider l'employé qu'il représente à rédiger et à présenter son grief conformément à la procédure applicable aux griefs.
- 10.02 Noms des délégués syndicaux - Avant que l'Employeur ne soit tenu de les reconnaître, le Syndicat doit lui faire parvenir par écrit le nom des délégués syndicaux (dont le nombre ne doit pas être supérieur à 4), et le(s) service(s) qu'il représente. Il n'y aura pas plus d'un délégué par service sauf dans le cas du département service à la clientèle. L'Employeur doit être informé par écrit de tout changement de délégués syndicaux dans les 21 jours.
- 10.03 Comité des griefs - Le Syndicat s'engage à informer par écrit l'Employeur des noms des délégués syndicaux qui représenteront le Syndicat en matière de grief. Les délégués syndicaux doivent être des employés du Centre.
- 10.04 Signification des griefs - Nul délégué syndical ne doit quitter son lieu d'emploi avant d'obtenir la permission de son surveillant ou gérant. La permission ne doit pas être refusée sans raison valable. À son retour, le délégué syndical doit se présenter à son surveillant ou gérant.
- 10.05 Règlement par discussion - Les parties conviennent que lorsqu'un employé ou un représentant souhaite déposer une plainte ou un grief, il ou son représentant doit en discuter avec son gérant en compagnie de son délégué syndical s'il le désire, dans les quatorze (14) jours ouvrables de l'avènement des circonstances qui ont donné lieu à la plainte ou à l'infraction alléguée de cette convention et avant que ne soit amorcée la première étape de la procédure applicable aux griefs. L'Employeur sera tenu de rencontrer l'employé ou le représentant. Si l'Employeur refuse, le Syndicat pourra procéder avec le dépôt de grief.

10.06 Règlements des griefs:

Première étape: Lorsque la question en litige ne peut être résolue par des discussions, tel que prévu à l'article 10.05, l'employé, avec son délégué syndical, peut soumettre par écrit un grief à son gérant dans les vingt-et-un (21) jours ouvrables de l'avènement des circonstances qui ont donné lieu au grief. Le gérant doit donner sa décision par écrit, en dedans de vingt-et-un (21) jours de travail depuis la date dont il a reçu le grief.

Deuxième étape: À défaut de règlement satisfaisant en dedans de vingt-et-un (21) jours ouvrables après avoir reçu la décision du gérant, le grief devra être soumis au directeur des services opérationnels par un délégué nommé en vertu de l'Article 10.02 avec l'employé concerné. Ce dernier doit rendre une décision par écrit dans les vingt-et-un (21) jours ouvrables de la réception du grief.

Troisième étape: À défaut de règlement satisfaisant à la suite de la deuxième étape de la procédure, le Syndicat peut, dans les vingt-et-un (21) jours ouvrables de la réception de la décision du directeur des services opérationnels, rendue en application de la deuxième étape, soumettre le litige à l'arbitrage conformément à l'Article 12.

10.07 Grief au niveau syndical ou en matière d'application - En cas de litige portant sur l'application générale ou l'interprétation de la présente convention collective, ou en cas de grief signifié par un groupe d'employés ou par le Syndicat, l'étape 1 de l'article 10.06 peut être omise.

ARTICLE 11 - COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

11.01 Comité de négociations - Le Comité doit être composé de pas plus de 3 membres agissant comme agents de l'Employeur, et pas plus de 3 membres agissant comme agents du Syndicat.

Le Syndicat peut en n'importe quel temps recourir à ajouter un (1) membre du SCFP pour siéger sur le comité de négociations, et ce aux frais du Syndicat.

11.02 Mandat - Le mandat du comité de négociations est de négocier la convention collective.

11.03 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 et celui-ci peut avoir recours à toutes personnes qu'il estime nécessaires lorsqu'il traite ou négocie avec le Syndicat.

11.04 Employés participant aux négociations - L'Employeur convient de payer le salaire des employés membres du comité de négociations et participant aux sessions de négociations, si ces sessions ont lieu durant leurs heures de travail.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 Composition du comité 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 recommandé ou par courriel avec accusé de réception et donner le nom de son représentant au comité d'arbitrage. L'autre partie doit faire de même dans les vingt-et-un (21) jours de la réception de l'avis. Les deux arbitres doivent alors se réunir et choisir un président impartial. Si les deux parties sont d'accord, le comité d'arbitrage peut être formé d'un seul arbitre.

12.02 Défaut de nomination d'un arbitre - Si le destinataire de l'avis omet de nommer son arbitre, ou si les deux arbitres nommés par les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un président dans les 21 jours qui suivent leur nomination, l'une ou l'autre partie pourra demander au Ministre du Travail de nommer le président du comité d'arbitrage.

12.03 Procédure à suivre par le comité - Le comité pourra déterminer ses propres règles de procédure; il devra garantir à toutes les parties la possibilité de présenter leurs preuves et leurs arguments. Le comité entendra la cause et rendra sa décision.

12.04 Décision du comité - La décision majoritaire constituera la décision du comité. À défaut d'une décision majoritaire, la décision du président constituera celle du comité. La décision du comité d'arbitrage sera définitive; elle liera les parties. Le comité d'arbitrage n'aura cependant en aucun cas le pouvoir de modifier la présente convention ou de changer, de modifier ou amender aucune de ses dispositions. Lorsque l'arbitre ou le comité d'arbitrage constate qu'un employé a été congédié par l'Employeur, ou a fait l'objet de toute autre mesure disciplinaire pour un motif non valable, l'arbitre ou le comité peut substituer au congédiement ou à la peine imposée, toute autre peine qu'il estime juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.

12.05 Désaccord sur la décision - En cas de désaccord quant à l'interprétation d'une décision, l'une ou l'autre partie peut demander au président du comité d'arbitrage de convoquer une réunion du comité afin de préciser la décision. Le comité doit agir dans les 3 jours de la demande.

12.06 Frais et dépenses - Chaque partie doit payer :

- (a) les frais et dépenses de l'arbitre qu'elle a nommé;
- (b) la moitié des frais et dépenses du président (les frais de location de la salle d'audience seront considérés comme dépenses du président).

- 12.07 Modification des délais - Les délais établis tant pour la procédure de redressement des griefs que celle d'arbitrage pourront être modifiés sur commun accord des deux parties.
- 12.08 Témoins - Les parties à l'audition du grief pourront faire appel à leurs témoins. Si un employé doit témoigner et témoigne durant ses heures de travail, l'Employeur sera tenu de payer le salaire de ce témoin. De plus, toute mesure raisonnable sera prise en vue de permettre aux parties en cause, ou aux arbitres, l'accès des locaux de l'Employeur, afin d'examiner les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

ARTICLE 13 - GRÈVES ET LOCK-OUT

- 13.01 Il ne doit survenir ni grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

- 14.01 Procédure équitable – L'Employeur doit respecter les principes de procédure équitable et de la loi naturelle en ce qui concerne tout incident qui pourrait justifier la discipline d'un employé.
- 14.02 Représentation préalable à la discipline – Tout employé faisant face à une action disciplinaire en ce qui concerne un ou plusieurs incidents doit avoir l'occasion de répondre avant que toute action disciplinaire soit prise. L'employé doit recevoir, à la première occasion, la nature générale de la plainte et l'information suffisante afin de répondre avant qu'on lui demande de répondre. L'employé a droit à la présence d'un conseiller syndical à toute rencontre concernant une enquête qui pourrait mener à une action disciplinaire.
- 14.03 Avertissement – L'Employeur ou son représentant peut, lorsqu'il estime nécessaire, réprimander un employé d'une manière indiquant que celui-ci pourrait être congédié s'il ne parvient pas à donner un travail satisfaisant dans un délai donné. L'Employeur doit, dans les sept (7) jours civils qui suivent, donner par écrit au président du Syndicat, avec une copie à l'employé, les détails de cette réprimande. Lorsque l'Employeur estime nécessaire de réprimander un employé, il doit le faire en privé, principalement dans un bureau particulier. On lui donnera la raison en présence d'un délégué syndical ou en présence d'un membre du Syndicat de son choix s'il n'y a pas de délégué syndical disponible.
- 14.04 Procédure de congédiement – Un employé ne peut être suspendu ou congédié que pour un juste motif. Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, il faut lui donner la raison de sa suspension ou de son congédiement en présence d'un délégué syndical ou si celui-ci n'est pas disponible, un membre du Syndicat de son choix. L'Employeur doit sans délai donner par écrit à l'employé congédié ou suspendu, de même qu'au Syndicat, les raisons justifiant cette suspension ou ce congédiement.

- 14.05 Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs – Lorsque la section locale estime que le congédiement ou la suspension est non fondé et injuste, l'employé a droit à une audience prévue à l'article 10, procédure applicable aux griefs, et la première étape doit être omise dans un tel cas.
- 14.06 Suspension et congédiement injustes – Lorsqu'une enquête révèle que la suspension ou le congédiement d'un employé est injuste, ce dernier doit immédiatement réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté et recevoir, pour cette période de suspension ou de congédiement, soit une rémunération égale au salaire normal qu'il gagnait juste avant ce congédiement ou cette suspension, soit une autre forme d'indemnité juste et équitable de l'avis des parties ou de l'avis d'un conseil d'arbitrage.
- 14.07 Dossier d'un employé – Un employé qui en fait la demande doit pouvoir, pendant les heures normales de bureau et à un temps fixé par entente mutuelle, lire tout document dans son dossier personnel et en faire une photocopie. À ce moment-là, l'employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.
- 14.08 Rapport de mesure disciplinaire – Un rapport de mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un employé après une période de dix-huit (18) mois, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire de nature similaire n'ait été enregistrée pendant cette période à son sujet.
- 14.09 Discussions non disciplinaire – L'article 14 ne s'applique pas aux discussions dont l'objet de la discussion n'est pas disciplinaire. Lors d'une discussion avec un employé, si une mesure disciplinaire de cet employé devient possible, la discussion sera reportée immédiatement par l'Employeur afin de permettre à l'employé de demander une représentation syndicale.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

- 15.01 Liste d'ancienneté - Une liste d'ancienneté mise à jour de tous les employés incluant les employés stagiaires doit être envoyée au Syndicat et affichée sur les tableaux d'affichage au plus tard le 15 janvier, le 15 mai et le 15 septembre de chaque année. Cette liste doit indiquer le nombre total d'heures d'ancienneté de la période précédente, le nombre total d'heures d'ancienneté de la période courante et le nombre total d'heures d'ancienneté entre la date d'embauchage et la fin de la dernière période complète de paye avant le 31 décembre, le 30 avril et le 31 août respectivement. L'Employeur se servira de cette liste pour faire des affectations de travail et/ou pour rappeler les employés à temps partiel. Toute modification à l'horaire des employés due à l'affichage de la liste d'ancienneté doit être mise en vigueur dans un délai de trois (3) semaines.

15.02 (a) Accumulation d'ancienneté

Un employé accumulera de l'ancienneté pour toutes les heures régulières rémunérées et pour les heures non rémunérées suivantes :

- (1) Les congés de maternité jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick.
- (2) Les congés de garde d'enfant jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick.
- (3) La période d'incapacité résultant d'un accident de travail qui est reconnue par Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick, comme ouvrant droit à une indemnité en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail* du Nouveau-Brunswick.
- (4) Le congé non payé d'une durée maximale de deux (2) ans accordés à un employé élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat. Un tel congé peut être prolongé avec l'autorisation de l'Employeur. Si l'employé reçoit un poste permanent au sein du Syndicat et qu'il a terminé sa période de probation, il est réputé avoir démissionné de son poste dans le centre. Cela ne s'applique pas aux employés qui sont dans des postes élus.
- (5) Un congé sans solde pour un terme fixe de moins de six (6) mois sera accordé à un employé élu ou nommé à des fonctions publiques. Jusqu'à quinze (15) jours sans paye par année seront accordés aux employés élus ou nommés à des fonctions publiques pour des tâches liées à leur élection ou nomination à des fonctions publiques sous réserve d'un avis de quarante-huit (48) heures et qu'il n'y a pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.
- (6) Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps plein en vertu des paragraphes (1), (2), (3), (4) et (5) ci-dessus doit être basée sur trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine. Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps partiel en vertu des paragraphes (1), (2), (3), (4) et (5) ci-dessus doit être égal à la quantité d'heures la plus élevée d'ancienneté ayant été accordée pendant le période de congé à tout employé ayant moins d'ancienneté dans la même classe et dans le même département. Un employé recevant des prestations de Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick ne doit pas recevoir moins d'ancienneté que ce qu'il reçoit en réalité de Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick.

L'accumulation d'ancienneté prévue aux paragraphes (1), (2), (4) et (5) ci-haut ne permet pas à l'employé d'accumuler des crédits de congés annuels, de congés de maladie et de jours fériés durant la période de congé.

- (7) Un employé désirant parfaire sa formation dans une classification couverte par la convention collective accumulera de l'ancienneté jusqu'à un maximum d'un (1) an.

(b) Perte d'ancienneté

Un employé perd seulement son ancienneté dans les cas suivants :

- (1) lorsqu'il est congédié pour un juste motif et ne réintègre pas son poste;
- (2) lorsqu'il démissionne;
- (3) lorsqu'il s'absente de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables sans en avertir son Employeur;
- (4) lorsqu'en cas de mise en disponibilité, il ne retourne pas à son travail dans les sept (7) jours civils suivant la réception d'un avis par courrier recommandé lui demandant de le faire, sauf en cas de maladie ou si le rappel est pour moins d'un mois et au temps du rappel, l'employé travaille ailleurs à temps plein, ou s'il a un autre motif valable. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse;
- (5) lorsqu'il est mis en disponibilité pendant plus de vingt-quatre (24) mois.

15.03 Mutation et ancienneté en dehors de l'unité de négociation - Nul employé ne doit être muté en dehors de l'unité de négociation sans son consentement. Si l'employé est muté en dehors de l'unité de négociation, il conserve son ancienneté acquise au moment du départ pour une période de 6 mois mais cesse de l'accumuler. Si l'employé revient au sein de l'unité de négociation à l'intérieur de la période de 6 mois, il doit recevoir un poste compatible à son ancienneté.

15.04 (a) Stagiaires - Les nouveaux employés embauchés seront en période de stage pour une période de soixante (60) jours ouvrables (450 heures régulières) à partir de la date d'embauche. Durant la période de stage, les stagiaires ont les mêmes droits et privilèges prévus par la présente convention, sauf ceux relatifs au congédiement. Les stagiaires peuvent être congédiés en tout temps sans avoir le droit de recourir à la procédure applicable aux griefs, à moins que le Syndicat ne soutienne que le congédiement soit le résultat de mesures discriminatoires stipulées à l'article 5. L'ancienneté d'un employé ayant complété sa période de stage remonte à la date initiale de son embauchage.

(b) Nonobstant ce qui précède, les stagiaires sont rémunérés au taux du salaire minimum provincial pendant une période d'orientation ne devant pas dépasser sept (7) jours à l'intérieur d'une période de dix (10) jours ou que l'employé confirme par écrit qu'il n'est pas en mesure de compléter l'orientation nécessaire dans le délai de dix (10) jours.

ARTICLE 16 - POSTE VACANT, AVANCEMENT ET CHANGEMENTS

16.01 Affichage de postes - Dans le cas où un poste devient vacant ou une nouvelle position est créée au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit en aviser le Syndicat par écrit et doit afficher le poste sur le tableau d'affichage désigné à cette fin pendant au moins une semaine. Dans les dix (10) jours du calendrier suivant la clôture du concours, le nom du candidat(e) choisit doit être affiché.

Vacance temporaire – Lorsqu'un poste est vacant temporairement et qu'il est reconnu à l'avance qu'il sera vacant pour une période de plus de trois (3) mois, ce poste doit être rempli selon l'article 16.01.

16.02 Renseignements sur l'affichage des postes - Les avis doivent donner les renseignements suivants: tâches de l'emploi, qualifications requises, connaissances et éducation requises, aptitudes, heures de travail, salaire ou barème ou taux de salaire, date de l'entrée en fonction. Ces critères ne doivent pas être établis de façon arbitraire ou discriminatoire.

16.03 Méthode de nomination - Lors de changements au sein du personnel, de mutations ou d'avancements, il faut nommer, parmi les candidats qui répondent aux exigences nécessaires de l'emploi qui ont été affichés, celui ou celle qui compte le plus d'ancienneté le jour de l'affichage. Dans le cas d'une promotion, si le postulant ayant le plus d'ancienneté et rencontrant les exigences nécessaires du poste s'avère insatisfaisant ou si l'employé se dit incapable d'accomplir les tâches du nouvel emploi, le poste sera octroyé au prochain postulant senior jusqu'à l'écoulement de la liste de postulants.

16.04 Période d'essai - Le candidat choisi doit être placé à l'essai pendant une période de trente (30) jours ouvrables (225 heures régulières). Advenant que le service s'avère satisfaisant, cet avancement effectué à l'essai doit devenir permanent après la période de trente (30) jours ouvrables (225 heures régulières). Si le candidat choisi démontre pendant ladite période d'essai qu'il n'est pas à la hauteur de la tâche ou s'il pense qu'il n'est pas en mesure d'assumer les fonctions exigées, il doit retourner à son ancien poste sans perdre son ancienneté ni son ancien salaire. Tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement ou de mutation à cause du remaniement des postes doit retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté ou ancien salaire.

16.05 Avis au Syndicat - Le Syndicat doit recevoir tous les mois, un compte-rendu de toute nomination, toute embauche, toute mise en disponibilité, toute mutation, tout rappel et toute cessation d'emploi parmi les employés visés par la présente convention.

ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

17.01 (a) Procédures de mise en disponibilité et de réembauchage - Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit augmenter proportionnellement à la durée du service. Par conséquent, en cas de mise en disponibilité occasionnée par un manque de travail ou une réduction d'heures de travail, les employés doivent être mis à pied ou avoir leurs heures réduites, en commençant par celui qui compte le moins d'ancienneté. Les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté sous réserve qu'ils puissent faire le travail demandé.

(b) Un employé affecté par une mise en disponibilité aura droit à l'une des options suivantes:

(1) Accepter une mise en disponibilité et quitter le milieu de travail.

(2) Réclamer le poste d'un autre employé dans tout département, sujet aux conditions suivantes :

(i) qu'un tel autre employé ait moins d'ancienneté que l'employé affecté;

(ii) que l'employé revendiquant un tel poste possède la compétence pour accomplir les tâches de ce poste.

(3) De demeurer dans sa classification et dans son département actuel et de recevoir une affectation de travail et/ou d'être rappelé au travail conformément à l'article 4.02 (c);

(4) D'être muté dans une autre classification et/ou dans un autre département et de recevoir une affectation de travail et/ou d'être rappelé au travail conformément à l'article 4.02 (c), pourvu que cet employé ait la compétence pour faire le travail.

17.02 Nouveaux employés - Nul nouvel employé ne doit être embauché avant que ceux qui ont été mis à pied aient eu l'occasion de revenir au travail.

17.03 Droits de rappel

Seul un employé ayant été mis en disponibilité et ayant quitté le milieu de travail aura les droits de rappels qui suivent pendant une période de vingt-quatre (24) mois:

(a) L'Employeur doit informer par écrit tous les employés sur la liste de rappel de tout affichage de poste et les employés peuvent postuler et leur ancienneté au moment de leur mise en disponibilité est reconnue.

(b) L'Employeur doit informer par écrit tous les employés sur la liste de rappel de tout nouvelle occasion d'emploi et les employés peuvent postuler et leur ancienneté au moment de leur mise en disponibilité est reconnue.

Cet avis sera suffisant s'il est envoyé par la poste à la dernière adresse connue de l'employé. Celui-ci a la responsabilité d'informer l'Employeur de son adresse courante.

- 17.04 Avis de mise en disponibilité – Sauf en cas d'urgence, l'Employeur doit informer par écrit les employés qui seront mis en disponibilité quatorze (14) jours de calendrier avant que les mises en disponibilité prennent effet. Si les employés mis en disponibilité n'ont pas reçu cet avis dans les délais prescrits, ils devront être rémunérés pour la période de temps qui n'est pas conforme aux délais exigés, sur la base de leur horaire habituel de travail.
- 17.05 Période pour exercer les droits de rappel - Les employés ont soixante-douze (72) heures, excluant les fins de semaine et les jours fériés, après avoir reçu un avis de mise en disponibilité par écrit, pour exercer leur droit en vertu de cet article. Ce délai peut être prolongé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.
- 17.06 Heures d'ancienneté - Les heures d'ancienneté accumulées au moment de l'avis de mise en disponibilité par écrit servent, quand cela est approprié, à déterminer les droits qu'accorde cet article.
- 17.07 Griefs découlant des mises en disponibilité - Tout grief découlant d'une mise en disponibilité, doit être entamé à la deuxième étape de la procédure applicable aux griefs.
- 17.08 Démission - Lorsqu'un employé désire démissionner, il doit en aviser l'Employeur par écrit dans les quatorze (14) jours civils de sa date de fin d'emploi, dans la mesure du possible.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 Heures de travail

- (a) La journée normale de travail est de sept heures et demie (7½) à l'exclusion du temps du repas. La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37½) en moyenne sur une période de quatre (4) semaines. L'Employeur et le Syndicat doivent établir la période de quatre (4) semaines.
- (b) Nul employé ne doit travailler plus de sept (7) jours consécutifs.
- (c) Aucun relais ne sera d'une durée de moins de trois (3) heures.
- 18.02 (a) Période de repas - La période de repas doit être d'une durée minimale de trente (30) minutes par relais. Lorsque possible, les périodes de repas et de pauses seront sans interruption et seront dans un endroit approprié éloigné des participants.
- (b) Pauses - Les employés auront droit à une pause de 15 minutes au cours de la première moitié de leur relais et à une autre pause de même durée au cours de la seconde moitié de leur relais.

- 18.03 (a) Horaires de travail – Les horaires de travail pour tous les employés à temps plein doivent être affichés au moins deux semaines avant le commencement du premier relais à l'horaire, et celui-ci doit prévoir :
- (i) L'employeur consent à faire de son mieux pour procurer au moins une fin de semaine libre sur deux (2) (samedi et dimanche);
 - (ii) un temps libre d'au moins 10 heures entre chaque relais;
 - (iii) pas plus de 7 jours consécutifs ouvrables;
- (b) Horaires de travail – Les horaires de travail pour tous les employés à temps partiel et occasionnel doivent être affichés au moins deux semaines avant le commencement du premier relais à l'horaire, et celui-ci doit prévoir :
- (i) L'employeur consent à faire de son mieux pour procurer au moins une fin de semaine libre sur trois (3) (samedi et dimanche);
 - (ii) un temps libre d'au moins 10 heures entre chaque relais;
 - (iii) pas plus de 7 jours consécutifs ouvrables;
- (c) L'Employeur ne doit pas modifier un horaire déjà affiché sans entente mutuelle avec l'employé affecté, conformément à l'article 18.03 a) et b).
- (d) L'Employeur doit afficher toutes modifications à un horaire déjà affiché dans un délai de quarante-huit (48) heures, tel que prévu à l'article 18.03 (a) et (b).
- (e) L'Employeur doit faire tout effort pour afficher l'horaire de travail de Noël et du jour de l'An avant le 1^{er} décembre de chaque année et au plus tard le 7 décembre.
- 18.04 Nonobstant le paragraphe 18.03, par entente entre l'Employeur et l'employé affecté, un employé peut être permis de travailler de manière permanente le jour, le soir et/ou la nuit. L'Employeur ou l'employé en question peut mettre fin à un tel arrangement à n'importe quel moment moyennant 2 semaines d'avis. Rien dans cet article n'empêche l'employé de changer un de ses relais avec un autre employé pourvu que l'Employeur soit d'accord avec un tel changement.

ARTICLE 19 - SURTEMPS

19.01 Définition d'heures supplémentaires

Tout travail accompli:

- (a) en excès de la journée normale de travail tel que prévu aux articles 18.01, 18.02 et 18.03;
- (b) au cours d'une journée libre prévue à l'horaire (mais ceci ne s'applique pas aux employés à temps partiel);
- (c) au cours des vacances;

est considéré du surtemps et doit être rémunéré suivant la disposition 19.02.

L'employeur accepte de payer du surtemps pour toute heure travaillée au cours d'un jour férié.

L'employeur n'est pas obligé d'offrir le surtemps par l'ancienneté pour les employés qui sont en congé (banque, banque de jours fériés ou de congés annuels).

L'employeur n'est pas tenu d'offrir des relais qui entraîneraient des heures supplémentaires à un employé s'il excède seize (16) heures consécutives.

19.02 Taux pour les heures supplémentaires - Les taux pour les heures supplémentaires seront les suivants:

- (a) une fois et demie le taux normal, ou
- (b) par entente mutuelle, des congés égalant une fois et demie le nombre d'heures travaillées seront accordés dans les 30 jours ou seront payés une fois et demie le taux normal.

19.03 Heures supplémentaires des employés à temps partiel

- (a) Les employés à temps partiel travaillant moins de sept heures et demie (7½) par jour et qui sont tenus de travailler plus longtemps doivent être rémunérés au taux régulier jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½). Le taux habituel de surtemps s'applique pour le travail effectué après une journée de sept heures et demie (7½).
- (b) Les employés à temps partiel qui travaillent plus de cent cinquante (150) heures à temps régulier sur une période de quatre (4) semaines doivent être rémunérés pour le temps supplémentaire.

19.04 Répartition des heures supplémentaires - Les heures supplémentaires et les périodes de rappel au travail doivent être offertes par ordre d'ancienneté aux employés qui acceptent et qui sont aptes à faire le travail disponible, jusqu'à un maximum de quinze (15) heures par période de quatre (4) semaines, tel que stipulé à l'article 18.01 (a).

19.05 Indemnité de convocation – Un employé rappelé pour travailler après ses heures normales de travail doit être rémunéré temps et demi pour un minimum de trois (3) heures.

19.06 Réunion - Les employés invités à une réunion pendant leurs heures de congé pourront prendre en temps libre l'équivalent du temps passé en réunion, plus une demi-heure (½), au moment convenu avec l'Employeur.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01 (a) Liste des jours fériés - L'Employeur accepte les congés fériés payés suivants:

Jour de l'An	Journée nationale de la vérité et de la réconciliation
Vendredi Saint	Jour d'Action de Grâce
Dimanche de Pâques	Jour du Souvenir
Fête de la Reine	Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Fête du Nouveau-Brunswick	Jour de la famille (3 ^{ième} lundi de février)
Fête du Travail	

et tout autre jour férié désigné par le gouvernement fédéral ou provincial. Ces jours fériés doivent être divisés équitablement entre les employés.

- (b) Tout effort raisonnable sera fait pour assurer qu'un employé titulaire d'un poste reçoive trois (3) jours consécutifs libres au cours de la période du congé de Noël ou du jour de l'An, une journée devra être soit Noël ou jour de l'An, pourvu que cela n'entraîne aucun coût additionnel pour l'Employeur (tel que des heures supplémentaires). Ces jours libres peuvent inclure une combinaison des jours fériés et/ou des jours libres de l'employé.
- (c) L'Employeur s'engage à respecter les dispositions suivantes de la *Loi sur les droits de la personne* en ce qui concerne les religions non chrétiennes. Les employés pourront utiliser les jours en réserve sous l'article 20.02. Cette demande sera examinée et autorisée sur la base d'ancienneté et du besoin opérationnel.

20.02 Congés payés

- (a) Si un jour férié coïncide avec un jour libre de l'employé, il faut lui accorder un autre jour libre payé, à un temps fixé par entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur. Si un employé doit travailler un jour férié, autre que Noël et le jour de l'An, il doit être rémunéré au taux de temps et demi le taux régulier pour toutes les heures travaillées et avoir un autre jour libre payé tel que stipulé à l'article 20.01. Quant aux employés à temps partiel qui reçoivent le salaire englobant tout, ils sont rémunérés à ce taux pour le relais de sept heures et demie (7½) et reçoivent ensuite le taux régulier de salaire pour trois et trois quarts (3 3/4) heures.
- (b) Si un employé doit travailler le jour de Noël ou au jour de l'An, l'employé doit être rémunéré à double (2) temps pour toutes les heures travaillées plus une (1) journée libre payée, tel que prévu à l'article 20.01.
- (c) Un employé a le droit d'accumuler ces jours fériés jusqu'à concurrence de neuf (9) jours et doit prendre ces jours libres à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé. Ces congés ne devront pas être déraisonnablement refusés. Si aucune entente mutuelle ne survient, les jours seront cédulés par

l'Employeur dans pas plus qu'un délai de soixante (60) jours de la date de demande ou les jours libres seront payés à l'employé au taux de surtemps.

- (d) Si un employé est demandé de travailler une journée fériée alors qu'il n'était pas à l'horaire, il doit être rémunéré pour la journée fériée, plus double (2) temps pour toutes les heures travaillées et son congé férié doit être remis à l'horaire.
- (e) Pour plus de neuf (9) jours fériés d'accumulés, l'Employeur a le droit de céder le jour férié dans les soixante (60) jours suivant le jour férié, ou il sera payé à l'employé aux taux de surtemps.

ARTICLE 21 - VACANCES

21.01 Durée des vacances - Tout employé ayant complété sa période de stage et qui a de l'ancienneté au 30 juin, date de calcul de vacances, aura droit à ce qui suit:

- (a) moins de cinq (5) ans de service, à des vacances payées à son taux régulier calculées sur la base d'une journée et quart (1-1/4) par mois de service ininterrompu complété à la date de calcul de vacances;
- (b) cinq (5) ans et plus mais moins de seize (16) ans de service, à des vacances payées à son taux régulier calculées sur la base de 1.66 jours par mois de service ininterrompu;
- (c) seize (16) ans mais moins de dix-sept (17) ans de service à des vacances payées à son taux régulier calculées sur la base d'une journée et trois quarts (1-3/4) par mois de service ininterrompu;
- (d) dix-sept (17) ans de service mais moins de dix-huit ans (18), à des vacances payées à son taux régulier calculées sur la base de 1.83 jours par mois de service ininterrompu;
- (e) dix-huit (18) ans de service mais moins de dix-neuf (19) ans, à des vacances payées à son taux régulier calculées sur la base de 1.91 jours par mois de service ininterrompu;
- (f) dix-neuf (19) ans de service mais moins de vingt (20) ans, à des vacances payées à son taux régulier calculées sur la base de deux (2) jours par mois de service ininterrompu; et
- (g) vingt (20) ans, mais moins de vingt-cinq (25) ans de service, à des vacances payées à son taux régulier calculées sur la base de 2.08 jours par mois de service ininterrompu;
- (h) vingt-cinq (25) ans et plus de service, à des vacances payées à son taux régulier calculées sur la base de 2.5 jours par mois de service ininterrompu;
- (i) un employé qui n'est pas un employé à temps plein doit accumuler les vacances basé sur ses heures de travail d'une semaine régulière au taux régulier.

- 21.02 Jours fériés survenant pendant les vacances - Lorsqu'un jour férié survient pendant la période de vacances de l'employé, il doit recevoir un jour de congé pour chaque jour férié en plus de ses jours de vacances.
- 21.03 Indemnité de vacances à la cessation - L'employé dont l'emploi prend fin pour un motif quelconque, doit recevoir lors de son règlement final, une somme équivalente à tout crédit de vacances qui pourrait lui revenir conformément à l'article 21.01.
- 21.04 Choix de vacances - L'Employeur doit afficher pas plus tard que le 1er mars de chaque année, un calendrier sur lequel les employés indiqueront leur choix de vacances. Les employés auront jusqu'au 1er avril pour indiquer leur choix de vacances. Le calendrier des vacances approuvées doit être affiché pas plus tard que le 1er mai, et ne doit pas être modifié à moins d'entente mutuelle. Les employés ont le droit de choisir la période où ils prendront leurs vacances suivant l'ordre de l'ancienneté. Les vacances devront être accordées en premier lieu selon l'ancienneté par classification dans chaque département.
- 21.05 Calcul de l'indemnité des vacances - L'indemnité de congé annuel est calculée selon le taux de traitement en vigueur durant la période de congé.
- 21.06 Période de référence - La période de référence pour vacances s'échelonne du 1er juillet au 30 juin. Les congés annuels doivent être pris avant la fin de la prochaine période de référence, à moins d'une autorisation de l'Employeur.
- 21.07 Maladie pendant les congés annuels - Un employé hospitalisé ou malade à la maison pendant trois (3) jours consécutifs ou plus lors de son congé annuel peut utiliser ses crédits de congé de maladie pourvu qu'il présente un certificat médical et pourvu que l'Employeur en soit avisé pendant la maladie. Les crédits de congé annuel non utilisés pendant cette période sont remis à plus tard.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

- 22.01 Montant de congés de maladie - Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler les crédits de congé de maladie à raison d'un jour et demi par mois de service jusqu'à concurrence de 150 jours. Un employé qui n'est pas un employé à temps plein doit accumuler les crédits de congé de maladie basé sur ses heures de travail d'une semaine régulière au taux régulier jusqu'à un maximum de cent cinquante (150) jours, conformément à l'article 24.02(a).
- 22.02 Calcul des congés de maladie - Un employé qui débute un emploi avant le seize du mois doit avoir le droit d'accumuler des crédits de congé de maladie pour ce mois-là.
- 22.03 Déduction des congés de maladie - Il faut déduire des congés de maladie accumulés par un employé, chaque heure (exception faite des jours fériés), ou l'employé est en congé de maladie tel que prévu à l'article 22.01. Sept heures et demie constituent un jour ouvrable.

- 22.04 Enquête sur les congés de maladie - L'Employeur se réserve le droit d'enquêter sur toute maladie signalée par un employé. Si, après enquête, l'Employeur estime qu'il y a peut-être abus des congés de maladie ou si l'employé s'absente pendant plus de 3 jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger la production d'un certificat de médecin. Un praticien comprendra, sans en exclure d'autres, un médecin de famille, spécialiste, physiothérapeute, chiropraticien ou dentiste possédant l'expertise dans le domaine pertinent. Lorsqu'un tel certificat est exigé, il doit être demandé pendant la maladie.
- 22.05 Avis de maladie - Toute absence pour cause de maladie ou d'accident doit être signalée dès que possible à la personne désignée par l'Employeur.
- 22.06 Employés en congé ou suspendus
- (a) Lorsqu'une période continue d'absence du travail par suite de congé non payé ou de suspension des fonctions, en vient à dépasser la moitié du nombre de jours ouvrables d'un mois quelconque, aucun crédit de congé de maladie ne doit s'accumuler pour ce mois-là, mais l'employé doit conserver tous les crédits de congé de maladie antérieurs à ce congé ou à cette suspension des fonctions.
 - (b) Lorsqu'un employé est mis en disponibilité en raison d'un manque de travail, il doit à son retour pourvu que l'absence n'excède pas un an, conserver tous les congés de maladie à son crédit au moment de ladite mise en disponibilité.
- 22.07 Registre des congés de maladie - L'Employeur doit tenir un registre des congés de maladie non utilisés. Tout employé doit, sur demande, être informé du nombre de congés accumulés en sa faveur.
- 22.08 Absence d'un employé recevant des indemnités des accidents de travail - L'absence d'un employé qui reçoit des indemnités en vertu de la Commission des accidents de travail, ne doit pas être déduite des crédits de journées de maladie ou les crédits de vacances de l'employé.
- 22.09 Blessure au travail - Un employé blessé au travail et qui doit se rendre à l'hôpital et, par la suite, est incapable de continuer de travailler, sera payé pour le reste de son relais de travail à son taux régulier. Ces heures d'absence ne seront pas déduites des crédits de journées de maladie de l'employé.
- L'employé doit accumuler les vacances et les congés de maladie durant la période d'invalidité en raison d'un accident au travail reconnu par Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick comme étant indemnisable sous la définition de la Loi sur les accidents du travail jusqu'à un maximum d'un (1) an.
- 22.10 Retour au travail – Un employé en congé de maladie indéterminé ou en congé divers doit aviser l'Employeur de son intention de retourner au travail. Cet employé sera rappelé selon l'article 4.03 et sera inscrit à l'horaire du prochain calendrier de travail affiché.

ARTICLE 23 - CONGÉS AUTORISÉS

23.01 Affaires syndicales

- (a) Dans la mesure où les nécessités de l'opération le permettent, l'Employeur doit accorder un congé non payé sur demande aux employés élus ou nommés pour s'occuper d'affaires du syndicat. Ce congé ne doit pas être accordé à plus d'un employé d'un même service (sauf pour le département service à la clientèle), et à plus de 3 employés en même temps.
- (b) Le centre de vie autonome MacDonald doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 23.01(a). Le Syndicat doit dans ce cas rembourser l'employeur.

23.02 Congé de deuil

- (a) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son conjoint, conjoint de fait, partenaire de même sexe, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, d'un petit enfant, d'un parent, d'une personne tenant lieu de parent, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de sept (7) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles. Si l'employé s'est présenté au travail, cette journée sera payée par l'Employeur et le congé de deuil commencera le jour suivant. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander un (1) jour des sept (7) jours pour assister à l'enterrement.
- (b) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son frère, de sa sœur, de la conjointe subséquente de son père ou du conjoint subséquent de sa mère, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles. Si l'employé s'est présenté au travail, cette journée sera payée par l'Employeur et le congé de deuil commencera le jour suivant. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander un (1) jour des cinq (5) jours pour assister à l'enterrement.
- (c) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès d'un grand-parent de l'employé, de sa belle-mère, de son beau-père, d'un gendre, d'une bru, d'un frère par alliance, d'une sœur par alliance, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une nièce, d'un neveu, d'un petit enfant par alliance ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employé, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de trois (3) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander un jour des trois (3) jours pour assister à l'enterrement.

- (d) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil d'une (1) journée civile dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle ou d'un grand-parent de son conjoint, sans perte de traitement pour assister aux funérailles ou à l'enterrement.
 - (e) Le congé de deuil s'applique à toutes les heures de travail que les employés à temps partiel ont accepté de travailler.
 - (f) Un employé en congés annuels qui subit une perte couverte par le congé de deuil peut utiliser son congé de deuil et reporter son congé annuel.
 - (g) Sur demande de l'employé, quand l'inhumation a lieu à l'extérieur de la province ou à plus de 200 km du lieu de résidence de l'employé, un tel congé comprendra deux (2) jours additionnels sans rémunération qui pourront être pris en congés annuels ou en congés fériés.
 - (h) Un employé séparé qui demeure en union libre ne peut revendiquer qu'il a deux familles. L'employé doit choisir quel conjoint rencontre les critères mentionnés dans les paragraphes ci-haut.
- 23.03 (a) Congé de maternité - Une employée enceinte doit recevoir un congé de maternité sans traitement et sans perte d'ancienneté. Les conditions suivantes s'appliquent:
- (1) L'employée doit informer l'Employeur, au plus tard à la vingtième semaine de grossesse de la date prévue d'accouchement;
 - (2) À la demande de l'employée, le congé de maternité doit commencer 12 semaines avant la date prévue d'accouchement;
 - (3) Lorsqu'une employée présente à l'Employeur un certificat d'un médecin indiquant que sa santé l'exige, le congé de maternité doit commencer plus tôt que 12 semaines avant la date prévue d'accouchement;
 - (4) L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte de prendre un congé de maternité plus tôt que prévu lorsqu'à son avis il y va de l'intérêt de l'établissement;
 - (5) Le congé de maternité doit se poursuivre pendant au moins 6 semaines après l'accouchement. Le congé doit se prolonger jusqu'à un maximum de trois mois après l'accouchement sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre son travail. L'employée qui retourne au travail après le congé de maternité doit être réintégrée à son ancien poste. L'employé avisera l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de son retour au travail;

- (6) Les employées admissibles au congé de maternité peuvent utiliser leurs congés de maladie accumulés jusqu'à concurrence de 10 jours ouvrables pendant leur congé de maternité;
- (7) Congé de paternité – Un employé a droit à deux (2) journées de congé payé lors de la naissance de son enfant;
- (8) Congé d'adoption – Selon la *Loi sur les normes d'emploi*;
- (9) Congé de garde d'enfant – Selon la *Loi sur les normes d'emploi*.

23.04 Congé d'audience - L'Employeur doit accorder un congé sans perte d'ancienneté à un employé qui est assigné à comparaître, tenu de comparaître à titre de juré ou témoin. L'Employeur doit remettre à l'employé, la différence entre les honoraires de juré et son salaire habituel, exception faite des dépenses de voyages, des repas et autres. L'employé doit fournir la preuve de citation et de la somme reçue.

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

23.06 Temps rigoureux - Un employé qui, après avoir fait tous les efforts raisonnables pour se rendre au travail au cours d'une tempête, est incapable de se rendre à cause de la condition des rues ou des grandes routes, pourra choisir de ne pas être rémunéré, ou aura l'occasion de remplacer de telles journées par l'accumulation de ses jours fériés, de son surtemps, de ses vacances ou en travaillant sur une de ses journées de congé ou ses jours fériés si la cédule de travail le permet.

23.07 Congés sans traitement ou perte d'ancienneté - L'Employeur est disposé à considérer une demande par écrit, par un employé à son superviseur, pour un congé sans traitement pour une raison valable et suffisante et sans perte d'ancienneté, en autant que les exigences du milieu de travail le permettent.

23.08 Congé pour raisons familiales

- (a) On doit accorder à un employé un congé sans solde selon les dispositions du congé pour raisons familiales de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- (b) Sur demande de l'employé, il pourra retourner au travail sur le prochain calendrier affiché. L'employé peut être appelé au travail selon l'article 4.02 (c) avant l'affichage du prochain calendrier.
- (c) L'ancienneté de l'employé continuera de s'accumuler durant le congé.

ARTICLE 24 - TRAITEMENT ET ALLOCATIONS

24.01 Jours de paie

- (a) Les jours de paie seront le mercredi de toutes les 2 semaines conformément à l'Annexe "A" de la présente convention. Tout employé doit, à chaque paie, recevoir un compte-rendu détaillé de son traitement et des déductions.
- (b) Lorsque le jour régulier de la paie survient lors d'un jour férié, le jour de la paie doit être le dernier jour bancaire qui précède ledit jour férié.
- (c) Lors d'un jour de paie régulier, les paies nettes doivent être déposées directement au compte bancaire de l'employé(e).

24.02 Employé à temps partiel

- (a) Les employés à temps partiel avec un poste de 22 1/2 heures ou plus garanties par semaine doivent recevoir les mêmes taux de salaire, et autres bénéfices de la présente convention compte tenu de leurs nombres d'heures de travail.
- (b) Les employés à temps partiel avec un poste de moins de 22 1/2 heures garanties par semaine ou avec des heures non garanties seront rémunérés au taux de 112% le taux horaire au lieu de vacances annuelles, jours fériés et jours de maladie.
- (c) Les employés à temps partiel qui sont présentement payés au taux horaire régulier recevront le taux salarial, les conditions d'emploi et les avantages stipulés dans cette entente au prorata, selon les heures payées.

La formule pour le calcul des congés fériés sera : ,046 x heures payées. La formule pour le calcul des crédits de congé de maladie sera : ,069 x heures payées.

24.03 Indemnité d'étude - L'Employeur doit défrayer la totalité des coûts des cours de formation suivis par l'employé à la demande de l'Employeur pour se perfectionner pour mieux accomplir son travail.

24.04 Montant manquant dans le salaire versé – Lorsqu'un employé signale à l'Employeur un montant qui manque à son salaire versé **et dont l'Employeur est responsable**, ce dernier doit lui verser le montant manquant dans les trois (3) jours qui suivent, si l'employé en fait la demande. Tout montant excédant 50,00\$ **net** doit être versé dans un délai de trois (3) jours ouvrables; autrement le montant sera redressé sur le prochain chèque de paie.

24.05 Principe d'égalité - Le concept, "à travail égal, salaire égal", doit être respecté sans égard au sexe.

- 24.06 Rémunération pendant une affectation provisoire - Lorsqu'un employé est tenu d'assumer la majeure partie des fonctions d'un poste supérieur, il doit être payé au même échelon de salaire du poste supérieur qu'il était payé à sa position. Nul employé affecté provisoirement à un poste de niveau inférieur, ne doit être assujéti à une diminution de salaire.
- 24.07 Allocation de taxi - Lorsqu'un employé est appelé à travailler lorsqu'il n'est pas cédulé entre 23 heures 30 et 6 heures 30, l'Employeur devra fournir à cet employé un moyen de transport ou un service de taxi, aller et retour de son domicile, jusqu'à un maximum de 30,00 \$ du voyage aller-retour.
- 24.08 Allocation de nettoyage à sec - Tous les employés recevront une allocation de nettoyage à sec de quinze (0,15 \$) cents pour chaque heure à temps régulier payée (minimum de 75,00 \$). Une telle allocation sera payée le premier jour de paye après le 1^{er} septembre, sur un chèque séparé.
- 24.09 Repas – Lorsque l'Employeur demande à l'employé de travailler après ses heures normales de travail et qu'il ne l'a pas avisé avant le début de sa journée de travail, le coût du repas de l'employé lui sera remboursé au montant de 20,00 \$ après avoir travaillé deux (2) heures ou plus de ses heures normales de travail.

ARTICLE 25 – RÉGIME SANTÉ

- 25.01 L'Employeur doit verser 60% des primes du régime santé (assurance-vie, assurance-vie dépendants, assurance santé, DMA (décès et mutilation accidentel) et du régime dentaire en faveur de tous les employés et des personnes à leur charge.

S'il s'avère nécessaire de procéder à certaines modifications au fournisseur ou aux frais de cotisations pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur et le syndicat se rencontreront et s'entendront sur les changements à apporter.

- 25.02 L'employé peut, s'il le désire, continuer à bénéficier de la protection prévue à l'article 25.01 en partageant avec l'Employeur le coût des primes qu'il faut verser à ce régime pendant une période de deux mois lors d'un congé autorisé. L'Employeur doit aviser l'employé de cette option.

Au-delà de la période de deux (2) mois, l'employé devra avoir l'option de continuer sa protection selon l'article 25.01 en versant le montant complet des primes y compris le coût des primes de l'Employeur et de l'employé pendant le congé autorisé.

ARTICLE 26 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 26.01 Les deux parties sont d'accord que la Loi de l'hygiène et de la sécurité au travail, s'applique à cette convention.

ARTICLE 27 - CONDITIONS GÉNÉRALES

27.01 Tableaux d'affichage - L'Employeur doit fournir des tableaux d'affichage qui doivent être placés dans un endroit à la vue des employés. Le Syndicat doit avoir le droit d'y afficher tout avis de réunion ou autres à l'intention des employés.

ARTICLE 28 - CLASSIFICATION DES POSTES

28.01 Description d'emploi - L'Employeur convient de rédiger une description d'emploi pour chacun des postes et chacune des classes représentées par le Syndicat dans les 6 mois suivant la signature de la convention et d'en donner copie aux employés affectés et au Syndicat.

ARTICLE 29 - DURÉE DE LA CONVENTION

29.01 Durée de la convention - La présente convention demeurera en vigueur du 16 octobre 2022 au 15 octobre 2028, et la demeurera d'année en année à moins d'avis écrit de la part de l'une ou l'autre partie dans les deux mois précédent sa résiliation ou lors des années subséquentes de son désir de négocier une nouvelle convention ou de modifier celle qui existe.

29.02 Avis de modification - Lorsqu'une partie à la présente désire entamer des négociations, elle doit le signifier à l'autre partie par écrit dans la période entre 30 et 60 jours avant la résiliation de la convention. Les négociations doivent se faire de bonne foi et les parties doivent viser à l'obtention d'une convention révisée nouvelle.

29.03 Reconduction - Les deux parties doivent respecter les modalités de la présente convention pendant la période de négociations. Si les négociations se poursuivent au-delà de la date d'anniversaire de la convention, toute modification acceptée mutuellement doit, sauf indication contraire, être rétroactive à la date d'échéance.

29.04 Rétroactivité - Les salaires prévus par la présente convention collective entrent en vigueur le 16 octobre 2022. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées aux employés, à l'exception :

- (a) les employés qui ont quitté le centre de vie autonome MacDonald avant d'avoir terminé leur période de stage;
- (b) des personnes qui sont devenues des employés le 16 octobre 2022 ou après, et qui ont quitté volontairement le centre de vie autonome MacDonald avant la date de la signature de la présente convention collective;
- (c) des employés qui ont été congédiés par mesures disciplinaires et qui n'ont pas réintégré leur travail;
- (d) tout autre changement à la convention collective entrera en vigueur à partir de la date de la signature de la convention collective.

ARTICLE 30 - INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 30.01 (a) La version anglaise et française seront les versions officielles de la présente convention collective.
- (b) L'Employeur sera responsable de la traduction (française ou anglaise) de la convention collective et en assumera les coûts.

ARTICLE 31 - EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION COLLECTIVE


- 31.01 L'impression, dans les deux langues, de la convention collective, est la responsabilité conjointe du Syndicat et de l'Employeur. Toutefois, la convention collective française et anglaise originalement signée par les parties visées par la présente convention collective, est la version officielle.

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 04 jour de novembre 2025.

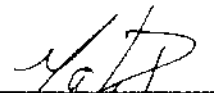
POUR L'EMPLOYEUR:



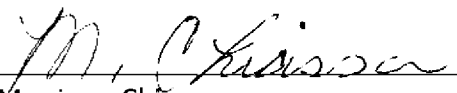
Ronald LeBlanc
Directeur général



Michael Perron
Directeur du secteur opérationnel

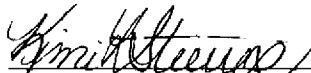


Marc LeBlanc
Directeur du secteur administratif et financier

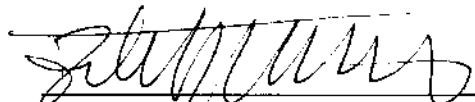


Monique Chiasson
Directrice des ressources humaines

POUR LE SYNDICAT:



Kimi Steeves
Présidente



Daniel de Yturralde
Vice-président

ANNEXE "A"

TAUX RÉGULIERS							
Préposé I		16 oct 22 \$1.00	16 oct 23 \$1.10	16 oct 24 \$1.30	16 oct 25 \$1.60	16 oct 26 parité	1 juillet 27 parité \$1.60
	A	\$ 22.74	\$ 23.84	\$ 25.14	\$ 26.74	\$ 26.82	\$ 28.42
	B	\$ 23.56	\$ 24.66	\$ 25.96	\$ 27.56	\$ 27.65	\$ 29.25
	C	\$ 24.41	\$ 25.51	\$ 26.81	\$ 28.41	\$ 28.51	\$ 30.11

Préposé II		16 oct 22 \$1.00	16 oct 23 \$1.10	16 oct 24 \$1.30	16 oct 25 \$1.60	16 oct 26 parité	1 juillet 27 parité \$1.60
	A	\$ 24.07	\$ 25.17	\$ 26.47	\$ 28.07	\$ 28.15	\$ 29.75
	B	\$ 24.89	\$ 25.99	\$ 27.29	\$ 28.89	\$ 28.98	\$ 30.58
	C	\$ 25.74	\$ 26.84	\$ 28.14	\$ 29.74	\$ 29.84	\$ 31.44

Préposé au ménage		16 oct 22 \$1.00	16 oct 23 \$1.10	16 oct 24 \$1.30	16 oct 25 \$1.60	16 oct 26 parité	1 juillet 27 parité \$1.60
	A	\$ 19.72	\$ 20.82	\$ 22.12	\$ 23.72	\$ 23.75	\$ 25.35
	B	\$ 20.44	\$ 21.54	\$ 22.84	\$ 24.44	\$ 24.47	\$ 26.07
	C	\$ 21.17	\$ 22.27	\$ 23.57	\$ 25.17	\$ 25.21	\$ 26.81

TAUX TOUT COMPRIS							
Préposé I		16 oct 22 \$1.00	16 oct 23 \$1.10	16 oct 24 \$1.30	16 oct 25 \$1.60	16 oct 26 parité	1 juillet 27 parité \$1.60
	A	\$ 26.15	\$ 27.41	\$ 28.91	\$ 30.75	\$ 30.84	\$ 32.68
	B	\$ 27.09	\$ 28.35	\$ 29.85	\$ 31.69	\$ 31.79	\$ 33.63
	C	\$ 28.07	\$ 29.33	\$ 30.83	\$ 32.67	\$ 32.78	\$ 34.62

Préposé II		16 oct 22 \$1.00	16 oct 23 \$1.10	16 oct 24 \$1.30	16 oct 25 \$1.60	16 oct 26 parité	1 juillet 27 parité \$1.60
	A	\$ 27.68	\$ 28.94	\$ 30.44	\$ 32.28	\$ 32.37	\$ 34.21
	B	\$ 28.62	\$ 29.89	\$ 31.38	\$ 33.22	\$ 33.32	\$ 35.17
	C	\$ 29.60	\$ 30.87	\$ 32.36	\$ 34.20	\$ 34.31	\$ 36.15

Préposé au ménage		16 oct 22 \$1.00	16 oct 23 \$1.10	16 oct 24 \$1.30	16 oct 25 \$1.60	16 oct 26 parité	1 juillet 27 parité \$1.60
	A	\$ 22.68	\$ 23.95	\$ 25.45	\$ 27.29	\$ 27.31	\$ 29.15
	B	\$ 23.50	\$ 24.77	\$ 26.26	\$ 28.10	\$ 28.14	\$ 29.98
	C	\$ 24.34	\$ 25.61	\$ 27.10	\$ 28.94	\$ 28.99	\$ 30.83

Taux salarial

"A" indique le taux de salaire à l'embauche

"B" indique le taux après un (1) an de service au Centre de vie autonome MacDonald

"C" indique le taux après deux (2) ans de service au Centre de vie autonome MacDonald

ANNEXE "B"

Les deux parties s'entendent de retenir l'option suivante :

Plan RÉER pour employés

Le plan RÉER sera mis en pratique le 1^{er} avril 1998 et pour être admissible à ce plan RÉER, un employé devra travailler un mille (1,000) heures dans les 12 mois précédents.


L'Employé devra contribuer, s'il choisit de participer, un minimum de 3% de son salaire à ce plan. L'Employeur devra contribuer 3%.

Ce Plan sera optionnel.

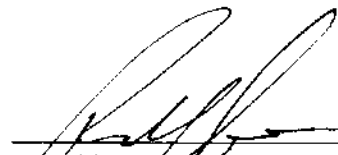
Les Employés qui prennent cette option pourront seulement être remboursés de ce plan RÉER qu'à la fin de leur emploi. Les parties s'entendent à ce que cette condition soit ajoutée à l'entente avec le courtier en valeurs mobilières.

Fait à Moncton, Nouveau-Brunswick le 04 jour de novembre 2025.

POUR LE SYNDICAT :


Kimi Steeves
Présidente

POUR L'EMPLOYEUR :


Ronald LeBlanc
Directeur général

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2079-01

et


Le Centre de vie autonome MacDonald

Revue des heures travaillées à temps partiel


Les parties consentent à passer en revue toutes les heures travaillées à temps partiel régies par la Convention collective dans le but de convertir le plus grand nombre possible de ces heures en des postes à temps plein.

Fait à Moncton, Nouveau-Brunswick le 04 jour de novembre 2025.

POUR LE SYNDICAT :


Kimi Steeves
Présidente

POUR L'EMPLOYEUR :


Ronald LeBlanc
Directeur général