

CONVENTION COLLECTIVE



Entre

Services Résidentiels Nepisiguit Inc.

(Ci-après désigné “l’Employeur”)

d’une part,

et le

Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l’énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos - local 7676)

(Ci-après désigné “le syndicat”) d’autre part

Date d’expiration: le 31 mars 2014

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE 1 - Reconnaissance syndicale	5
ARTICLE 2 - Définitions	5
ARTICLE 3 - Aucune discrimination.....	6
ARTICLE 4 - Aucune grève - Aucun lock-out	6
ARTICLE 5 - Droits de la direction	7
ARTICLE 6 - Cotisations syndicales.....	7
ARTICLE 7 - Représentations syndicales	8
ARTICLE 8 - Absences pour affaires syndicales.....	9
ARTICLE 9 - Mesures disciplinaires	9
ARTICLE 10 - Ancienneté	10
ARTICLE 11 - Application de l'ancienneté.....	11
ARTICLE 12 - Classifications - Qualifications - Échelle salariale	12
ARTICLE 13 - Démission	14
ARTICLE 14 - Période de stage.....	14
ARTICLE 15 - Congés de formation	14
ARTICLE 16 - Congés de décès	15
ARTICLE 17- Congés de maternité	15
ARTICLE 18 - Congés de soins des enfants	16
ARTICLE 19 - Congés de maladie	16
ARTICLE 20 - Congés fériés	17
ARTICLE 21 - Congés d'urgence	18
ARTICLE 22 - Congés spéciaux	18
ARTICLE 23 - Congés de vacances.....	19
ARTICLE 24 - Programme d'assurances collectives	21
ARTICLE 25 - Régime enregistré d'épargne retraite	21
ARTICLE 26 - Certificat médical et vérification du casier judiciaire	22
ARTICLE 27 - Formation en secourisme.....	22
ARTICLE 28 - Heures de travail	22
ARTICLE 29 - Remplacement du personnel	23
ARTICLE 30 - Sur temps	23

CONVENTION COLLECTIVE ENTRE

SERVICES RÉSIDENTIELS NEPISIGUIT INC. & SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS UNIS DE LA MÉTALLURGIE, DU PAPIER ET DE LA FORESTERIE, DU CAOUTCHOUC, DE LA FABRICATION, DE L'ÉNERGIE, DES SERVICES ET INDUSTRIES CONNEXES (SYNDICAT DES MÉTALLOS – LOCAL 7676)

ARTICLE 31 - Postes vacants	25
ARTICLE 32 - Transferts du personnel	25
ARTICLE 33 - Déboursés de voyages.....	26
ARTICLE 34 - Sécurité, santé et prévention des accidents	27
ARTICLE 35 - Devoirs de juré	27
ARTICLE 36 - Procédures de résolutions de griefs	27
ARTICLE 37 - Arbitrage.....	28
ARTICLE 38 - Copie de la convention collective.....	29
ARTICLE 39 - Interprétation	Error! Bookmark not defined.
ARTICLE 40 - Durée de la convention	29
Annexe 1 - Salaires	32
Annexe 2 - Remplacement du personnel	33
Annexe 3 - Méthodes de rémunération	38
Annexe 4 - Descriptions de tâches	39
Annexe 5 - Congés de maternité	40
Annexe 6 – Congés de soins des enfants.....	41

PRÉAMBULE

Les parties à la présente convention collective désirent:

- a) maintenir et améliorer leurs rapports harmonieux et établir des conditions de travail entre l'Employeur et le Syndicat;
- b) reconnaître les avantages mutuels découlant des négociations et des discussions conjointes portant sur toute question relative aux conditions de travail, à l'emploi, aux services; et
- c) encourager l'efficacité du travail.

Les deux parties conviennent que la philosophie et les objectifs de Services Résidentiels Nepisiguit Inc. doivent être reflétés dans cette entente. Le principe directeur est que toute personne à besoins spéciaux est en droit de recevoir les mêmes opportunités que toute autre personne vivant en communauté et qu'elle doit avoir un vécu qui est le plus normal possible. Tous les efforts seront déployés afin de leur permettre d'atteindre leur plein potentiel. Ceci signifie ce qui suit:

I. Qu'ils sont en droit de vivre un vécu de qualité et de respect de leurs droits en tant qu'individu.

II. Qu'ils puissent bénéficier du maximum d'opportunités de pouvoir interagir avec des personnes non handicapées dans la communauté.

III. Qu'ils ont le droit d'utiliser pleinement les services que la communauté peut leur offrir.

IV. Que les services que nous développons pour eux soient motivants afin de leur permettre d'apprendre et de grandir.

V. Reconnais que l'Employeur, Services Résidentiels Nepisiguit Inc., est une corporation à but non-lucrative.

VI. En autant que possible, la clientèle ait le droit de faire ses choix et qu'elle soit responsable des décisions qui auront des conséquences sur son vécu.

VII. Que les familles ou défenseurs de droit soient impliqués dans le processus de décision.

VIII. Que là où la clientèle vit est considérée comme étant leur

demeure privée et doit être respectée en tout temps et dans toutes circonstances comme cela.

Les parties reconnaissent les principes ci-haut mentionnés, et s'entendent que les dispositions portant sur le support et les soins qui s'imposent à la clientèle sont d'une importance capitale pour l'Employeur et le Personnel.

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique négociateur de tous les employés travaillant pour Services Résidentiels Nepisiguit Inc., Petit-Rocher, Nouveau-Brunswick, excepté les directeurs de résidence, les autres employés d'autorité supérieure aux directeurs résidentiels, secrétaire de direction et toutes les autres personnes exclues en vertu de la loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick.
- 1.02 Le Syndicat est d'accord à ce qu'il n'y ait aucune sollicitation de membres, perception de cotisations, réunions du bureau de direction ou de membres, ou toutes autres activités là où les programmes sont situés ou à tous autres endroits ou des services sont offerts par le personnel, à l'exception de ceux qui ont été spécifiquement identifiés dans cette entente ou auront été autorisés par écrit par l'Employeur.

ARTICLE 2 - DÉFINITIONS

- 2.01 Employé - dans cette entente, "employé" désigne une personne de l'unité de négociation telle que défini à l'article 1.01 de la présente convention.
- 2.02 Genre - partout où le masculin est employé dans la présente convention, il s'entend également au féminin.
- 2.03 Programme - dans la présente convention, "programme" désigne une unité d'employé (s) dirigée par un surveillant.
- 2.04 Surveillant - dans cette entente "surveillant" désigne un directeur de résidence, un responsable de programme, ou tout autre personnel dont une certaine autorité a été déléguée par l'Employeur.
- 2.05 Relais - un relais est une période de travail comprise dans un horaire.
- 2.06 Siège Social - dans la présente convention, "Siège Social" désigne l'endroit ou les affaires administratives de l'Employeur sont dirigées.

2.07 Client - un client désigne une personne bénéficiant de services par Services Résidentiels Nepisiguit Inc.

2.08 Résidence - désigne l'endroit où des services résidentiels sont appartement- administrés par Services Résidentiels Nepisiguit Inc. foyer

2.09 Jour - dans la présente entente, à moins qu'il y soit spécifiquement indiqué autrement, désigne huit (8) heures comprises entre 00h01 et 24h00.

2.10 Relais fractionné désigne un relais de huit (8) ou douze (12) heures qui a été partagé entre deux employés.

2.11 Période de disponibilité désigne une liste d'employés à temps partiel aptes à disponibilité travailler pendant une période de disponibilité.

2.12 Liste de disponibilité désigne une liste d'employés à temps partiel aptes à disponibilité travailler pendant une période de disponibilité.

2.13. Heures ou relais désigne une période de temps ou un employé est requis de remplacement pour effectuer du travail dû à une absence d'un autre ou un besoin additionnel.

ARTICLE 3 - AUCUNE DISCRIMINATION

3.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination de la part du Syndicat ou de l'Employeur en raison de l'appartenance ou de la non appartenance à tout syndicat ou pour des considérations de race, couleur, croyance, sexe, âge, invalidité ou origine nationale.

3.02 Les deux parties reconnaissent que la loi sur les droits de la personne s'applique à la présente convention.

ARTICLE 4 - AUCUNE GRÈVE - AUCUN LOCK-OUT

4.01 Le Syndicat reconnaît que pour la durée de cette convention, il n'encouragera pas, ne permettra pas, ou n'autorisera pas ses membres à faire la grève, de causer un ou des ralentissements de travail, ou ne s'engagera pas dans un ou des arrêts de travail, du piquetage ou toute autre forme d'action collective qui enfreindrait ou stopperait la dotation de services et, si de telles actions surviennent, le Syndicat indiquera promptement à ses membres de continuer leur travail dans la façon normale.

- 4.02 L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Le Syndicat reconnait que l'Employeur conserve les fonctions, droits, pouvoirs et l'autorité que l'Employeur n'a pas restreint, délégué ou modifié par la présente convention. À savoir si ces droits sont limités par la présente convention, il en sera décidé par le biais de la procédure de griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 6 - COTISATIONS SYNDICALES

- 6.01 La compagnie déduira les cotisations syndicales comprenant, le cas échéant, les frais d'intention et les impositions, sur une base mensuelle, des salaires de chaque employé couvert par cette convention. Le montant des cotisations sera calculé conformément aux statuts du syndicat.
- 6.02 Toutes les cotisations, frais d'initiation et impositions seront remis au syndicat immédiatement et en aucun cas pas plus tard que 15 jours après le dernier jour du mois où la déduction a été effectuée. Le montant sera envoyé au;

Secrétaire-trésorier international

Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos- local 7676)

Casier postal 13083, Succursale

Toronto, Ontario M5W 1V7

de la façon prescrite à la compagnie par le syndicat accompagné d'une formule de remise des cotisations R-115. Une copie de la formule R-115 sera également envoyée aux;

Syndicat international des travailleurs unis de la métallurgie, du papier et de la foresterie, du caoutchouc, de la fabrication, de l'énergie, des services et industries connexes (Syndicat des Métallos- local 7676)

236, rue St-George - suite 318,

Moncton, NB E1C 1W1

- 6.03 La remise et la formule R-115 sera accompagné des renseignements suivants:
- a) une liste des noms de tous les employés dont les cotisations furent déduites ainsi que le montant des cotisations déduites;
 - b) une liste des noms de tous les employés dont aucune déduction n'a été effectuée et les raisons;
 - c) ces renseignements seront envoyés aux deux adresses syndicales

- mentionnées à l'article 6.02 de la façon prescrite par le syndicat et la compagnie.
- 6.04 Le Syndicat protégera la compagnie contre toute réclamation ou toute forme de poursuite résultant d'une mesure prise par la compagnie conformément avec cet article.
- 6.05 La compagnie, en préparant la formule T-4 des employés, inscrira le montant des cotisations syndicales versée par l'employé durant l'année précédente.

ARTICLE 7 - REPRÉSENTATIONS SYNDICALES

- 7.01 Le Syndicat informera l'Employeur par écrit des noms des délégués syndicaux habilités à représenter le Syndicat dans les cas de griefs avant que l'Employeur soit en mesure de reconnaître qui que ce soit comme tel. Tout changement qui pourrait survenir dans cette liste sera acheminé à l'Employeur dans les plus brefs délais.
- 7.02 Aucun délégué syndical ou membre du comité de négociations collectives ne sera permis de quitter son lieu de travail avant qu'il ait été, au préalable, donné la permission de son surveillant. Il doit également se présenter à son surveillant à son retour.
- 7.03 Le Syndicat peut choisir des délégués syndicaux pour assister à la présentation de griefs et pour autrement représenter le Syndicat et l'Employeur ne fera aucune discrimination contre un employé dans l'exercice de ses tâches. Ces délégués syndicaux doivent avoir complété leur période de stage, telle que déterminé à l'article 13 de la présente convention. Leur nombre, au total, ne doit pas être plus de deux (2) pour l'ensemble des programmes.
- 7.04 Si un surveillant dans l'accomplissement normal de son travail, désire discuter d'un sujet quelconque avec un employé pour une raison quelconque et en tout temps; l'employé aura droit, si le surveillant est accompagné d'un autre représentant patronal, d'être accompagné d'un délégué.

À l'exception d'un avertissement verbal, l'Employeur avisera au préalable l'employé, lorsque le cas en question peut mener à une forme quelconque de mesure disciplinaire. Par la suite, l'employé s'il le désire, pourrait en informant le surveillant au préalable, être accompagné d'un délégué syndical.

ARTICLE 8 - ABSENCES POUR AFFAIRES SYNDICALES

- 8.01 a) Tout employé élu ou nommé par le Syndicat, en autant que les opérations de l'Employeur ne sont pas indûment dérangées, sera autorisé par l'Employeur à prendre un congé sans solde d'un maximum de quatorze (14) jours à la fois pour vaquer à ses responsabilités. Un avis écrit de deux (2) semaines, dans la mesure du possible, sera présenté par le Syndicat à l'Employeur dans ce cas. Un maximum de deux (2) personnes pourront s'absenter pour affaires syndicales.
- b) L'Employeur maintiendra le plein salaire et les bénéfices de l'employé durant son absence selon l'article 8.01 (a). Tous les efforts seront déployés par le Syndicat pour que les affaires syndicales se produisent en dehors des heures de travail du personnel.
- c) Le Syndicat remboursera l'Employeur dans les plus brefs délais suivant la production de la facture.
- d) Il est entendu que le délégué syndical pourra vaquer au processus de résolution de griefs lors de ses heures de travail en autant qu'il soit possible de le remplacer.
- 8.02 La demande d'absence d'un ou plusieurs employés sera considérée dans le contexte où la clientèle sera la moins affectée par l'absence en question. L'Employeur sera donc responsable d'évaluer chaque situation individuellement.

ARTICLE 9 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 9.01 Il est reconnu dans cette entente que l'Employeur, conformément à l'article 5 de la présente convention collective, se réserve le droit de procéder à des mesures disciplinaires qui reflètent la gravité de l'incident en cause.

9.02 Dossier de l'employé

Une copie d'une *lettre de réprimande ou un avertissement verbal* sera retiré du dossier de l'employé *dix (10) mois* après sa date d'émission pourvu qu'aucun autre incident ne se soit produit dans ladite période (mesures disciplinaires 9.03 a & b).

Une copie d'une *mesure disciplinaire autre qu'une réprimande ou un avertissement* sera retirée du dossier de l'employé *douze (12) mois* après sa date d'émission pourvu qu'aucun autre incident ne soit produit dans ladite période (mesures disciplinaires 9.03 c, d, e, f, g, & h).

Tout document à être inclus dans le dossier d'un employé, à l'exception des demandes d'emploi et documentation reliée, devra être contresigné des deux parties.

Sur rendez-vous et pendant les heures normales de bureau, tout employé pourra demander de voir son dossier.

9.03 Les mesures disciplinaires suivantes peuvent être appliquées:

Un employé dont la conduite est jugée insatisfaisante sera assujetti à des mesures disciplinaires selon la sévérité de l'acte commis.

- a) avertissement verbal,
- b) réprimande écrite,
- c) transfert ou mutation à un poste qui requiert moins de responsabilités.
- d) congé de réflexion avec paye (pour un laps de temps déterminé),
- e) congé de réflexion sans paye (pour un laps de temps déterminé),
- f) congédiement avec avis écrit,
- g) congédiement immédiat avec avis écrit qui suivra,
- h) tout autre mesure jugée appropriée par l'Employeur selon les circonstances.

9.04 S'il est déterminé ou convenu à toute étape de la procédure des griefs (article 36) ou décidé par un arbitre (article 36) qu'un employé a été suspendu ou congédié injustement ou déraisonnablement, l'Employeur devra le réintégrer sans perte d'ancienneté et il devra payer à l'employé son salaire à son taux horaire de base ainsi que tout autre somme normalement octroyée, ou devra lui payer tout autre montant convenu en guise de rémunération qui est juste et équitable selon l'arbitre, si la question lui est présentée.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

10.01 L'ancienneté désigne, aux fins de la présente entente, la *première journée de travail* effectué par un employé pour le compte de l'Employeur. Une révision annuelle sera préparée et postée au Syndicat le 1^{er} février de chaque année. Elle démontrera la date de la première journée de travail de tous les employés compris dans l'unité syndicale depuis le début de leur embauche.

10.02 Un employé perdra son ancienneté lorsqu'il démissionnera, quittera ou prendra sa retraite, ou sera congédié à défaut de réintégration selon la procédure de griefs.

10.03 L'ancienneté d'un employé sera complètement perdue dans le cas de mises à pied selon la méthode suivante:

a) pour une mise à pied dépassant douze (12) mois, si son ancienneté lors de la mise à pied était de douze (12) mois et moins (-), et

b) pour une mise à pied dépassant vingt-quatre (24) mois, si son ancienneté lors de la mise à pied était de douze (12) mois.

ARTICLE 11 - APPLICATION DE L'ANCIENNETÉ

11.01 Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi s'accroît avec le temps au service de l'Employeur. Or, advenant une ou plusieurs mises à pied, le personnel sera mis à pied selon leur ordre d'ancienneté. Un employé mise à pied pourra succéder à l'emploi d'un autre employé avec moins d'ancienneté, en autant qu'il a les qualifications nécessaires, identifiées à l'article 11.04 de la présente convention.

S'il y a un rappel du personnel mis à pied, il se fera selon l'ordre d'ancienneté.

11.02 Principes régissant l'application de l'ancienneté

a) dans cette entente, deux classifications syndiquées existent: celle des conseillers à temps plein et temps partiel régulier et celle des préposés de nuit à temps plein et à temps partiel régulier.

b) lorsqu'il y a réduction des effectifs en ressources humaines dans l'une ou l'autre des classifications, l'application des principes régissant l'application de l'ancienneté se fait selon l'article 11.01 de la présente convention.

c) le personnel mis à pied peut alors déplacer le personnel avec moins d'ancienneté dans la classification touchée.

11.03 L'Employeur procédera à une ou des mises à pied en fournissant un avis écrit de deux (2) semaines au personnel touché.

11.04 Advenant un retour aux activités normales, l'Employeur s'engage à procéder au rappel du personnel mis à pied par ordre d'ancienneté. Les personnes qui se rapporteront, si elles ont les qualifications nécessaires incluant les habilités, l'expérience, la formation ainsi que la capacité de transiger avec un ou plusieurs

clients et son physiquement et intellectuellement capables de remplir les tâches vacantes, retourneront au travail dans l'ordre inverse de celui dans lequel elles ont été mises à pied.

11.05 L'Employeur ne sera pas requis de réembaucher toute personne qui aurait fait défaut de se présenter pour réembauche conformément aux termes de l'avis qui lui a été envoyé. Une copie d'un tel avis doit être envoyée au Syndicat.

11.06 L'Employeur procédera à tout rappel en avisant le ou les employés mis à pied par courrier recommandé au moins deux (2) semaines avant la date de réembauche.

ARTICLE 12 - CLASSIFICATIONS - QUALIFICATIONS - ÉCHELLE SALARIALE

Conseiller et Préposé de nuit

Conseiller I	Diplômé – 12 ^{ème} année secondaire	A
	1 année d'expérience pertinente reconnue	B
	2 années d'expérience pertinente reconnue	C
Conseiller II	Formation collégiale (NB) en intégration communautaire ou 3 années d'expérience reconnue	A
	Formation collégiale (NB) en intégration communautaire ou 4 années d'expérience reconnue	B
	Formation collégiale (NB) en intégration communautaire ou 5 années d'expérience reconnue	C
*	Un employé n'ayant pas la formation reconnue par l'Employeur pourra passer à la classification de CIIIA une fois qu'il aura travaillé 15 ans à titre de CIIC. Il continuera à progresser dans cette classification au rythme d'une année par fourchette jusqu'au moment où il aura atteint la classification de CIIC.	
Conseiller III	Formation universitaire reconnue ou formation collégiale (NB) en intégration communautaire et 3 années d'expériences reconnues	A
	Formation universitaire reconnue ou formation collégiale (NB) en intégration communautaire et 4 années d'expériences reconnues	B
	Formation universitaire reconnue ou formation collégiale (NB) en intégration communautaire et 5 années d'expériences reconnues	C

Formations reconnues

L'Employeur reconnaît les formations suivantes:

- a) conseiller en intégration communautaire ou éducationnelle (CCNB).
- b) les anciennes formations à temps plein d'intervenant en intégration communautaire et préposé en soins psychiatriques (CCNB).
- c) un baccalauréat ou une maîtrise en psychologie, éducation spéciale ou en service social.

Une personne ne détenant pas la formation d'intervenant en intégration communautaire ou une formation universitaire reconnue ne peut accéder à la classification de conseiller 3.

Préposé de nuit I	Minimum d'une douzième année secondaire (il est entendu que le personnel en place qui sollicite un poste de préposé de nuit ne sera pas assujéti à cette disposition	A
	1 année d'expérience pertinente reconnue	B
	2 années d'expérience pertinentes reconnues	C
Préposé de nuit II	formation collégiale (NB) en intégration communautaire ou 3 années d'expériences reconnues	A
	formation collégiale (NB) en intégration communautaire et 1 année d'expérience reconnues ou 4 années d'expériences reconnues	B
	formation collégiale (NB) en intégration communautaire et 2 années d'expérience reconnues ou 5 années d'expériences reconnues	C

c) Exigences d'embauche du Ministère du Développement social

Toute personne embauchée pendant la durée de la présente convention collective devra remplir les exigences de base du Ministère du Développement Social.

Un nouvel employé ne remplissant pas ces exigences aura un délai d'une durée ne devant pas dépassé deux (2) années, suite à sa date d'embauche afin de lui permettre de remplir lesdites exigences de base.

Suite à cette période, si l'employé n'a pas réussi à combler lesdites exigences, il sera remercié de ses services sans avoir recours à la procédure de grief ou à l'arbitrage prévu aux articles 38 et 39 de la présente convention collective.

ARTICLE 13 - DÉMISSION

13.01 Tout employé désirant démissionner de son poste doit remettre une lettre de ses intentions à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance.

ARTICLE 14 - PÉRIODE DE STAGE

14.01 Tout employé est embauché pour une période de stage de six (6) mois. Cette période peut être allongée d'une (1) période de trois (3) mois consécutifs, le total ne devant pas dépasser neuf (9) mois.

14.02 Un employé en période de stage ne peut recourir à la procédure de grief et arbitrage sous aucunes circonstances dans le cas où l'Employeur met fin à son emploi.

14.03 Dans le cas d'un employé actuel qui décroche un nouveau poste, il devra subir une nouvelle période de stage dont la longueur ne pourra dépasser six (6) mois au total.

Si l'Employeur juge la personne incapable d'accomplir les tâches requises de l'emploi, il retournera à son poste antérieur, les procédures d'ancienneté prévues à l'article 11 de la présente entente s'appliqueront.

ARTICLE 15 - CONGÉS DE FORMATION

15.01 L'Employeur s'engage à défrayer le salaire régulier de l'employé lorsqu'il assiste à des sessions de formation jusqu'à un maximum de douze (12) heures par jour (congés d'études de 1 @ 3 jours), si lesdites sessions se passent lors des heures normales de travail de l'employé.

15.02 La rémunération horaire régulière sera payée pour toute heure de formation à temps partiel régulier (i.e.: cours @ temps partiel régulier au CCNB), l'employé en question devant se présenter à son poste aussitôt sa session terminée.

Il est à noter qu'aucun congé en temps n'est octroyé pour ce type de formation.

15.03 Un congé d'études prolongé non-rémunéré pour toute formation sanctionnée par l'Employeur peut être accordé à la discrétion de l'Employeur. À moins de circonstances hors de son contrôle, l'Employeur s'engagera à réintégrer l'employé en question à un poste équivalent à celui qu'il avait occupé avant son congé d'études.

15.04 Les frais de transport, les repas et frais d'hébergement sont payables par

l'Employeur aux taux approuvés, pour toute formation identifiée à l'article 15.01 de la présente convention et seulement si ladite formation a lieu en dehors de la région immédiate.

Pour ce qui est des frais d'inscriptions, l'Employeur s'engage à défrayer les coûts lorsqu'il le jugera approprié. Il est entendu que les formations à temps partiel régulier ou à temps plein ne s'appliquent pas au présent article.

15.05 Toute formation doit être approuvée au préalable par l'Employeur, avant qu'un employé puisse bénéficier des conditions reliées à cet article.

15.06 Toute formation présentée pour étude à l'Employeur doit contenir comme objectif principal le développement de services de qualité à la clientèle.

ARTICLE 16 - CONGÉS DE DÉCÈS

16.01 a) Un congé de décès ne dépassant pas un maximum de cinq (5) jours consécutifs de calendrier suivant le décès en question, sera octroyé à *l'employé à temps plein* pour le décès *d'un conjoint ou d'un enfant*.

b) Un congé de décès ne dépassant pas un maximum de trois (3) jours de calendrier suivant le décès en question, sera octroyé à *l'employé à temps plein* pour le décès *d'un parent, grands-parents, beaux-parents, frère ou sœur, petit enfants, bru ou gendre*.

c) Un congé de décès ne dépassant pas un maximum de un (1) jour de calendrier suivant le décès en question, pour assister aux funérailles, sera octroyé à *l'employé à temps plein* pour le décès *d'un beau-frère, belle-sœur, oncle ou tante*.

16.02 Un congé de décès ne dépassant pas un maximum de trois (3) jours consécutifs de calendrier suivant le décès en question, sera octroyé à un *employé à temps partiel régulier* pour le décès *d'un conjoint, enfant, parent, frère ou sœur*.

Il est entendu que l'Employeur déboursera le taux horaire régulier de l'employé en deuil que pour les relais qu'il aurait normalement eu à travailler suite à un décès et selon les délais et restrictions du présent article.

S'il le désire, l'Employeur peut demander une preuve d'admissibilité aux congés de décès.

ARTICLE 17- CONGÉS DE MATERNITÉ

17.01 Voir l'annexe 5 de la présente convention collective.

ARTICLE 18 - CONGÉS DE SOINS DES ENFANTS

18.01 Voir l'annexe 6 de la présente convention collective.

ARTICLE 19 - CONGÉS DE MALADIE

19.01 Tout membre du personnel à temps plein a droit à un (1) crédit de congé de maladie pour chaque mois de service complet. Un crédit de congé de maladie est équivalent à huit (8) heures. Initialement, si l'embauche s'est faite avant le quinze (15) du mois, il se verra octroyé son premier congé de maladie.

Tout membre du personnel à temps plein ne peut accumuler plus de cent soixante-huit (168) heures de crédit de congé de maladie, soit l'équivalent de vingt et un (21) jours.

19.02 Un employé désirant bénéficier d'un congé de maladie pourra, selon les circonstances et le nombre d'heures de congé de maladie qu'il aura accumulé à date, prendre une partie ou tout un relais en congé de maladie.

19.03 Un employé désirant bénéficier d'un congé de maladie se verra payé pour les seize premières heures de congé de maladie de l'année seulement. Par la suite, un congé de maladie sera payé seulement à compter de la deuxième (2ième) journée de maladie. En retour, au premier janvier de l'année suivante, si l'employé en question n'a pas pris d'autres congés de maladie pendant l'année précédente et à accumuler le maximum alloué (21 jours) au 31 décembre de l'année précédente, il se verra octroyer vingt-quatre (24) heures de temps accumulé.

19.04 À compter de la deuxième (2ième) journée de maladie et par la suite dans la même année, l'employé malade sera dans l'obligation de produire une preuve de maladie pour toutes absences additionnelles dues à la maladie.

19.05 Avant qu'un employé retourne au travail suite à une maladie incluant, mais n'étant pas limitée aux blessures de dos, chirurgies, physiothérapie, ou autres maladies reliées ou procédures, l'employé soumettra un certificat médical énonçant qu'il est en mesure d'assumer toutes les responsabilités de son emploi.

19.06 Dans tous les cas d'absences dus à la maladie ou un accident, le tout doit être rapporté à son surveillant le plus tôt possible. Dans le cas d'un accident au travail, l'employé devra, lorsque cela sera possible, rapporter l'incident à son surveillant immédiatement après et dans aucun cas, plus tard que vingt-quatre (24) heures suivant l'incident en question. Toute la documentation requise aura

été complétée au même moment aussitôt que possible après l'accident.

- 19.07 Lorsqu'un employé est en congé pour toutes raisons, à l'exception de ses vacances, a été mis à pied dû à un manque de travail pour une période de quinze (15) jours ou plus dans un mois, ou est en période de stage, il n'accumulera pas de crédit de congé de maladie ce mois-là. Cependant, il reprendra tout crédit de congé de maladie qu'il aura accumulé avant ledit congé à son retour au travail.
- 19.08 Un congé de maladie d'une heure est octroyé à tout employé à temps partiel à être utiliser exclusivement aux fins d'éligibilité à l'assurance emploi. Ce congé sera octroyé le 1er janvier de l'année et sera échu le 31 décembre de l'année en cours.

ARTICLE 20 - CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Tout membre du personnel à temps plein à l'embauche de l'Employeur pour au moins quatre-vingt dix (90) jours de calendrier dans les douze (12) derniers mois, selon le cas, aura droit à des congés fériés.

20.02 Les congés fériés payés sont les suivants:

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| 1. Jour de l'an | 7. Fête du Travail |
| 2. Vendredi saint | 8. Fête de l'action de grâce |
| 3. Dimanche de Pâques | 9. Jour du souvenir |
| 4. Fête de la reine | 10. Jour de Noël |
| 5. Fête du Canada | 11. Lendemain de Noël |
| 6. Fête du Nouveau-Brunswick | |

20.03 L'Employeur se réserve le droit d'octroyer un jour de congé payé pour chaque congé férié. Le membre du personnel ayant droit à des congés fériés doit céder ses choix 6 mois à l'avance soit aux 31 mai et 30 novembre de l'année à son responsable de programme. Ce dernier signifiera sa réponse à l'employé dans les plus brefs délais.

Les congés fériés seront octroyés selon l'ancienneté de l'ensemble des employés.

L'Employeur prendra en considération les souhaits des employés dans leurs choix de congés. De plus, selon les circonstances, il étudiera toute demande qui modifierait le choix initial de l'employé.

- 20.04 Une journée de congé férié doit être cédulée par l'employé ou l'Employeur avant que le prochain congé survienne.
- 20.05 Le choix de journée de congé ne peut tomber sur la journée même du congé férié. L'Employeur s'efforcera de convaincre tout employé d'échanger de relais avec un autre employé afin qu'il puisse bénéficier d'un ou l'autre des congés de Noël ou du jour de l'an. Par contre, l'Employeur ne sera pas tenu de forcer un échange de relais.
- 20.06 Le personnel à temps partiel ayant été à l'emploi de l'Employeur pour une période de quatre-vingt dix (90) jours consécutifs se verra octroyé un et un demi (1½) son taux horaire régulier pour chaque heure travaillée lors d'un congé férié tel que décrit dans le présent article en plus de recevoir trois pour-cent (3%) de ses gains bruts à chaque paie.
- 20.07 Un maximum d'un congé en temps accumulé de vingt-quatre (24) heures pourra être ajouté à un congé férié cédulé.
- 20.08 Un congé de vacance fragmentaire de vingt-quatre heures pourra être ajouté à un congé férié cédulé.

ARTICLE 21 - CONGÉS D'URGENCE

- 21.01 À la discrétion de l'Employeur, le personnel à temps plein aura la possibilité de se voir octroyer annuellement, un maximum de deux (2) jours en congés payés d'urgence.
- 21.02 À la discrétion de l'Employeur, le personnel à temps partiel aura la possibilité de se voir octroyer annuellement, un maximum de un (1) jour en congé payé d'urgence.
- 21.03 Ces congés doivent être approuvés au préalable par l'Employeur ou son représentant.
- 21.04 Dans le cas du décès d'un client, l'Employeur tentera d'accorder un congé payé pour la durée du relais en question, à/aux employé/s en fonction.

ARTICLE 22 - CONGÉS SPÉCIAUX

22.01 À la discrétion de l'Employeur, un congé spécial peut être octroyé. Ce congé est sans solde et est disponible à tout membre du personnel. Ce congé aura été approuvé par écrit, au préalable par l'Employeur.

ARTICLE 23 - CONGÉS DE VACANCES

23.01 Conditions générales

1. Le choix de vacances pour le personnel se fera selon leur ordre d'ancienneté.
2. La *période de référence des congés de vacances est du 1er juillet au 30 juin*. Cela signifie qu'une personne embauchée le ou avant le 15 juillet d'une année donnée aura deux (2) semaines de vacances payées à compter du 1er juillet de l'année suivante
3. Tout le personnel *doit avoir consommé leurs congés de vacances avant le 31 mars, date de la fin de l'année fiscale*. Les choix pour les congés de vacances doivent être soumis aux surveillants *au plus tard le 31 mars*.
4. En autant que l'Employeur puisse trouver les effectifs de remplacement en personnel et que cela ne lui occasionne pas des situations de surtemps, un maximum de six (6) employés dans l'ensemble des opérations pourra être en vacances dans une même période. Le tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité des opérations.
5. Aucun congé de vacances ne sera octroyé entre le 23 décembre et le 3 janvier d'une période donnée, sauf pour une vacance impliquant un voyage à l'extérieur du Canada. Aucun autre type de congé ne sera additionné à la période de congés de vacances.
6. L'Employeur communiquera avec tout autre employé absent du travail en lui faisant parvenir un formulaire de choix de congés, l'employé absent sera responsable de retourner le formulaire dans le délai prescrit à l'article 21.03-3 de la présente entente.
7. Aucun employé ne pourra travailler lorsqu'il est en vacances.
8. Selon les circonstances, l'Employeur s'engage à étudier toute demande de modification de choix de vacances.

23.02 Octroi des congés de vacances

- a) en période estivale, soit entre le 1^{er} juillet jusqu'au 31 août, le personnel ne peut céder plus que trois semaines de congés de vacances en *bloc*. Cela signifie que dans le cas d'un employé ayant droit à trois (3) semaines de congés de vacances, il doit demander une période de congés de vacances *dos à dos* d'au moins deux (2) semaines et ceci, à moins d'un accord entre lui et son superviseur.
- b) dans le cas d'un employé ayant de quatre à cinq semaines de vacances annualisée et qui cède trois semaines de vacances dans la période estivale (23.03 a), il lui restera une à deux semaines de vacances à céder pendant le restant de l'année en cour.
- c) il devra alors céder la balance de ses vacances comme suit; dans le cas d'un employé bénéficiant de 5 semaines de vacances; 1 semaine en bloc et une semaine fragmentaires ou deux semaines en bloc ou dans le cas d'un employé bénéficiant de 4 semaines de vacances; 1 semaine en bloc ou fragmentaire.
- d) les vacances en bloc, ont préséance sur les vacances fragmentaires.

23.03 Accumulation de congés de vacances pour le personnel à temps plein

Tout membre du personnel à temps plein accumulera des congés de vacances pour chaque mois complet de travail. Une personne embauchée le ou avant le quinze (15) du mois, se verra octroyée son premier jour de congé de vacance.

- a) tout membre du personnel à temps plein *ayant moins de vingt-quatre (-24) mois (2 années-) de service* ininterrompu, a droit à des congés de vacances payés calculé à raison de .833 jour pour chaque plein mois de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours = 80 heures.
- b) tout membre du personnel à temps plein *ayant accompli vingt-quatre (+24) mois (2 années +) de service* ininterrompu, a droit à des congés de vacances payés calculé à raison d'une journée et quart (1¼) pour chaque plein mois de service jusqu'à un maximum de quinze (15) jours = 120 heures.
- c) tout membre du personnel à temps plein *ayant accompli cent vingt (120) mois (10 années) de service* ininterrompu, a droit à des congés de vacances payés calculé à raison d'une journée et deux tiers (1b) pour chaque plein mois de service jusqu'à un maximum de vingt (20) jours = 160 heures.
- d) tout membre du personnel à temps plein *ayant accompli cent quatre-vingt (180) mois (15 années) de service* ininterrompu, a droit à des congés de vacances payés calculé à raison de deux jours et un douzième (2 1/12) journée pour chaque plein mois de service jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jour = 200 heures.

23.04 Accumulation de congés de vacances pour le personnel à temps partiel

En conformité avec les paragraphes 27 et 4 (2) de la loi sur les normes d'emploi, les parties conviennent expressément de substituer à l'article 24 (1) de ladite loi, les dispositions suivantes:

- a) Un employé à temps partiel désirant bénéficier de vacances payées pourra faire un arrangement avec l'Employeur pour que ce dernier retienne jusqu'à un maximum de 4% de ses gains bruts, lui permettant ainsi de se voir octroyer jusqu'à un maximum de quatre vingt (80) heures de vacances payées en bloc.
- b) Il est entendu qu'un employé à temps partiel ne désirant pas avoir des vacances payées se verra octroyé 4% de ses gains bruts à chaque paie.

ARTICLE 24 - PROGRAMME D'ASSURANCES COLLECTIVES

24.01 L'Employeur s'engage à déboursier 50% des primes reliées à l'achat d'un programme d'assurances collectives, le personnel à 50%.

L'Employeur s'engage à administrer le programme d'assurances collectives par le biais de déductions sur payes.

Tout employé éligible doit adhérer au programme entier, sauf s'il bénéficie d'un programme individuel.

Le programme d'assurances collectives comprend les avantages suivants:

- l'assurance-vie
- l'assurance salaire longue durée
- l'assurance mort accidentelle et mutilation
- l'assurance-vie sur conjoint et enfants
- l'assurance santé
- l'assurance dentaire

ARTICLE 25 - RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

25.01 Un programme volontaire de retraite est disponible à tous les membres du personnel. Il s'agit d'un régime de RÉER géré par le rentier lui-même.

En guise d'encouragement à la participation à ce programme, l'Employeur s'engage à déboursier l'équivalent de 5% des dépôts du rentier jusqu'à un maximum de 150.00 \$ annuellement.

L'Employeur s'engage à administrer ce programme par le biais de déductions sur salaires. L'Employeur est dégagé de toute responsabilité qui pourrait découler des investissements du personnel participant, sa responsabilité se limitant exclusivement aux déductions sur paye et dépôts auprès de l'institution financière choisie par les deux parties.

ARTICLE 26 - CERTIFICAT MÉDICAL ET VÉRIFICATION DU CASIER JUDICIAIRE

26.01 Tout nouveau membre du personnel est requis de fournir un certificat médical à l'Employeur attestant qu'il est en bonne santé. Les frais pouvant y être rattachés demeurent la responsabilité de l'employé.

26.02 Tout membre du personnel doit fournir une vérification de son casier judiciaire à des intervalles déterminés par le MDS. Les frais pouvant y être rattaché seront rembourser par l'Employeur en autant que l'Employé lui fournisse une preuve de paiement.

ARTICLE 27 - FORMATION EN SECOURISME

27.01 Tout membre du personnel est requis de fournir à l'Employeur un certificat d'aptitude au secourisme d'urgence ainsi qu'un certificat cardio-secours offert par la Société Canadienne de la Croix Rouge ou toute autre formation offerte par un autre organisme reconnu par le Ministère du Développement Social et cela, au début de son emploi. Les frais pouvant être rattachés aux renouvellements périodiques de cette formation seront déboursés par l'Employeur.

ARTICLE 28 - HEURES DE TRAVAIL

28.01 Le travail de relais est fait dans presque toutes les circonstances. Chaque programme a un horaire qui lui est propre, ce dernier ayant été développé pour mieux répondre aux besoins de la clientèle. Cependant, l'Employeur fera de son mieux afin d'offrir des horaires qui respectent la nécessité d'offrir des congés de durée raisonnable pendant la semaine et la fin de semaine les plus semblables possible dans tous les programmes. En plus, l'Employeur s'engage à développer des horaires de travail le plus semblables possibles entre les programmes.

28.02 Tout personnel embauché à *temps plein* sera requise de travailler une semaine de travail de quarante (40) heures. Étant donné que la plupart des postes

consistent en du travail de relais, nous adoptons la méthode suivante: sur une base rotative de quatre (4) semaines de travail, l'employé travaillera cent soixante (160) heures.

- 28.03 Les parties reconnaissent que les directeurs de résidence, bien qu'exclus de la présente convention, accomplissent des tâches identiques à celle du personnel syndiqué, et que cette pratique ne nuit pas au bon fonctionnement des programmes, de plus cela encourage la bonne communication entre les deux parties.
- 28.04 Les parties reconnaissent que les services bénévoles qui pourraient être offerts à notre clientèle sont bénéfiques à leur bien être et n'entravent d'aucune façon le travail du personnel syndiqué.
- 28.05 Les parties reconnaissent que de programmes d'aide à l'emploi offerts par divers paliers gouvernementaux sont bénéfiques et n'entravent d'aucune façon le travail du personnel syndiqué.

ARTICLE 29 - REMPLACEMENT DU PERSONNEL

29.01 Voir l'annexe 2 de la présente convention collective.

ARTICLE 30 - SUR TEMPS

30.01 Tout travail fait par un employé à temps plein en sus de son horaire régulier constitue du sur temps.

Tout travail fait par un employé à temps partiel dépassant quarante (40) heures par semaine constitue du sur temps à moins que l'horaire de travail en question prévoie plus de quarante (40) heures.

Les seules exceptions s'appliqueront aux articles 14 (congé de formation) et 21 (congés spéciaux) de la présente entente.

Dans le cas où un employé est dans l'obligation de demeurer en fonction après un relais, il sera rémunéré deux (2) X en argent ou en temps pour toutes les heures travaillées à la suite d'un relais de huit (8) heures ou plus. Dans le cas où un employé est dans l'obligation de demeurer en fonction pour une période dépassant 24 heures, toute heure additionnelle sera rémunérée à trois (3) X son taux horaire en argent ou en temps.

Lorsqu'un employé est appelé à travailler en remplacement sur un congé férié, donc n'a pas été cédulé au préalable pour le dit relais, et que cela engendrera du

sur temps, il se verra rémunéré au taux du double son taux horaire (2x).

30.02 Tout sur temps doit être approuvé *au préalable* par le responsable de programme immédiat.

30.03 Si l'employé est autorisé à faire du sur temps, il sera compensé par l'une ou l'autre de ces dispositions, et cela à sa discrétion:

a) 1½ en temps accumulé équivalent aux heures travaillées en sur temps

ou

b) 1½ en argent pour toute heure supplémentaire selon la classification de l'employé en question.

30.04 Tout employé accumulant du temps supplémentaire en temps accumulé doit céder son ou ses jours de congés *aussitôt qu'il a atteint vingt-quatre (24) heures*, ce choix de congé doit se faire de concert avec son responsable de programme immédiat.

Advenant que le nombre total de temps accumulé dépasse le montant maximal prescrit, l'employé sera dans l'obligation de choisir entre se faire rémunéré pour la différence entre le temps accumulé à date et vingt-quatre (24) heures ou de céder du temps en congé, selon le cas.

Un employé pourra faire une demande de congé de temps accumulé pendant la période des Fêtes, sauf sur les journées des congés fériés en question (du 23 décembre au 3 janvier).

30.05 Tout employé venant de terminer un relais de douze (12) heures ne sera ni requis, ni demandé d'effectuer du travail additionnel à moins que la personne qui devait le remplacer n'est toujours pas entré. Il est entendu que lorsqu'un employé à temps partiel assistera à une réunion et qu'il n'a pas encore effectué trente-neuf (39) heures de travail semaine, cet article (30.05) ne s'appliquera pas.

30.06 Un employé classifié comme préposé de nuit sera rémunéré selon sa classification de conseiller lorsqu'il effectue du travail pendant un relais de jour.

30.07 *Lorsqu'un préposé de nuit terminant son relais, constate qu'un des conseillers appelé à travailler le relais suivant, ne se présente pas au travail, il pourra s'il le désire, rester pour donner un coup de main au conseiller unique à compter de 08h00 jusqu'à 09h30, s'il travaille le soir même ou, de 08h00 à 12h00, s'il est en congé ce jour là.*

Exclusivement dans la circonstance décrite ci-haut, le conseiller se retrouvant seul

sur le relais, recevra une compensation additionnelle de 50.00 \$.

ARTICLE 31 - POSTES VACANTS

31.01 Les postes vacants seront remplis par les candidats qui posséderont l'expérience requise ainsi que les habilités à accomplir le poste tout en prenant en ligne de compte les besoins de la clientèle et les facteurs y étant reliés et cela afin de décider entre un ou plusieurs candidats qualifiés. L'ancienneté sera le facteur déterminant lorsque deux candidats ou plus seront de compétence égales. Lorsqu'un poste deviendra vacant, l'Employeur le comblera, s'il le juge nécessaire, le plus tôt possible.

Selon les circonstances, l'Employeur offrira un entraînement de base à tout employé occupant un nouveau poste.

31.02 Affichage

Lorsqu'un concours pour un poste entrera en vigueur, l'Employeur affichera les données sur le poste vacant au tableau d'affichage de chaque programme pendant une période de dix (10) jours.

Il tentera de communiquer avec tout employé absent lors de la sortie du concours pour l'informer des conditions y étant rattachées.

31.03 Condition de demandes d'emplois internes

Toute personne désireuse de poser sa candidature à un poste peut le faire soit en faisant parvenir une lettre d'intention par courrier recommandé à l'Employeur ou en personne au bureau de ce dernier, la demande sera alors validée par accusé de réception signé par deux représentants de l'Employeur. La lettre doit contenir les informations suivantes:

- la date de la demande

- le poste recherché

- la signature du postulant

La sélection finale sera faite dans les plus brefs délais.

ARTICLE 32 - TRANSFERTS DU PERSONNEL

32.01 Il arrive à l'occasion qu'il soit nécessaire ou même demandé par un employé, d'être transféré de programme.

L'Employeur s'engage à prendre en considération toute demande de transfert qui lui sera transmise par écrit et il y répondra dans les plus brefs délais.

L'Employeur et le Syndicat sont de l'avis que trop de transferts nuisent au rendement du personnel et par le fait même, la qualité de services offerts à la clientèle. Or, l'Employeur fera tout en son pouvoir pour limiter le nombre et l'impact de ses décisions de transfert.

L'Employeur se réserve le droit absolu face à toute décision portant sur les transferts du personnel.

ARTICLE 33 - DÉBOURSÉS DE VOYAGES

33.01 Le kilométrage est remboursé au taux de 39¢ le kilomètre et aux conditions fixées par le présent article pour tout voyage de courte durée.

Les conditions suivantes s'appliquent dans le cas d'un voyage de 100kms et plus (+):

a) un voyage de 100kms et + aura été approuvé au préalable par le responsable du programme en question.

b) Pour ce qui est des dépenses additionnelles pour un voyage de plus d'un jour, les conditions suivantes s'appliquent:

- Les chambres d'hôtels seront entièrement déboursées par l'Employeur, les réservations seront faites par lui.

- Les repas du personnel seront remboursés par l'Employeur aux taux suivants:

- 7.50 \$ déjeuner
- 10.50 \$ dîner
- 19.50 \$ souper

- Chaque membre du personnel participant à un voyage inclut dans le présent article se verra octroyer douze (12) heures de temps accumulé en guise de compensation pour sa disponibilité.

- Les activités dont le personnel aura à participer seront remboursées par l'Employeur, au taux qu'il aura fixé, de temps à autre.

ARTICLE 34 - SÉCURITÉ, SANTÉ ET PRÉVENTION DES ACCIDENTS

34.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que la loi sur l'hygiène et la sécurité au travail du NB s'applique à la présente convention.

ARTICLE 35 - DEVOIRS DE JURÉ

35.01 Lorsqu'un employé doit servir comme juré, l'Employeur lui accordera un congé sans solde. En autant qu'il aurait normalement travaillé dans cette période, l'Employeur tentera de lui donner des heures de travail de rattrapage.

Lorsqu'un employé est assigné par la couronne à comparaître comme témoin, l'Employeur le rémunérera à son taux régulier pour le temps qu'il lui sera nécessaire pour accomplir cette tâche. Toutefois, il se présentera au travail avant et/ou tout de suite après sa comparution, selon le cas.

ARTICLE 36 - PROCÉDURES DE RÉOLUTIONS DE GRIEFS

36.01 Discussions pré-étapes

Les parties reconnaissent que plusieurs plaintes peuvent être résolues de par des discussions informelles. Donc, l'Employeur et le Syndicat s'entendent à discuter de toutes situations qui peuvent survenir. Ces discussions obligatoires, doivent avoir lieu au plus tard dans les six (6) jours ouvrables suivant ledit incident.

Si ces discussions n'ont pas lieu dans le délai prescrit au présent article, l'incident en question sera jugé non-arbitrable, donc abandonné. L'employé, s'il le désire, peut être accompagné d'un délégué syndical à tous les niveaux des procédures de résolutions des griefs.

36.02 Étape 1

À défaut d'un règlement à l'article 36.01, l'employé visé soumettra un grief écrit (signé et daté) à son surveillant immédiat ou son délégué par courrier recommandé dans un délai ne dépassant pas six (6) jours ouvrables à l'article 36.01.

Le surveillant répondra audit grief dans les six (6) jours ouvrables suivant la réception du dit grief par courrier recommandé ou en personne avec un accusé de réception signé des deux parties.

36.03 Étape 2

À défaut d'un règlement à l'étape 1 (36.02), l'employé visé peut soumettre son grief par courrier recommandé au directeur général dans les six (6) jours ouvrables suivant l'étape 36.02.

Une réunion des personnes concernées sera donc appelée dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception à l'étape 2, par le directeur général afin qu'on puisse lui relater les faits soit individuellement ou en plénière. Si l'employé le désire, le représentant international pourra assister à cette réunion.

Le directeur général répondra audit grief dans les six (6) jours ouvrables suivant la date de la réunion des parties en cause et cela par courrier recommandé.

36.04 Étape 3

À défaut d'un règlement à l'étape 2 (36.03), l'employé visé pourra, dans les six (6) jours ouvrables suivant la réception de la réponse à l'étape 2 (36.03), soumettre son grief à l'arbitrage.

36.05 Tout délai établi au présent article peut être prolongé par entente mutuelle écrite et signée entre l'Employeur et le Syndicat. L'article 73 (par. 3.1) de la loi sur les relations industrielles du NB ne s'applique pas à la présente convention collective.

36.06 Si on n'a pas recouru aux dispositions de cet article dans les délais prescrits aux présentes ou tels que prolongés comme il est prescrit à l'article 36.05 ci-dessus, la question sera considérée comme ayant été abandonnée et ne peut être rouverte.

36.07 Partout où le passage "six (6) jours ouvrables" apparaît dans cet article, il est entendu que cela ne comprend pas les jours de congés fériés identifiés à l'article 19 de la présente entente.

ARTICLE 37 - ARBITRAGE

37.01 Aucun grief ne sera soumis à l'arbitrage avant que tous les efforts aient été déployés aux procédures de règlements de griefs de l'article 36 de la présente convention.

37.02 Lorsque l'un ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, la demande sera acheminée à l'autre partie par courrier recommandé.

37.03 Dans tous les cas où un arbitrage sera requis en vertu de cette convention, l'arbitre sera choisi parmi la liste ici-bas et dans l'ordre de rotation de groupe suivant:

1. Claude Poirier

2. Guy Couturier
3. Anne Bertrand
4. Aldéa Landry

- 37.04 Tout membre du groupe ci-haut mentionné qui est requis à son tour d'agir comme arbitre et qui ne peut accepter ou refuse d'accepter, ne sera requis à nouveau de faire office d'arbitre que lorsque son nom reviendra en tête de liste dans l'ordre normal de rotation.
- 37.05 Les séances d'arbitrage doivent être tenues dans la région Nepisiguit Chaleur ou à tout autre endroit dont les parties conviendront mutuellement par écrit.
- 37.06 La décision de l'arbitre sera soumise aux parties en cause dans les quatorze (14) jours suivants sa nomination, et sera finale et liera les deux parties. Il est entendu, cependant, que l'arbitre ne sera pas autorisé à prendre une décision qui serait inconsistante avec les dispositions de cette entente ni qui pourrait enlever, amender ou modifier toute disposition de la présente entente.
- 37.07 Chaque partie s'engage à défrayer les frais et dépenses de l'arbitre à part égales. Pour ce qui est des témoins, leurs frais et dépenses seront défrayés par la partie qui en fera l'appel.
- 37.08 Toute objection à l'arbitrabilité d'une question doit être soulevée par l'un ou l'autre des parties à l'une ou l'autre étape de la procédure de griefs prévue dans la présente entente, pour que celle-ci soit recevable par l'arbitre.

ARTICLE 38 - COPIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 38.01 a) L'Employeur et le Syndicat s'entendent que chaque membre du personnel soit mis au courant des dispositions contenues dans la présente entente.
- b) L'Employeur fournit au syndicat deux copies électroniques de la présente convention collective en français au plus tard un mois après la signature de la convention collective, dans les formats Word et PDF. Le fichier PDF doit être consultable et comprendre une page incluant les signatures.

ARTICLE 39 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 39.01 La présente convention constitue la convention totale entre les parties et doit être

en vigueur pendant la période commençant à sa date de ratification et prenant fin le 31 mars 2014 et doit être automatiquement renouvelée par la suite pour des périodes successives de douze (12) mois, à moins que l'un ou l'autre des parties ne demande la négociation d'une nouvelle convention en donnant un avis écrit par courrier recommandé à l'autre partie au moins quatre-vingt (90) jours civils avant la date d'expiration de la présente convention ou de tout renouvellement qui en sera fait.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signés ce

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

X

Jean-Guy Roy

X

Nola Lepage

X

Luc DeRoche

X

Manon Boudreau

X

Mona Frenette

X

Gary White

ANNEXE 1 - SALAIRES

L'échelle 2011-12 sera rétroactive au 7 décembre 2011, l'échelle 2012-13 entrera en vigueur le 1^{er} avril 2012 et l'échelle 2013-14, le 1^{er} avril 2013.

Échelles salariales

Conseiller

CIII	11-12	12-13	13-14
A	13,45	13,75	14,05
B	13,87	14,17	14,47
C	14,29	14,59	14,89
CII	11-12	12-13	13-14
A	12,41	12,71	13,01
B	12,63	12,93	13,23
C	13,07	13,37	13,67
CI	11-12	12-13	13-14
A	10,68	10,98	11,28
B	11,55	11,85	12,15
C	11,91	12,21	12,51
Préposé de nuit			
PNII	11-12	12-13	13-14
A	11,76	12,06	12,36
B	12,01	12,31	12,61
C	12,26	12,56	12,86
PNI	11-12	12-13	13-14
A	10,18	10,48	10,78
B	10,48	10,78	11,08
C	10,76	11,06	11,36

ANNEXE 2 - REMPLACEMENT DU PERSONNEL

Terminologie

a) remplacement à court terme

- remplacement pour une période de temps moindre que deux semaines (moins que 14 jours consécutifs)

b) remplacement à long terme

- remplacement pour une période de temps de deux semaines et plus (14 jours et plus consécutifs)

c) remplacement de vacances

- remplacement du personnel en vacances

d) remplacement par ordre d'ancienneté

- remplacement fait par l'employé à temps partiel ayant le plus d'ancienneté parmi les employés à temps partiel

e) personnel de remplacement

- seuls les employés à temps partiel sont considérés comme personnel de remplacement

f) le remplacement par période

- le remplacement par période signifie qu'un remplacement à long terme ou pendant les vacances sera effectué par un ou plusieurs employés. Ce type de remplacement se cédule généralement à l'avance.

g) le remplacement ponctuel

- le remplacement ponctuel signifie un remplacement à court terme effectué par un employé. Ce type de remplacement n'est souvent pas connu d'avance. (exception: voir 2.b & 3 b)

h) semaine de travail

- du dimanche au samedi.

i) fractionnement de relais

- une situation de remplacement du personnel où un maximum de deux (2) employés se partagent un relais de remplacement du personnel (voir conditions générales: #9)

1. Procédures de remplacement pour des périodes à court terme

- a) l'employé à temps partiel détenant le plus d'ancienneté, et ainsi de suite, sera appelé à effectuer le remplacement à court terme jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine de travail.
- b) si tous les employés à temps partiel ne sont plus disponibles pour effectuer le remplacement à court terme, le personnel sera appelé par ordre d'ancienneté pour effectuer le remplacement.
- c) si les procédures a et b n'ont pas réussies à trouver un employé pour effectuer le remplacement, l'employé en place sera dans l'obligation de demeurer en fonction jusqu'au moment où un remplaçant est trouvé.
- d) afin de s'assurer que des efforts raisonnables soient faits pour éviter qu'un employé soit dans l'obligation d'effectuer du travail supplémentaire, les procédures de remplacement a et b seront réactivées au moins une autre fois pendant le relais en question.

2. Procédures de remplacement pour des périodes à long terme

- a) lorsqu'un remplacement à long terme est nécessaire, les employés à temps partiel seront responsables d'effectuer le remplacement, selon leur ancienneté.
- b) dans le cas où aucun employés à temps partiel n'est disponible pour effectuer le remplacement, il sera offert aux préposés de nuit à temps plein, selon leur ancienneté.
- c) si les méthodes a) ou b) ci-dessus ne peuvent être mise en vigueur, le remplacement se fera ponctuellement.
- d) aussitôt que le remplacement dépasse une période de douze (12) mois de temps complet, l'employé qui effectue le remplacement se verra octroyé les mêmes bénéfices que le personnel à temps plein régulier. Il procédera alors à l'accumulation desdits bénéfices tels que prescrit dans la présente convention collective.

3. Procédures de remplacement pour les vacances

- a) les remplacements pour les périodes de vacances sont effectués par le personnel à temps partiel régulier de la même façon que pour les remplacements à long terme (voir 2a).
- b) le remplacement pour des périodes de vacances se fait par période et non ponctuellement, à moins bien sûr que tous les employés à temps partiel soient déjà occupés à faire un remplacement à long terme, alors les remplacements seraient faits ponctuellement.

Conditions générales

1. Un employé déjà cédulé à effectuer un remplacement ne se verra pas offrir un "nouveau" remplacement même si cela était plus avantageux pour lui (horaire et/ou salaire).
2. Aucun employé ne peut modifier un remplacement qui lui a été offert sans en obtenir la permission du responsable des horaires.
3. Seul le responsable des horaires peut octroyer un remplacement à long terme.
4. Une personne n'est pas dans l'obligation de laisser un message sur un répondeur téléphonique afin d'offrir du remplacement de personnel.
5. Le responsable des horaires fournira une liste d'employés à temps partiel aptes à effectuer du remplacement pour la période où il ne sera pas disponible. Le personnel en fonction pendant cette période sera responsable d'administrer cette liste en respectant les méthodes de remplacement ci-incluses.
6. Si, en période de non-disponibilité du responsable des horaires, un employé fait une erreur et un autre employé ne se voit pas offrir un remplacement tel que prévus dans les méthodes de remplacement du personnel et en informe le responsable des horaires, ce dernier
 - a) créera un "relais de remplacement" équivalent au même nombre d'heures perdues pour ce dernier et
 - b) lorsqu'un "relais de remplacement" a été créé et cédulé et qu'un employé cédulé à travailler lors du même relais ne peut pas l'accomplir pour quelque raison que ce soit, ce dernier ne sera pas remplacé.
7. Personne ne laissera un message pour un employé afin qu'il lui soit offert du remplacement de personnel.

8. Tout employé à temps partiel avec moins de quarante (40) heures de travail à date (soit à la production de la liste de disponibilité), se verra automatiquement inclut dans ladite liste. Aussitôt qu'il aura travaillé et dépassé quarante (40) heures de travail par semaine (dimanche au samedi), il sera responsable d'informer tous les programmes que son nom doit être enlevé de la liste de disponibilité.

9. Fractionnement de relais

Dans le cas où un employé sur la liste de disponibilité est conscient qu'il dépassera quarante (40) heures de travail pendant la semaine en acceptant un relais, il ne tentera de partager que les relais d'au moins huit heures en le fractionnant en deux avec un autre employé selon la procédure de remplacement du personnel en période de disponibilité. À défaut de quoi, l'employé effectuera le relais au complet. Il est entendu que les procédures de remplacement 1, 2 & 3 ne s'appliqueront pas au présent paragraphe puisqu'il s'agit de la période de disponibilité.

Le fractionnement de relais s'applique également, à l'extérieur de la période de disponibilité.

Il est entendu, vu la complexité de cette procédure (#9), que si une erreur se produit, que la condition générale #6 ci-inclus dans cette annexe ne s'appliquera pas.

10. Toute modification à un remplacement cédulé pendant la période de disponibilité du responsable des horaires, sera adressée par la procédure de remplacement en période de non-disponibilité du responsable des horaires.
11. Un employé appelé à faire un remplacement de personnel ou de surtemps se verra offrir un minimum de quatre (4) heures de travail.
12. Lorsqu'un relais est annulé pour une raison hors du contrôle de l'Employeur et que le ou les Employés concernés n'ont pu être avisé avant le début du dit relais, l'Employeur défrayera un maximum de quatre (4) heures de salaire. Pareillement, si deux Employés sont, par erreur, cédulés à effectuer le même relais, celui avec le plus d'ancienneté restera, l'autre se verra octroyé un maximum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier.
13. L'Employeur s'engage à faire une distribution des heures de remplacement du personnel pendant le jour et la nuit le plus équitablement possible, selon les circonstances. Il est reconnu des deux partis qu'il est impossible de faire un partage égal entre tout le personnel.

14. L'Employeur s'engage à céder les remplacements du personnel approximativement deux (2) semaines à l'avance ou selon les circonstances.
15. Lorsqu'un employé à temps partiel remplace un employé à temps plein (remplacement à long terme) et que l'Employeur lui accorde un congé sans solde, il sera à nouveau considéré comme disponible à travailler et l'Employeur fera son possible pour récupérer les heures perdues en lui attribuant des heures additionnelles. Ces heures additionnelles seront offertes à l'employé concerné soit par relais ou fractionnement de relais.
16. Toute situation non couverte dans cette annexe sera traitée lors de discussions entre l'employeur et le syndicat. À défaut d'une entente mutuelle écrite entre les deux partis, deux (2) solutions s'offrent à eux:
 - a) ré-ouvrir la convention collective et renégocier ou,
 - b) maintenir le statu quo et attendre aux prochaines négociations collectives

ANNEXE 3 - MÉTHODES DE RÉMUNÉRATION

Les parties reconnaissent qu'un employé sera rémunéré selon l'une des méthodes suivantes:

- a) un conseiller à temps plein ou temps partiel appelé à travaillé de nuit sera payé selon sa formation et son expérience jusqu'à un maximum du taux en vigueur pour la classification de C2C.
- b) un préposé de nuit à temps plein ou temps partiel appelé à travaillé de jour sera payé selon sa formation et son expérience jusqu'à un maximum du taux en vigueur pour la classification C3C.
- c) un employé à temps partiel intermittent sera payé selon sa formation, son expérience et le relais qu'il travaille en adoptant l'une ou l'autre des méthodes ci-bas;
 - dans le cas d'un relais de nuit, jusqu'à la classification PN2C
 - ou
 - dans le cas d'un relais de jour, jusqu'à la classification C3C

ANNEXE 4 - DESCRIPTIONS DE TÂCHES

L'Employeur s'engage à développer des descriptions de tâches pour les employés affectés par la présente convention collective dans les quatre vingt dix (90) jours suivants la signature de ladite convention collective en autant que le syndicat s'engage à abandonner le grief #15 déposé le 8 septembre 1997. De plus le syndicat ne déposera aucun autre grief portant sur la parité salariale entre les classifications en se servant des descriptions de tâches pendant la durée de la présente convention collective.

L'Employeur remettra une ébauche des descriptions de tâches au syndicat afin qu'il puisse émettre ses commentaires et avant qu'elles ne soient officialisées.

ANNEXE 5 - CONGÉS DE MATERNITÉ

Les employeurs de la province du Nouveau-Brunswick ne peuvent :

a) refuser d'embaucher ou d'engager;

ou

b) licencier, suspendre ou mettre à pied une salariée enceinte en raison découlant uniquement de sa grossesse.

Une salariée enceinte désirant prendre un congé de maternité doit :

a) aviser son employeur quatre (4) mois avant la date prévue de l'accouchement ou dès que sa grossesse est confirmée, selon la date qui vient la dernière; et b) fournir à son employeur un certificat d'un médecin confirmant la grossesse et la date prévue de l'accouchement; ou c) en l'absence d'une urgence, donner à l'employeur un préavis de deux (2) semaines du début de son congé.

Les employeurs doivent accorder à la salariée un congé non payé de dix-sept (17) semaines, ou un congé plus court à la demande de celle-ci, à partir d'un jour non antérieur aux onze (11) semaines précédant la date probable de l'accouchement.

Lorsqu'un employeur **n'a pas un autre travail raisonnable à offrir**, il peut exiger que la salariée enceinte commence un congé sans rémunération lorsqu'elle n'est plus en mesure d'accomplir raisonnablement ses fonctions, ou que son rendement au travail est sensiblement affecté par sa grossesse. Un tel congé imposé par l'employeur s'ajoute au congé de maternité auquel la salariée a droit en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* en raison de sa grossesse.

Les employeurs ne peuvent licencier, suspendre ou mettre à pied une salariée pendant la durée du congé de maternité ou pour des raisons découlant uniquement du congé.

Les employeurs doivent permettre à la salariée, à la fin du congé, de reprendre son travail dans le poste qu'elle occupait juste avant le début du congé ou dans un poste équivalent, sans diminution de rémunération.

Un salarié à qui a été accordé un congé en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé

3 Texte intégral tiré des feuillets d'information du ministère de la Formation et développement de l'emploi - direction des normes d'emploi - feuillet # 7 - Congé de maternité -1997/02

ANNEXE 6 - CONGÉ DE SOINS DES ENFANTS

Les employeurs doivent, à la requête d'un salarié :

a) qui est le parent naturel d'un nouveau-né ou d'un enfant qui n'est pas encore né, ou b) qui adopte ou a adopté un enfant, lui accordé un congé non payé de trente-sept (37) semaines consécutives ou un congé plus court demandé par le salarié pour lui permettre de prendre soins de son enfant.

Un salarié qui est ou qui sera un parent naturel et qui a l'intention de prendre ce congé doit :

a) fournir à l'employeur un certificat d'un médecin indiquant la date prévue ou la date effective de l'accouchement, et b) en l'absence d'urgence, donner à l'employeur quatre (4) semaines de préavis, par écrit, de la date de début de ce congé et de la durée de ce congé.

Un salarié qui est un parent adoptif et qui a l'intention de prendre ce congé doit :

a) fournir à l'employeur une preuve que l'enfant a été ou sera placé sous sa garde en vue de l'adoption, b) aviser l'employeur du début et de la durée du congé dès qu'il est mis au courant de la date à laquelle l'enfant sera placé sous sa garde en vue de l'adoption, et c) sauf dans une situation d'urgence, donner à l'employeur un préavis de quatre (4) mois avant la date prévue à laquelle l'enfant sera placé sous sa garde, dans le cas d'une adoption privée, ou dès qu'il est accepté conformément à la *Loi sur les services à la famille* comme adoptant possible.

Une mère naturelle qui a l'intention de prendre un congé de soins des enfants en plus de son congé de maternité, sauf si le nouveau-né est hospitalisé à la fin du congé de maternité, doit commencer son congé de soins des enfants immédiatement à la fin de son congé de maternité à moins d'un commun accord à l'effet contraire entre elle et l'employeur.

Les parents adoptifs ou les parents naturels ont droit à un congé de soins des enfants. Si les deux parents sont des salariés, ils peuvent se partager ce congé *sans toutefois dépasser trente-sept (37) semaines au total*, quelle que soit la façon dont il est partagé, Le congé doit être pris de façon consécutive.

Les congés combinés de maternité de dix-sept (17) semaines et de soins des enfants de trente-sept pris par l'un des parents ou par les deux, ne doit pas dépasser cinquante-deux (52) semaines.

Un congé de soins des enfants doit commencer au plus tôt à la date à laquelle le salarié prend le nouveau-né ou l'enfant adopté sous sa garde et doit prendre fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après cette date.

Enfant désigne une personne âgée de moins de dix-neuf (19) ans.

Les employeurs ne peuvent licencier, suspendre ou mettre à pied un salarié pendant la durée du congé ou pour des raisons découlant uniquement du congé.

Les employeurs doivent permettre au salarié, à la fin du congé, de reprendre son travail dans le poste qu'il occupait avant le début du congé ou dans un poste équivalent sans diminution de rémunération.

Un salarié à qui a été accordé un congé en vertu de la Loi sur les normes d'emploi est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé.

Texte intégral tiré des feuillets d'information du ministère de la Formation et développement de l'emploi - direction des normes d'emploi - feuillet # 8 - Congé de soins des enfants - 2000/12