

CONVENTION COLLECTIVE PROVINCIALE

ENTRE

LE CONSEIL DES SYNDICATS DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK



ET

L'ASSOCIATION DES FOYERS DE SOINS DU NOUVEAU-BRUNSWICK INC.



Du 16 octobre 2022 au 30 juin 2028

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	1
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS.....	1
3.01 Unité de négociation	1
3.02 Travail réservé aux employés de l'unité de négociation.....	2
3.03 Volontaires-bénévoles.....	2
3.04 Coût d'arbitrage volontaires-bénévoles	2
ARTICLE 4 – DÉFINITIONS.....	2
4.01 Employé régulier	2
4.02 Employé stagiaire.....	2
4.03 Employés à temps plein et à temps partiel	2
4.04 Heures de travail	4
4.05 Ancienneté	4
4.06 Congé de maladie	4
4.07 Avancement.....	4
4.08 Grief	4
4.09 Application du féminin ou du pluriel	4
4.10 Congé de deuil.....	4
ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT	5
5.01 Aucune discrimination	5
ARTICLE 6 – AFFILIATION SYNDICALE.....	5
6.01 Maintien d'adhésion	5
ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	5
7.01 Prélèvements	5
7.02 Retenues	5
7.03 Information aux nouveaux employés.....	6
7.04 Formule T4	6
ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE	6
ARTICLE 9 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL	6
9.01 Création du comité	6
9.02 Compétence du comité	6
9.03 Pouvoirs du comité.....	6
9.04 Sujets à être discutés.....	7

9.05	Comité provincial patronal syndical	7
ARTICLE 10 – COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION.....		7
10.01	Comité de négociation.....	7
10.02	Mandat du Comité de négociation	7
10.03	Représentants.....	7
ARTICLE 11 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS		7
11.01	Choix des délégués syndicaux	7
11.02	Noms des délégués syndicaux.....	7
11.03	Comité des griefs	8
11.04	Signification des griefs	8
11.05	Règlement par discussion	8
11.06	Règlements des griefs.....	8
11.07	Grief au niveau syndical ou en matière d'application	8
11.08	Griefs découlant des mises en disponibilité.....	8
11.09	Vice de forme ou de procédure	9
ARTICLE 12 - ARBITRAGE.....		9
12.01	Composition du conseil d'arbitrage.....	9
12.02	Défaut de nomination	9
12.03	Procédure du conseil.....	9
12.04	Décision du conseil	9
12.05	Désaccord sur la décision	9
12.06	Dépenses du conseil	9
12.07	Modification des délais	10
12.08	Témoins	10
ARTICLE 13 – ABSENCE DE GRÈVES ET DE LOCK-OUTS.....		10
ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET ACTION DISCIPLINAIRE		10
14.01	Procédure équitable	10
14.02	Réunions sans mesure disciplinaire	10
14.03	Représentation préalable à la discipline	10
14.04	Avertissement	10
14.05	Procédure de congédiement	11
14.06	Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs	11
14.07	Suspension et congédiement injustes	11
14.08	Dossier d'un employé.....	11
14.09	Rapport de mesure disciplinaire	11
14.10	Suspension	11
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ		11

15.01	Liste d'ancienneté	11
15.02	Accumulation d'ancienneté.....	12
15.03	Perte d'ancienneté	13
15.04	Mutation et ancienneté en dehors de l'unité de négociation	13
15.05	Stagiaires	13
15.06	Maintien de l'ancienneté.....	14
ARTICLE 16 – VACANCES, AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS		14
16.01	Vacances	14
16.02	Renseignements sur l'affichage des postes	14
16.03	Mode de nomination.....	15
16.04	Période d'essai	15
16.05	Avis au Syndicat	15
16.06	Employé invalide	15
16.07	Démission	16
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL		16
17.01	Procédures de mise en disponibilité et de réembauchage.....	16
17.02	Droits de rappel.....	16
17.03	Avis de mise en disponibilité	17
17.04	Période pour exercer les droits de rappel.....	17
17.05	Heures d'ancienneté	17
ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL		17
18.01	Heures normales de travail	17
18.02	Période de repas.....	17
18.03	Période de repos.....	17
18.04	Horaire des heures de travail	18
18.05	Roulement et jour de repos	18
18.06	Temps libre entre les relais	19
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES		19
19.01	Définition d'heures supplémentaires.....	19
19.02	Taux des heures supplémentaires	20
19.03	Mise en disponibilité et heures supplémentaires	20
19.04	Heures supplémentaires des employés à temps partiel	20
19.05	Répartition des heures supplémentaires	20
19.06	Durée minimale de rappel	21
19.07	Autorisation pour heures supplémentaires	21
19.08	Heure avancée.....	21
ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS.....		21

20.01	Liste des jours fériés	21
20.02	Congés payés.....	21
20.03	Employés admissibles aux congés payés	22
20.04	Mise en application des congés fériés.....	22
ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS		23
21.01	Durée des congés annuels.....	23
21.02	Jours fériés coïncidant avec les congés annuels.....	23
21.03	Indemnité de congé payé à la cessation d'emploi	23
21.04	Calendrier des congés annuels.....	23
21.05	Période de référence (année ouvrant droit aux congés annuels).....	24
21.06	Maladie pendant les congés annuels	24
ARTICLE 22 – CONGÉS DE MALADIE.....		24
22.01	Nombre de jours de congés de maladie	24
22.02	Déduction des congés de maladie	24
22.03	Enquête sur les congés de maladie	25
22.04	Compte rendu de la maladie	25
22.05	Registre des congés de maladie	25
22.06	Absence d'un employé recevant des indemnités des accidents de travail.....	25
22.07	Rendez-vous médical ou dentaire	25
22.08	Retour au travail.....	25
ARTICLE 23 – CONGÉS AUTORISÉS.....		25
23.01	Affaires syndicales	25
23.02	Congé de deuil.....	26
23.03	Congé de maternité.....	27
23.04	Congé d'audience	28
23.05	Congé d'études.....	29
23.06	Congés divers.....	29
23.07	Temps rigoureux	29
23.08	Congé pour raisons familiales	29
ARTICLE 24 – TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS		30
24.01	Jours de paye.....	30
24.02	Employé à temps partiel.....	30
24.03	Rémunération pendant une affectation provisoire	31
24.04	Prime de disponibilité	31
24.05	Primes de relais	31
24.06	Repas	31
24.07	Allocation de taxi	31

24.08	Indemnité d'études	32
24.09	Blessure au travail	32
24.10	Montant manquant dans le salaire versé	32
24.11	Allocation de retraite.....	32
24.12	Age de retraite.....	33
24.13	Honoraires professionnels.....	33
ARTICLE 25 – RÉGIMES D'ASSURANCE-SANTÉ		33
25.01	Régime d'assurance global	33
25.02	Primes.....	34
25.03	Maintien des paiements	34
ARTICLE 26 – RETRAITE.....		34
26.01	Régime de retraite.....	34
26.02	Modifications	34
26.03	Passif non capitalisé.....	35
26.04	Surplus.....	35
26.05	Fonds en fiducie	35
26.06	Cotisations	35
26.07	Rachat des années de service	35
26.08	Contribution au régime durant la retraite	36
ARTICLE 27 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES POSTES		36
27.01	Description d'emploi	36
27.02	Suppression des classifications actuelles.....	36
27.03	Changements dans une classification d'emploi	36
27.04	Processus du Comité conjoint	36
ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ		37
ARTICLE 29 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....		38
ARTICLE 30 – ALLOCATION DE NETTOYAGE À SEC.....		38
ARTICLE 31 – GÉNÉRALITÉS		38
31.01	Locaux convenables.....	38
31.02	Tableaux d'affichage	38
ARTICLE 32 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION.....		39
ARTICLE 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE		39
33.01	Définition	39
33.02	Formation.....	39
33.03	Introduction	39
33.04	Avis	39
33.05	Mise en disponibilité	39

ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION	39
34.01 Durée de la convention	39
34.02 Avis de modification	40
34.03 Reconduction	40
34.04 Droits de succession	40
ANNEXE A - CLASSIFICATION D'EMPLOIS DANS LES FOYERS DE SOINS	42
ANNEXE B - SALAIRES ET RAJUSTEMENTS.....	43
ANNEXE C - PARTIES À LA CONVENTION COLLECTIVE.....	44
LETTRE D'ENTENTE - PROJET DE LOI 17	49
LETTRE D'ENTENTE - AGENTS NÉGOCIATEURS.....	50
LETTRE D'ENTENTE - QUALIFICATIONS POUR LES PRÉPOSÉS AUX RÉSIDENTS.....	51
LETTRE D'ENTENTE - PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL	52
LETTRE D'ENTENTE - CLASSIFICATION DES IAA.....	53
LETTRE D'ENTENTE - MAXIMISATION DES HEURES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS EN TRAVAILLANT DANS PLUSIEURS CLASSIFICATIONS DES POSTES.....	54
LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ DES PARTIES PRENANTES POUR LES SOINS AUX RÉSIDENTS.....	56
LETTRE D'ENTENTE - REPRÉSAILLES ET MESURES DISCIPLINAIRES	58
LETTRE D'ENTENTE - AUCUNE MISE À PIED CAUSÉE PAR UNE MODIFICATION AU RAPPORT DE DOTATION DU PERSONNEL	59
LETTRE D'ENTENTE - MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE	60
LETTRE D'ENTENTE - PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET BLESSURES	62
LETTRE D'ENTENTE - REVUE DES HEURES TRAVAILLÉES À TEMPS PARTIEL.....	63
LETTRE D'ENTENTE - RÉTROACTIVITÉ	64
LETTRE D'ENTENTE - AVANTAGES DU RÉGIME DE RETRAITE EN VIGUEUR.....	65
LETTRE D'ENTENTE - NON RETRAIT DES FONDS DE PENSION	66
LETTRE D'ENTENTE - COMITÉ CONJOINT DE DIRECTION SUR L'ÉVALUATION DES TÂCHES.....	67
LETTRE D'ENTENTE - CONTRIBUTION RÉTROACTIVE AU RÉGIME DE RETRAITE.....	68
LETTRE D'ENTENTE - ÉQUITÉ SALARIALE	69
LETTRE D'ENTENTE - RAJUSTEMENT SALARIAL DES INGÉNIEURS SPÉCIALISÉS EN FORCE MOTRICE	70
LETTRE D'ENTENTE - RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE	72
LETTRE D'ENTENTE - AJUSTEMENT DE PARITÉ SALARIALE POUR LES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES (IAA)	73
LETTRE D'ENTENTE - MIEUX-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL / JOURNÉES MIEUX-ÊTRE..	74

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

1.01 Attendu que les parties à la présente convention désirent:

- (a) Considérer les dispositions pour des soins adéquats aux résidents comme étant d'importance primordiale aux deux parties; et
- (b) Maintenir et améliorer des rapports harmonieux et établir des conditions de travail entre l'Employeur et le Syndicat.
- (c) Reconnaître les avantages mutuels découlant des négociations et des discussions conjointes portant sur toute question relative aux conditions de travail, à l'emploi et aux services.
- (d) Encourager l'efficacité du travail.
- (e) Favoriser le bien-être physique, le moral et la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation;
- (f) Encourager la communication efficace entre l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick.
- (g) Encourager une communication efficace entre les foyers de soins et la section locale.
- (h) S'efforcer de maintenir la qualité maximale des soins quotidiens aux résidents dans tous les départements.

ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Le Syndicat reconnaît et accepte les droits et pouvoirs de l'Employeur en matière de gestion de son établissement et du personnel qui y travaille, sous réserve des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

3.01 Unité de négociation

- (a) L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) et ses sections locales énumérées à l'annexe "C" de la présente convention comme unique agent négociateur de tous les employés visés par la présente convention, à l'exception des employés exclus en application de l'ordonnance d'accréditation rendue par la Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick, et s'engage par la présente à négocier, avec le Syndicat ou tout comité autorisé par ce dernier, toute question relative aux rapports existant entre les parties aux présentes dans le but de régler paisiblement et amicalement tout litige qui pourrait survenir entre lui et le Syndicat.

- (b) Aucun employé ne devrait être demandé ou permis de faire une entente écrite ou verbale, avec l'Employeur ou ses représentants, qui pourrait être en conflit avec les dispositions de la présente convention.

3.02 **Travail réservé aux employés de l'unité de négociation**

Les employés non-syndiqués ne doivent pas faire le travail d'un employé membre de l'unité de négociation, sauf pour les activités de formation et d'essai et les cas d'urgence lorsque les employés ne sont pas disponibles, et à condition que l'exécution de ce travail en soi ne réduise pas le nombre d'heures de travail ou le salaire des employés.

3.03 **Volontaires-bénévoles**

- (a) Les directeurs d'activités et le personnel de soins peuvent accepter de l'aide de la part des parents et/ou des membres de la famille des résidents dans la prestation des soins et d'activités aux résidents pourvu que cette aide n'ait pas comme résultat une diminution des heures de travail des employés.
- (b) Les directeurs d'activités et le personnel de soins peuvent être aidés par des volontaires-bénévoles pour donner aux résidents des soins auxiliaires, non compris dans les descriptions de poste des employés, et ils ne doivent pas enlever de travail aux employés **à temps plein** ou à temps partiel. Ces bénévoles ne sont pas visés par la présente convention.

3.04 **Coût d'arbitrage volontaires-bénévoles**

Si un conseil d'arbitrage doit se réunir pour l'examen d'un grief relativement à l'article 3.03, l'Employeur consent à payer les frais du président de ce conseil.

ARTICLE 4 – DÉFINITIONS

4.01 **Employé régulier**

Employé désigne, aux fins de la présente convention, une personne à l'emploi de l'Employeur qui est désignée dans l'une ou l'autre des classifications à l'annexe "A" de la présente convention.

4.02 **Employé stagiaire**

Employé stagiaire, aux fins de la présente convention, désigne un nouvel employé en période d'essai durant laquelle on évalue ses aptitudes à assumer l'emploi. Après avoir complété 60 jours ouvrables (450 heures régulières) de travail, l'employé stagiaire devient un employé à temps plein ou un employé à temps partiel.

4.03 **Employés à temps plein et à temps partiel**

- (a) *Employés 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 18.01.
- (b) *Employés à temps partiel* désigne, aux fins de la présente convention, un employé embauché pour travailler à temps partiel et qui a terminé sa période de stage. Un tel

employé peut être embauché dans un poste à temps partiel ou peut avoir été attribué un poste à temps partiel prévoyant un horaire régulier de travail suite à un concours conformément à la disposition de l'article 16. Il peut également être embauché pour un nombre indéterminé d'heures de travail, conformément à l'article 4.03(c).

- (c) Les noms de tous les employés à temps partiel et les employés stagiaires doivent être placés sur une liste selon l'ordre de leur ancienneté tel que prévu à l'article 15.01, 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 4.03(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.
- (e) Si l'Employeur ne respecte pas la procédure établie à l'article 4.03 (c) et (d) et omet de placer à l'horaire et/ou de rappeler les employés qui ne sont pas à l'horaire par ordre d'ancienneté, ceux-ci devront être offerts, à leur discrétion, l'occasion de faire un relais de travail compensatoire à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines. Ce relais de travail compensatoire devra être un relais supplémentaire **mais** ne sera pas considéré comme du surtemps. **Ce relais de travail compensatoire devra être le même que celui qui a été manqué et l'employé doit recevoir toute indemnité, y compris les primes de relais applicables. Si l'Employeur n'est pas en mesure d'offrir le même relais de travail, il devra offrir à l'employé un autre relais de travail compensatoire, mais au taux de rémunération du relais de travail manqué.**
- (f) 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 Régime de retraite pour le nombre de quarts de travail réduit afin de maintenir les prestations intégrales à son Régime de retraite pour sa retraite. L'accumulation des prestations sera calculée au prorata pour les employés qui réduisent leurs relais de travail hebdomadaires.

L'employé peut s'attendre à ce que l'employeur considère les critères suivants lors de l'examen d'une telle demande :

- Lorsque la réduction est d'un relais de travail complet;
- S'il y a une pénurie de personnel dans la classification de l'employé;
- Si l'efficacité du service du foyer est affectée.

- (g) De permettre aux employés qui ont pris leur retraite d'un foyer de soins qui cotise au régime de retraite des foyers de soins du Nouveau-Brunswick de retourner au travail. Les employeurs peuvent embaucher ces personnes comme personnel de relève au taux « englobant tout ». Ces employés peuvent être appelés pour des quarts de travail ou être cédulés selon leur ancienneté une fois que l'horaire des employés a été faite ou rappelés conformément à l'article 4,03 (c).

4.04 Heures de travail

Heures de travail désignent, aux fins de la présente convention, le nombre d'heures durant lesquelles l'employé doit travailler.

4.05 Ancienneté

(a) 1957,5 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, sauf dispositions contraires de la présente convention, à l'échelle de l'ensemble de l'unité de négociation selon l'article 15.02. L'ancienneté de l'employé remonte à la date d'embauche.

(b) *Service* signifie les heures réelles payées directement par l'Employeur. Une année de service est 1957.5 heures actuelles payées excluant les heures supplémentaires travaillées tel que visé à l'article 19. Le service inclut des périodes d'absence, sans rémunération, pour vaquer aux affaires syndicales à l'exception des cas d'absence prévus à l'article 15.02 (d).

4.06 Congé de maladie

Congé de maladie désigne, aux fins de la présente convention, la période de temps durant laquelle un employé est en congé payé en raison de maladie, d'incapacité ou à la suite d'un accident pour lequel aucune indemnité ne lui est versée en application de la Loi sur les accidents de travail.

4.07 Avancement

"Promotion" désigne, aux fins de la présente convention, le passage d'une classification à une autre où le salaire maximum est plus élevé ou le passage du travail à temps partiel à un poste à temps plein.

4.08 Grief

"Grief" désigne, aux fins de la présente convention, tout litige entre l'Employeur et un employé ou entre l'Employeur et le Syndicat.

4.09 Application du féminin ou du pluriel

Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel lorsque le contexte l'exige.

4.10 Congé de deuil

Aux fins d'interprétation de l'article de congé de deuil, les définitions de l'édition en service du dictionnaire anglais Merriam Webster's et du dictionnaire français Le Petit Robert seront utilisées pour déterminer le lien de parenté entre la personne décédée et l'employé.

- 4.11 **Aux fins de la présente convention, l'horaire principal des rotations désigne l'horaire d'ensemble utilisé pour établir les horaires individuels de chaque employé dans toutes les classifications du foyer de soins.**

ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

5.01 Aucune discrimination

- (a) Les parties sont d'accord qu'il n'y aura pas de discrimination, **d'ingérence**, de harcèlement, de restriction 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. **Aux fins de clarification, les parties sont d'accord que la Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick et ses motifs énumérés, tels que modifiés de temps à autre, s'appliquent à la présente convention.**
- (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 foyer de soins, y compris l'administration et le personnel, de prévenir et éliminer la discrimination et le harcèlement au milieu du travail.
- (c) **Lorsqu'une plainte formelle de harcèlement a été déposée par écrit sur le lieu de travail, l'employé qui dépose la plainte est informé par écrit si la plainte a été validée.**
- (d) **Afin d'assurer et de promouvoir un environnement positif et accueillant, une formation psychosociale sera offerte à tous les employés, sur demande ou lorsqu'un besoin a été identifié.**

ARTICLE 6 – AFFILIATION SYNDICALE

6.01 Maintien d'adhésion

Tous les employés qui sont actuellement membres du Syndicat doivent le demeurer comme condition d'emploi. Tous les nouveaux employés de l'Employeur doivent devenir et demeurer membres du Syndicat comme condition d'emploi.

ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01 Prélèvements

L'Employeur doit retenir sur la paye de chaque employé les cotisations mensuelles **ou les droits ou prélèvements applicables** dues au Syndicat dont le montant est prévu dans les statuts ou les règlements du Syndicat, commençant à la date de l'embauche.

7.02 Retenues

Les sommes doivent être retenues à la fin de chaque mois et remises au secrétaire-trésorier du Syndicat **ou par versement direct au SCFP national tel qu'indiqué par écrit par la section locale** au plus tard le 15e de chaque mois. Elles doivent être

accompagnées d'une liste indiquant les noms, adresses, numéros de téléphone, **adresses courriel** 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 perçu. **Ces cotisations ne peuvent être retenues par l'employeur à quelque fin que ce soit.**

7.03 Information aux nouveaux employés

(a) L'Employeur accepte d'informer les nouveaux employés de l'existence de la convention collective et d'expliquer le prélèvement des cotisations.

7.04 Formule T4

L'Employeur doit inscrire sur la formule T4 de chaque employé le montant des cotisations payées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE

- 8.01 A moins d'entente contraire, toute correspondance ayant trait à la présente convention doit se faire par l'entremise de l'administrateur du foyer de soins et du secrétaire de la section locale.

ARTICLE 9 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL

9.01 Création du comité

Les parties aux présentes reconnaissent les avantages qui peuvent découler d'un comité patronal syndical et doivent créer un tel comité dans les foyers de soins. Il est convenu que ce comité doit être composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux et doit établir son mandat conformément aux dispositions de l'article 9.02. Le syndicat a le droit, en tout temps, à l'assistance d'un conseiller du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) lorsqu'il traite avec l'Employeur et 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 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 Compétence du comité

Le comité n'a aucune juridiction dans les questions salariales, qualifications qui peuvent affecter les évaluations d'emplois du comité mixte ou autres assujetties aux négociations collectives, ni dans l'application de la présente convention collective.

9.03 Pouvoirs du comité

Le comité ne peut pas remplacer les activités d'un autre comité syndical ou patronal et ses décisions ou conclusions ne lient ni le Syndicat ou ses membres ni l'Employeur. Le comité peut cependant présenter au Syndicat et à l'Employeur des recommandations tirées de ses discussions et conclusions.

9.04 Sujets à être discutés

Le comité peut discuter tous les sujets relatifs à la convention collective en ce qui a trait aux relations de travail dans le foyer de soins.

9.05 Comité provincial patronal syndical

Les parties aux présentes reconnaissent les avantages qui peuvent découler d'un comité provincial patronal syndical qui sera créé par les parties. Le syndicat a le droit, en tout temps, à l'assistance d'un conseiller du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il traite avec l'Employeur.

ARTICLE 10 – COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION

10.01 Comité de négociation

Le comité est nommé et composé d'au plus cinq (5) membres agissant comme agents de l'Employeur et représentant tous les Employeurs énumérés à l'annexe "C", et d'au plus cinq (5) membres du Syndicat, nommés par le Syndicat et représentant toutes les sections locales énumérées à l'annexe "C".

10.02 Mandat du Comité de négociation

(a) Toutes les questions d'intérêt commun relatives aux négociations collectives doivent être renvoyées au Comité de négociation pour discussion et règlement.

(b) En cas de modifications acceptées par un Employeur et une section locale énumérée à l'annexe "C" pendant la durée de la présente convention, l'Employeur devra fournir une copie signée de ces modifications à l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et au Coordonnateur du Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick au 91, allée Woodside, Fredericton, NB E3C 0C5 ou électroniquement.

10.03 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 ce dernier peut avoir recours à toutes personnes qu'il estime nécessaires lorsqu'il traite ou négocie avec le Syndicat.

ARTICLE 11 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

11.01 Choix des délégués syndicaux

Pour le règlement des griefs, l'Employeur reconnaît le droit que possède le Syndicat de nommer ou élire des délégués syndicaux dont la fonction est d'aider les employés qu'ils représentent à rédiger et à présenter leur grief conformément à la procédure applicable aux griefs.

11.02 Noms des délégués syndicaux

Le Syndicat doit indiquer par écrit à l'Employeur le nom de chaque délégué syndical, dont le nombre ne doit pas être supérieur à six (6), ainsi que le département représenté par chacun de ces délégués, avant que l'Employeur soit tenu de les reconnaître. L'Employeur doit être informé par écrit dans les vingt et un (21) jours de calendrier de tout changement dans le choix des délégués syndicaux.

11.03 **Comité des griefs**

Les délégués syndicaux choisis constituent le Comité de griefs et demeurent membres du comité aussi longtemps qu'ils sont employés ou jusqu'à ce que le Syndicat informe l'Employeur d'un changement. Le Syndicat en désignera un comme délégué en chef.

11.04 **Signification des griefs**

Un délégué syndical ne doit pas quitter son lieu d'emploi avant d'obtenir la permission de son surveillant immédiat ou de son chef de service. La permission ne doit pas être refusée sans raison valable. A son retour, le délégué syndical doit se présenter à son surveillant.

11.05 **Règlement par discussion**

Les parties conviennent qu'un employé qui se juge lésé, ou son représentant, doit discuter du sujet avec son surveillant immédiat ou l'administrateur du foyer de soin en compagnie de son délégué syndical ou d'un membre de l'exécutif de la section locale, dans les quatorze (14) jours civils consécutifs des circonstances qui ont donné lieu à la plainte ou à l'infraction alléguée à la présente 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 du grief.

11.06 **Règlements des griefs**

PREMIÈRE ÉTAPE : Lorsque la question en litige ne peut être résolue par les discussions prévues à l'article 11.05, l'employé, avec son délégué syndical, peut soumettre par écrit un grief à son surveillant dans les vingt et un (21) jours civils consécutifs des circonstances qui ont donné lieu au grief. Le surveillant doit donner sa décision par écrit dans les vingt et un (21) jours civils consécutifs qui suivent la date de la réception du grief.

DEUXIÈME ÉTAPE : Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu, dans les vingt et un (21) jours civils consécutifs de la décision rendue par le surveillant, ou de la date à laquelle la décision du surveillant aurait dû être rendue, le grief doit être soumis au directeur général par le Comité des griefs qui s'occupe de l'employé en question. Le directeur général doit rendre une décision par écrit à la partie ayant signé le grief avec une copie au secrétaire du Syndicat, dans les vingt et un (21) jours civils consécutifs de la réception du grief.

TROISIÈME ÉTAPE : Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à la deuxième étape, le Syndicat peut, dans les vingt et un (21) jours civils consécutifs de la réception de la décision du directeur général prévue à la deuxième étape, ou de la date à laquelle la décision du directeur général aurait dû être rendue, donner par écrit à l'Employeur un avis de son intention de soumettre le litige à l'arbitrage conformément à l'article 12.

11.07 **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 ou en cas de grief signifié par un groupe d'employés ou le Syndicat, l'étape 1 de l'article 11.06 peut être omise.

11.08 **Griefs découlant des mises en disponibilité**

Les griefs découlant des mises en disponibilité doivent être entamés à la deuxième (2^e) étape de la procédure applicable aux griefs et les parties peuvent convenir par entente mutuelle d'un processus accéléré pour traiter les griefs découlant de la mise en disponibilité.

11.09 **Vice de forme ou de procédure**

Aucun grief ne doit être rejeté pour défaut de formalité ou vice de forme. Le conseil d'arbitrage peut autoriser toute modification nécessaire au grief et il peut ignorer tout défaut de procédure afin de déterminer le véritable litige et de rendre une décision basée sur des principes d'équité et de justice.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 **Composition du conseil d'arbitrage**

- (a) 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 accusation de réception et donner le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. Dans les vingt-et-un (21) jours de la réception de l'avis, l'autre partie doit répondre par courrier recommandé ou par courriel et donner le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. Les deux personnes nommées doivent alors se réunir et choisir un président impartial.
- (b) Si les parties sont d'accord, le conseil d'arbitrage peut être formé d'un seul arbitre.
- (c) Les parties peuvent s'entendre de procéder à la procédure de médiation d'arbitrage ou toute autre forme de procédure de résolution de litige.

12.02 **Défaut de nomination**

Si le destinataire de l'avis ne nomme pas d'arbitre, ou si les deux représentants ne peuvent pas s'entendre sur le choix d'un président dans les sept (7) jours suivant leur nomination, le ministre responsable du Travail doit, à la demande de l'une ou l'autre partie, nommer l'arbitre ou le président.

12.03 **Procédure du conseil**

Le conseil peut établir ses propres procédures, mais il doit donner toutes les possibilités à toutes les parties de présenter des preuves et de s'expliquer. Le conseil doit entendre la cause et rendre une décision dans les trente (30) jours de la nomination du président.

12.04 **Décision du conseil**

Une décision majoritaire constitue la décision du conseil. À défaut de décision majoritaire, la décision du président est finale, définitive et lie toutes les parties. Le conseil d'arbitrage ne peut cependant en aucun cas modifier la présente convention ou l'une de ses dispositions. Toutefois, le conseil peut régler tout grief découlant d'un congédiement ou d'une mesure disciplinaire, d'une façon qu'il estime juste et équitable.

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 conseil d'arbitrage de convoquer une réunion du conseil pour préciser la décision. Le conseil doit se réunir dans les trois (3) jours de la demande.

12.06 **Dépenses du conseil**

Chaque partie doit payer :

- (a) les frais et dépenses de la personne qu'elle nomme,

(b) la moitié des frais et dépenses du président, ou du seul arbitre.

12.07 Modification des délais

Les délais applicables aux procédures relatives aux griefs et à l'arbitrage peuvent être prolongés avec le consentement des parties à la présente convention.

12.08 Témoins

Les parties peuvent, à n'importe quelle étape de la procédure applicable au grief ou à l'arbitrage, utiliser comme témoin l'employé ou les employés en cause ou toute autre personne. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre aux parties en cause ou à l'arbitre ou aux arbitres l'accès aux locaux de l'Employeur pour l'examen des conditions de travail qui pourraient être pertinentes au règlement du grief.

ARTICLE 13 – ABSENCE DE GRÈVES ET DE LOCK-OUTS

Grèves et lock-out – Il ne doit pas survenir de grèves ni de lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET ACTION DISCIPLINAIRE

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 Réunions sans mesure disciplinaire

Il s'agit de réunions dont le but est d'encadrer et de transmettre de l'information, et dont l'objectif n'est pas disciplinaire. Si, au cours d'une rencontre avec un employé, il devient possible de prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de cet employé, la rencontre est immédiatement reportée afin de permettre à l'employé de demander une représentation syndicale. Aucune mesure disciplinaire ne peut résulter de ces réunions.

14.03 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 a droit à la présence d'un conseiller syndical à toute rencontre concernant une enquête qui pourrait mener à une action disciplinaire.

14.04 Avertissement

L'Employeur ou son représentant peut, lorsqu'il l'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 secrétaire 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 d'un représentant syndical. Si une suspension est imposée, celle-ci débute lors du prochain relais de travail prévu**

pour l'employé. Un employé renvoyé à la maison pendant la durée de l'enquête ne subit aucune perte de salaire ou d'avantages, mais est en congé payé jusqu'à ce que l'enquête soit terminée ou qu'il soit retourné au travail sans aucune mesure disciplinaire.

14.05 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.

14.06 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 11, procédure applicable aux griefs, et la première étape doit être omise dans un tel cas.

14.07 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.

14.08 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.

14.09 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.

14.10 Suspension

À l'exception de la disposition prévue à l'article 12.04, une suspension sans rémunération doit s'appliquer pour une période déterminée et ne doit pas dépasser vingt (20) jours ouvrables.

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 Accumulation d'ancienneté

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

- (a) Les congés de maternité jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, soit dix-sept (17) semaines au moment de la signature de la présente convention collective.
- (b) Les congés de garde d'enfant jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, soit trente-sept (37) semaines au moment de la signature de la présente convention collective.
- (c) 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.
- (d) 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 foyer de soins. Cela ne s'applique pas aux employés qui sont dans des postes élus.
- (e) 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 trente (30) 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.
- (f) Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps plein en vertu des paragraphes (a), (b), (c), (d) et (e) ci-dessus doit être basée sur trente-sept heures et demie ($37 \frac{1}{2}$) par semaine. Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps partiel en vertu des paragraphes (a), (b), (c), (d) et (e) 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 (a), (b), (d) et (e) 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.

- (g) Un employé désirant parfaire sa formation dans une classification couverte par la convention collective accumulera de l'ancienneté jusqu'à un maximum de deux (2) ans.

15.03 Perte d'ancienneté

Un employé perd seulement son ancienneté dans les cas suivants :

- (a) lorsqu'il est congédié pour un juste motif et ne réintègre pas son poste;
- (b) lorsqu'il démissionne;
- (c) lorsqu'il s'absente de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables sans en avvertir son Employeur, à moins qu'il lui soit impossible de le faire;
- (d) 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 s'il a un autre motif valable. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse;
- (e) lorsqu'il est mis en disponibilité pendant plus de vingt-quatre (24) mois.

15.04 Mutation et ancienneté en dehors de l'unité de négociation

- (a) Nul employé ne doit être muté en dehors de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est muté à un poste en dehors de l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de son départ, mais cesse d'en accumuler. Un employé muté a droit à une période de douze (12) mois dans laquelle il peut reprendre un poste au sein de l'unité de négociation. S'il retourne durant la période de douze (12) mois, il doit recevoir un emploi compatible avec son ancienneté. Ce retour ne doit pas entraîner la mise en disponibilité ou le déplacement d'un employé comptant plus d'ancienneté.
- (b) **Au cours de la période de douze (12) mois, l'employé peut poser sa candidature à tout poste permanent, mais s'il est retenu, il doit réintégrer l'unité de négociation dans les trente (30) jours suivant l'attribution du poste.**
- (c) **Si plus de douze (12) mois se sont écoulés, son ancien poste est affiché de façon permanente et il perd toute l'ancienneté accumulée.**

15.05 Stagiaires

- (a) Les nouveaux employés doivent compléter une période de stage de soixante (60) jours ouvrables (450 heures régulières) à partir de la date d'embauche. 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. **En cas de prolongation de la période de stage, l'employeur donnera au syndicat un préavis écrit et les raisons qui le justifie.**

- (b) Nonobstant ce qui précède, les stagiaires sont rémunérés **conformément à l'Annexe D** pendant une période d'orientation ne devant pas dépasser cinq (5) jours à l'intérieur d'une période de sept (7) jours.

15.06 **Maintien de l'ancienneté**

En cas de fusion ou amalgamation de l'une ou plusieurs exploitations ou activités entre l'Employeur et un autre, le premier convient de maintenir les droits d'ancienneté de tous les employés avec le dernier.

ARTICLE 16 – VACANCES, AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS

16.01 **Vacances**

- (a) Poste vacant - Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit en aviser immédiatement le Syndicat par écrit et doit l'afficher sur un tableau d'affichage désigné et sécurisé pendant au moins une (1) semaine afin que tous les membres soient mis au courant. **S'il y a plusieurs affichages de postes pour la même classification, ceux-ci seront affichés individuellement.** Dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la clôture du concours, le nom du candidat choisi doit être affiché.
- (b) Heures vacantes non garanties – Avant d'embaucher de l'extérieur pour les heures vacantes non garanties, l'Employeur doit afficher ces heures vacantes à l'intérieur, selon les conditions suivantes :
- (1) Durant la période d'affichage, l'Employeur doit remplir les heures vacantes selon l'article 4.03 de la Convention collective. Si aucun employé du département en question n'est disponible au taux de salaire régulier, l'Employeur peut remplir les heures vacantes par d'autres moyens.
 - (2) Le candidat choisi est à l'essai pendant une période de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) de travail. Si le candidat choisi ne donne pas un travail satisfaisant durant la période d'essai ci-dessus ou s'il se juge incapable d'assumer les fonctions de son nouveau poste, il doit retourner à son ancien poste.
 - (3) Un candidat choisi ne peut pas poser sa candidature sur d'autres affichages d'heures vacantes non garanties pour une période de six (6) mois.
 - (4) Les candidats doivent répondre aux exigences de qualifications, d'éducation et d'aptitudes du poste vacant afin d'être considérés pour ce poste.
- (c) Vacances 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, **ou qu'il se prolongera consécutivement au-delà de trois (3) mois**, ce poste doit être rempli selon l'article 16.01(a).

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, **telles que définies à l'article 4.04**, 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 **Mode de nomination**

(a) Donc, 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. 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. **Les candidats choisis ne peuvent postuler à plus de deux (2) postes ayant un nombre d'heures égal ou inférieur dans la même classification au cours d'une période de douze (12) mois. Lorsqu'il existe des postes vacants, et afin de promouvoir l'équilibre travail/vie personnelle, si les employés cherchent un horaire ou un lieu de travail désigné différent, ils doivent en discuter avec leur superviseur plutôt qu'utiliser le présent article. Les demandes seront approuvées par ancienneté.**

(b) En plus de l'application de (a) ci-dessus, si un employé est inscrit dans un programme d'éducation ou de formation qui le qualifierait pour le poste le jour de l'affectation du poste ou avant, l'Employeur doit lui attribuer le poste à la condition que l'employé obtienne l'éducation ou la formation exigée dans un délai raisonnable en fonction de la qualification requise. L'Employeur et la section locale discuteront des conditions du poste affiché. L'Employeur à sa discrétion, peut créer une affectation temporaire pour un candidat qualifié externe lorsque le présent article s'applique. L'omission d'un employé d'obtenir la qualification nécessaire le disqualifiera de l'affectation.

16.04 **Période d'essai**

Le candidat choisi est à l'essai pendant une période de trente (30) jours ouvrables (225 heures régulières travaillées). S'il donne un travail satisfaisant, son avancement à l'essai devient permanent après la période de trente (30) jours ouvrables (225 heures régulières travaillées). Si le candidat choisi ne donne pas un travail satisfaisant durant la période d'essai ci-dessus ou s'il se juge incapable d'assumer les fonctions de son nouveau poste, il doit retourner à son ancien poste sans perdre son ancienneté, et à son ancien salaire.

Cette clause ne s'applique pas aux candidats avec des heures de travail non-garanties, selon l'article 16.01(b)(2), à une personne qui demeure dans la même classification et service et qui obtient simplement plus d'heures ou à une personne qui occupait un poste similaire au cours des trois (3) dernières années. Tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement ou de mutation à cause du remaniement des postes doit aussi retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté, et à son ancien salaire.

16.05 **Avis au Syndicat**

Le Syndicat doit être tenu au courant tous les mois des nominations, embauchages, mises en disponibilité, mutations, rappels, cessations d'emploi et des employés qui ont complété leur période de stage.

16.06 **Employé invalide**

Lorsqu'un employé atteint d'incapacité devient incapable d'exercer ses fonctions régulières, l'Employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour l'accommoder dans un poste ou un emploi qui lui convient compte tenu de son invalidité, **ou** de sa capacité. L'Employeur ne doit déplacer aucun autre employé de son poste pour accomplir cette accommodation, sauf un employé stagiaire.

16.07 **Démission**

(a) Lorsqu'un employé désire démissionner de son poste, il doit en aviser l'Employeur par écrit dans les quatorze (14) jours civils de sa date de fin d'emploi, lorsque possible.

(b) Sauf accord contraire entre les parties, les congés annuels, les jours fériés, et les heures supplémentaires accumulés sont payés le jour de la démission ou le jour régulier de paie suivant si le jour de la démission et le jour de paie ne sont pas les mêmes.

ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

17.01 **Procédures de mise en disponibilité et de réembauchage**

(a) 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, les employés doivent être mis à pied en commençant par celui qui compte le moins d'ancienneté.

(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 actuels et de recevoir une affectation de travail et/ou d'être rappelé au travail conformément à l'article 4.03 (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 4.03 (c), pourvu que cet employé ait la compétence pour faire le travail.

17.02 **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.

17.03 Avis de mise en disponibilité

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.

17.04 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, pour exercer leur droit en vertu de cet article. Ce délai peut être prolongé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.

17.05 Heures d'ancienneté

Les heures d'ancienneté accumulées au moment de l'avis de mise en disponibilité servent, quand cela est approprié, à déterminer les droits qu'accorde cet article.

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 Heures normales de travail

- (a) La journée normale de travail est de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) à l'exclusion du temps du repas. La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie ($37\frac{1}{2}$) 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 **six (6)** jours consécutifs.
- (c) Aucun relais ne sera d'une durée de moins de trois (3) heures.
- (d) **Au cas où l'horaire maîtresse des rotations doit être modifié de façon permanente dans un département, les employés choisiront leur nouvelle rotation par ancienneté et ETP.**

18.02 Période de repas

- (a) La période de repas doit être d'une durée minimale de trente (30) minutes par relais. Les employés qui bénéficient actuellement d'une période d'une heure pour les repas gardent cette heure sans qu'il y ait augmentation de leurs heures de travail.
- (b) Les employés ayant des relais de travail de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) doivent recevoir une période payée de trente (30) minutes pour le dîner s'ils doivent demeurer dans le foyer de soins durant la période du dîner.

18.03 Période de repos

Tous les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pendant chaque moitié de relais. L'Employeur doit rendre disponible un endroit à cette fin.

18.04 Horaire des heures de travail

- (a) L'horaire de travail indiquant au stylo les jours et les relais des heures normales de travail des employés à temps plein, ainsi que leurs jours de congé, doit être affiché sur un tableau d'affichage désigné, hors d'accès au public, deux (2) semaines à l'avance.

(i) Un horaire à temps plein ne peut être modifié sans motif raisonnable.

- (b) On doit afficher deux (2) semaines à l'avance, sur un tableau d'affichage prévu à cet effet, et hors d'accès au public, l'horaire de travail prévisible des employés à temps partiel, en indiquant au stylo les jours et les relais pendant lesquels ces employés travaillent.
- (c) L'Employeur ne doit pas modifier un horaire déjà affiché sans entente mutuelle avec l'employé affecté.
- (d) L'Employeur doit afficher l'horaire de travail de Noël et du jour de l'An au plus tard le 7 décembre de chaque année.
- (e) Dans l'éventualité où un employé est demandé de travailler sans préavis, et qu'il peut se rendre au travail à l'intérieur d'une heure de la réception de l'appel, l'employé doit pouvoir travailler toutes les heures du relais pour lequel il a été appelé.
- (f) L'employeur continuera d'afficher une copie papier de l'horaire de travail dans le département visé jusqu'à ce que l'horaire de travail électronique du service soit disponible. **Cet horaire de travail de deux (2) semaines doit être mis à jour deux fois par semaine pour assurer la conformité avec l'article 11.**

18.05 Roulement et jour de repos

- (a) Le mode actuel d'établissement des heures de travail, de roulement et des jours de repos des employés doit être maintenu pendant la durée de la présente convention. Si des différends surviennent sur la pratique actuelle entre les parties en cause, ou si certains changements à l'horaire peuvent améliorer les conditions de travail, le Syndicat et l'Employeur en question doivent se rencontrer et négocier un changement mutuel. Telle mesure ne s'applique pas aux employés embauchés, promus ou rétrogradés après le 17 août 1984.
- (b) Les heures de travail suivantes s'appliquant dans le cas des employés non visés par la disposition (a) ci-dessus et des employés qui, par consentement unanime entre l'Employeur et le Syndicat, choisissent de ne pas être visés par la disposition (a) ci-dessus :
 - (1) Nul employé ne doit travailler plus de sept (7) jours civils consécutifs. Si un employé devait travailler plus de sept (7) jours civils consécutifs, il serait alors visé par l'article 19.02. Il faut dans la mesure du possible accorder à chaque employé deux (2) jours civils consécutifs de repos chaque semaine. Cependant, les jours de repos d'un employé ne doivent pas être pris à des dates non consécutives plus de deux fois dans une période de quatre (4) semaines, à moins que les parties en conviennent autrement.
 - (2) (i) En vue de procurer aux employés autant de fins de semaine libres que possible, il faut organiser les horaires de travail de façon à assurer une répartition égale des fins de semaine libres sauf entente contraire entre

l'employé et l'Employeur. L'Employeur consent à faire de son mieux pour procurer au moins une fin de semaine libre sur deux (2).

- (ii) L'Employeur consent à faire de son mieux pour procurer au moins une fin de semaine libre sur trois (3) aux employés à temps partiel qui font demande pour une fin de semaine libre.
- (3) La rotation d'un relais à l'autre doit être répartie également entre les employés. Cette rotation ne s'applique pas aux employés embauchés toujours pour des relais de soirée ou de nuit, ni à ceux qui, après s'être entendus avec l'Employeur, sont affectés à des relais de soirée ou de nuit.
- (4) Pourvu qu'il n'y ait pas de coût additionnel pour l'Employeur, les employés peuvent échanger de relais à condition de donner par écrit un préavis de vingt-quatre (24) heures et d'obtenir l'approbation par écrit du chef de département immédiat. L'approbation ne doit pas être refusée sans raison valable.
- (5) À moins d'entente mutuelle, nul employé ne doit passer d'un relais à l'autre plus d'une fois dans une même semaine. Cette disposition ne s'applique pas aux employés à temps partiel.
- (6) Pour fins de clarification et à moins d'indication spécifique dans l'affichage d'un poste, les employés n'ont pas droit à des relais ou rotations spécifiques.

18.06 Temps libre entre les relais

Sauf entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat local, la période minimale de temps libre entre les relais est de seize (16) heures.

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Définition d'heures supplémentaires

- (a) Tout travail effectué pendant un congé annuel ou un jour de repos **et l'employé aura l'option de faire ajouter les crédits à sa banque de congés annuels;**
- (b) Tout travail effectué après les heures normales de travail établies à l'article 18.01;
- (c) Tout travail effectué moins de seize (16) heures après le relais de travail du même employé, sauf entente prévue à l'article 18.06, doit être du temps supplémentaire.
- (d) Pour les employés à temps plein travaillant des heures réduites selon l'article 4.03 (f), l'Employeur n'est pas contraint à offrir le surtemps par ancienneté.
- (e) L'Employeur n'est pas obligé d'offrir le surtemps pour les employés qui sont en congé (banque de jours fériés ou de congés annuels).
- (f) Lorsque l'Employeur fait appel à un employé selon ce qui est prévu à l'article 19.01 (d) et (e), l'ancienneté sera utilisée pour déterminer les heures supplémentaires offertes.

- (g) 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 des heures supplémentaires

À la discrétion de l'employé, le taux des heures supplémentaires est:

- (a) Une fois et demie le taux régulier, ou
- (b) Une fois et demie le nombre d'heures prises en congé; si le foyer de soins ne peut accorder les heures de congé demandées **par l'employé à une date convenue entre les parties** dans les **quatre-vingt-dix (90) jours de la date initiale demandée**, l'employé doit recevoir un paiement pour les heures supplémentaires travaillées au taux des heures supplémentaires.
- (c) Temps double et demi (2,5 fois) le taux régulier pour le deuxième relais travaillé durant un jour férié.
- (d) **L'employé aura la possibilité d'être rémunéré pour toutes les heures travaillées et verser les crédits dans sa banque d'heures supplémentaires.**

19.03 Mise en disponibilité et heures supplémentaires

Nul employé ne doit être mis en disponibilité pendant les heures normales de travail à cause des heures supplémentaires accumulées.

19.04 Heures supplémentaires des employés à temps partiel

- (a) Les employés à temps partiel travaillant moins de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) par jour et qui sont tenus de travailler plus longtemps doivent être rémunérés au taux régulier jusqu'à concurrence de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$). Le taux habituel de surtemps s'applique pour le travail effectué après une journée de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$).
- (b) Les employés à temps partiel payés plus de cent cinquante (150) heures à temps régulier sur une période de quatre (4) semaines doivent être rémunérés pour le temps supplémentaire.
- (c) Aucun employé à temps partiel ne doit travailler plus de sept (7) jours civils consécutifs.

19.05 Répartition des heures supplémentaires

- (a) 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).
- (b) **Si l'employeur ne respecte pas la procédure établie à l'article 19.05 (a), l'employé sera offert la possibilité d'effectuer un relais de travail compensatoire à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines. Le relais de travail compensatoire doit être un relais de travail supplémentaire et non un relais de travail régulier.**

19.06 Durée minimale de rappel

Tout employé rappelé et qui doit travailler après ses heures normales de travail tel que défini à l'article 18.01 doit être rémunéré l'équivalent d'au moins trois (3) heures du taux applicable aux heures supplémentaires.

19.07 Autorisation pour heures supplémentaires

Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées à l'avance par le surveillant désigné par l'Employeur par écrit si possible.

19.08 Heure avancée

Le changement de l'heure normale à l'heure avancée ou vice-versa ne doit pas affecter l'horaire normal des heures de travail de jour par semaine et il n'y aura ni temps supplémentaire ou perte de temps crédité ou déduit comme résultat d'un tel changement durant la semaine où a lieu le changement.

ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS

20.01 Liste des jours fériés

(a) L'Employeur accepte les congés payés suivants:

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

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 jours (3) consécutifs libres au cours de la période du congé de Noël ou du 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 (d) pour assurer leur rémunération durant leurs célébrations religieuses.

(d) Étant donné que ce ne sont pas tous les employés qui fêtent Noël et/ou le nouvel An (pour raisons religieuses ou autres), tout employé peut faire une demande par écrit d'exemption à l'article 20.01 (b) auprès de l'Employeur.

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'Employeur et l'employé. 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 ($7\frac{1}{2}$) et reçoivent ensuite le taux régulier de salaire pour trois et trois quarts ($3\frac{3}{4}$) heures, mais ils n'ont pas droit à un jour libre payé.

- (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) Il faut accorder l'autre jour libre dans les soixante (60) jours qui suivent la date réelle des jours fériés énumérés à l'article 20.01 et ce jour doit être le jour férié de l'employé. Il faut autant que possible accorder ce jour aussitôt avant ou après son jour libre normal. Si l'autre jour libre n'est pas accordé dans le délai de soixante (60) jours, il faut payer l'employé au taux de surtemps.
- (d) Un employé a le droit d'accumuler ces jours fériés jusqu'à concurrence de **onze (11)** 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.
- (e) Pour plus de **onze (11)** jours fériés d'accumulés, l'Employeur a le droit de céder le jour fériés dans les soixante (60) jours suivant le jour férié, ou il sera payé à l'employé au taux de surtemps.
- (f) Un employé à temps plein ou à temps partiel qui travaille durant un jour férié, à l'exception d'un (1) des jours fériés énumérés à l'20.01 (a), reçoit ses congés payés et, en en plus, est indemnisé par:
 - (i) deux (2) fois le taux horaire régulier de l'employé pour toutes les heures travaillées; et
 - (ii) le nombre d'heures travaillées à prendre comme congé à une date ultérieure, conformément à l'article 20.02 (c).

20.03 **Employés admissibles aux congés payés**

L'employé doit, à moins d'absence autorisée, travailler sa journée selon son horaire de travail qui précède et qui suit le jour férié indiqué afin d'avoir droit à un congé payé. Cependant, un employé en congé divers selon l'article 23.06 n'a pas droit aux congés payés.

20.04 **Mise en application des congés fériés**

Le taux d'une fois et demie ($1\frac{1}{2}$) le taux régulier doit être payé à l'exception de Noël et du jour de l'An qui seront rémunérés au taux régulier double (2) pour les quarts de travail où les heures de travail sont 50 pour cent ou plus entre 00h01 et 24h00 le jour férié.

ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS

21.01 Durée des congés annuels

Tout employé ayant complété sa période de stage et qui, au 30 juin, soit le dernier jour de l'Année ouvrant droit aux congés annuels, a une ancienneté de :

- (a) Moins de cinq (5) ans, a droit à un (1) congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base d'une journée et quart ($1\frac{1}{4}$) par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (b) Cinq (5) ans mais moins de seize (16) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 1,66 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (c) Seize (16) ans mais moins de dix-sept (17) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 1,75 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (d) Dix-sept (17) ans mais moins de dix-huit (18) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 1,83 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (e) Dix-huit (18) ans mais moins de dix-neuf (19) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 1,91 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (f) Dix-neuf (19) ans mais moins de vingt (20) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 2 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (g) Vingt (20) ans ou plus a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 2,08 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels.

21.02 Jours fériés coïncidant avec les congés annuels

Lorsqu'un jour férié tombe pendant la période des congés annuels de l'employé, celui-ci doit recevoir un jour de congé pour chaque jour férié en plus de ses jours de congés réguliers.

21.03 Indemnité de congé payé à la cessation d'emploi

L'employé dont l'emploi prend fin pour un motif quelconque doit recevoir à sa dernière paye une somme équivalente à tout crédit de congé annuel qui pourrait lui revenir conformément à l'article 21.01.

21.04 Calendrier des congés annuels

Sur une base annuelle:

- (a) au plus tard le 31 janvier, l'Employeur doit fournir au Syndicat une liste du nombre d'employés, **par jour**, par classification et par département qui sont en mesure de prendre des vacances à tout moment en fonction des besoins opérationnels.
- (b) L'Employeur établira une liste d'employés par classification et pour tous les départements et divisera la liste en groupes égaux. La liste des groupes sera affichée

avant le 1er mars avec la date à laquelle chaque groupe commencera sa sélection. Chaque groupe disposera de 10 à 14 jours pour faire sa sélection, ensuite les dates approuvées seront affichées pour consultation par le groupe subséquent. Le dernier groupe terminera ses sélections au plus tard le 30 avril. Si un employé n'a pas indiqué son choix de vacances selon le processus ci-dessus, alors l'octroi de vacances se fera sur la base du premier arrivé premier servi. Le calendrier des congés annuels approuvés doit être affiché pas plus tard que le 15 mai, et ne doit pas être modifié à moins d'entente mutuelle. Les congés annuels sont accordés par classification et département selon l'ancienneté dans l'unité de négociation.

21.05 Période de référence (année ouvrant droit aux congés annuels)

La période de référence pour les congés annuels s'échelonne du 1^{er} 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. Tous les employés éligibles ont le droit de bénéficier de quinze (15) jours consécutifs de congés annuels. Pour bénéficier de congés annuels de plus de quinze (15) jours consécutifs, il faut obtenir l'autorisation de l'Employeur.

21.06 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 Nombre de jours de congés de maladie

(a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congé de maladie à raison d'un jour ouvrable et demi ($1\frac{1}{2}$) par mois pour chaque mois civil de service, jusqu'à concurrence de deux cents quarante (240) jours ouvrables. Les crédits de congés de maladie doivent continuer de s'ajouter progressivement à la banque des congés de maladie à mesure qu'ils sont gagnés et ils pourront être utilisés par l'employé. L'Employeur doit faire une déduction de la banque des congés de maladie pour tout crédit de congé de maladie utilisé par l'employé sur une base continue.

(b) Avant le 31 janvier de chaque année, le foyer de soins doit fournir à chaque employé un rapport de ses crédits de congés de maladie dans la banque. Ce rapport inclura le nombre de crédits de congés de maladie (jours/heures) utilisé durant la période de douze (12) mois précédents (du 1^{er} janvier au 31 décembre) et le nombre de crédits de congés de maladie (jours/heures) crédité à la banque de congés de maladie ainsi que le total des crédits de congés de maladie disponibles.

(c) Tous les calculs à l'article 22.01 seront au prorata, basés sur les mois civils de service.

22.02 Déduction des congés de maladie

Il faut déduire des congés de maladie accumulés par un employé chaque heure régulière de travail (exception faite des jours fériés) durant laquelle l'employé est en congé de maladie prévu à l'article 4.06. Sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) constituent un jour ouvrable.

22.03 **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 trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger la production d'un certificat de médecin. Un médecin praticien doit inclure, mais ne se limite pas à un médecin de famille, spécialiste, physiothérapeute, chiropraticien ou dentiste, ayant des compétences spécialisées dans le domaine pertinent. Lorsqu'un tel certificat est exigé, il doit être demandé pendant la maladie.

22.04 **Compte rendu de la maladie**

Toute absence pour cause de maladie ou d'accident doit être signalée dès que possible à la personne désignée par l'Employeur.

22.05 **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 jours de congé de maladie qu'il a accumulés.

22.06 **Absence d'un employé recevant des indemnités des accidents de travail**

La période d'absence d'un employé qui reçoit des indemnités de la *Commission des accidents de travail* ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie ou de congés annuels de cet employé.

22.07 **Rendez-vous médical ou dentaire**

(a) Un congé de maladie doit être accordé pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste qui ne peuvent pas être obtenus en dehors des heures normales de travail. L'employé doit aviser l'Employeur de l'heure de rendez-vous aussitôt que le rendez-vous est confirmé.

(b) Lorsque l'Employeur exige un certificat médical, une radiographie ou un examen, le coût du certificat, de la radiographie et de l'examen est absorbé par l'Employeur, sauf si c'est à l'appui d'une demande de congé de maladie.

22.08 **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) L'Employeur doit, sur demande et sans rémunération, accorder un congé aux employés élus ou nommés pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ce congé ne doit pas être accordé à plus de deux (2) employés d'un même département et à plus de plus de quatre (4) employés en même temps.

(b) Nul employé ne doit subir une perte de salaire lorsqu'il doit quitter provisoirement son emploi pour un règlement de grief ou un arbitrage.

(c) Les membres du Syndicat choisis par les syndicats pour siéger au comité de négociation établi conformément à l'article 10.01 doivent recevoir des congés payés

jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour l'ensemble du comité pendant la durée de la présente convention. Des congés additionnels non payés doivent être accordés au comité de négociation.

- (d) Le foyer de soins 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 le foyer de soins. Une demande d'un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible.
- (e) Quand un congé non payé est accordé selon les dispositions de l'article 15.02 (d), les conditions suivantes ayant trait au retour au travail des employés doivent être respectées:
 - (1) Un avis de 21 jours signifiant l'intention de retour au travail doit être donné à l'Employeur; et
 - (2) Si l'employé retourne au travail, il doit retourner au poste occupé précédemment et, si ce poste n'est plus disponible, il doit retourner à un emploi de l'unité de négociation conformément aux dispositions de l'article 17.
- (f) Lorsque c'est possible et sans coûts additionnels l'Employeur doit remplacer toutes les heures de travail d'un employé lorsqu'il est absent du travail lors d'un congé autorisé selon l'article 23.01.

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, à compter de l'avis du décès. 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 à compter de l'avis du décès. 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 grands-parents, 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'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 belle-sœur, d'un beau-frère, d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce ou d'un grands-parents de son conjoint, sans perte de traitement pour assister aux funérailles ou à l'enterrement. Aux fins de précision, cette disposition n'inclut pas l'oncle ou la tante du conjoint de l'employé.
- (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 **Congé de maternité**

- (a) 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 (20^e) semaine de grossesse, de la date prévue d'accouchement.
 - (2) À la demande de l'employée, le congé de maternité doit commencer douze (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 douze (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 six (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 réintégrer son ancien poste. L'employé avisera l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de son retour au travail.
 - (6) Les employés admissibles au congé de maternité peuvent, pendant leur congé de maternité, utiliser dix (10) jours ouvrables de leurs congés de maladie accumulés.
 - (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*.
- (10) Lors d'un congé de maternité, d'adoption ou de service de garde, l'employé peut être autorisé de travailler durant son congé approuvé s'il y a entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat. Telle demande ne sera pas déraisonnablement refusée.

(b) Prestation supplémentaire d'assurance emploi

- (1) Après avoir accumulé une (1) année de service ininterrompue, une employée qui accepte de retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations aux termes de la *Loi sur l'assurance emploi*, est admissible à une indemnisation de congé de maternité en vertu du Régime de prestation supplémentaire d'assurance emploi pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues et suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance emploi. **L'employeur doit compléter sans délai les formulaires requis pour s'assurer que l'employée ne subit aucun retard dans le versement de sa prestation supplémentaire d'assurance emploi.**
- (2) En ce qui concerne la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestation supplémentaire d'assurance emploi représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.
- (3) Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paie de suppléance, la prime de relais, le surtemps ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.
- (4) Conformément au paragraphe 23.03 (a) ci-haut, une employée doit retourner au travail et être à l'emploi de l'Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Si l'employée ne retourne pas au travail et ne reste pas à son emploi pendant une période de six (6) mois, l'employée doit rembourser l'Employeur pour le montant reçu en prestations sur une base proportionnelle.
- (5) Une employée qui est absente du travail et qui reçoit des indemnités pour accident au travail n'est pas admissible à recevoir aucune prestation en vertu de cet article.

23.04 Congé d'audience

L'Employeur doit accorder un congé sans perte d'ancienneté à un employé qui est tenu de comparaître au tribunal à titre de juré ou témoin. L'Employeur doit remettre à l'employé la différence entre le salaire habituel de celui-ci et ses honoraires de juré, exception faite des

dépenses de voyages, des repas et des autres dépenses. L'employé doit fournir la preuve qu'il a servi de membre du juré et du montant qu'il a reçu.

23.05 **Congé d'études**

(a) Lorsque l'Employeur offre à un employé, dont l'emploi est menacé, l'occasion de parfaire son éducation et/ou sa formation, ou lorsqu'un employé demande de parfaire son éducation et/ou sa formation en vue d'augmenter sa sécurité d'emploi au sein de l'unité de négociation, on peut lui accorder un congé en vertu du paragraphe 23.06. Pendant cette période de congé, l'ancienneté est créditée comme suit :

(1) Dans le cas des employés à temps partiel, l'ancienneté accumulée équivaut au nombre d'heures d'ancienneté le plus élevé créditées pendant la période de congé à tout employé ayant moins d'ancienneté dans la même classe et le même département.

(2) Dans le cas des employés à temps plein, l'ancienneté s'accumule à raison de trente-sept et demie ($37\frac{1}{2}$) heures par semaines.

(b) L'Employeur doit accorder un congé payé et sans perte d'ancienneté aux employés qui désirent subir un examen dans le but d'améliorer leur compétence dans le département. Une telle demande doit être faite deux (2) semaines à l'avance si possible.

23.06 **Congés divers**

L'Employeur doit accorder un congé sans traitement et sans perte d'ancienneté pour une raison valable et suffisante à tout employé qui en fait la demande. La demande doit être faite par écrit et approuvée par l'Employeur. Un tel congé ne doit pas être refusé sans raison valable.

23.07 **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, doit pouvoir remplacer sa journée d'absence en utilisant ses jours fériés accumulés, son surtemps accumulé ou ses jours de congés annuels accumulés, ou en travaillant pendant l'une de ses journées de congé ordinaire ou pendant un jour férié si le calendrier de travail le permet.

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 4.03 (c) avant l'affichage du prochain calendrier.

(c) L'ancienneté de l'employé continuera de s'accumuler durant le congé.

ARTICLE 24 – TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS

24.01 Jours de paye

- (a) Les jours de paie sont le jeudi de toutes les deux (2) semaines pas plus tard que 7 h am conformément à l'annexe D qui fait partie de la présente convention.
L'employé doit, à chaque paye, recevoir un compte-rendu détaillé de son traitement et des retenues. Lorsque possible, les jours fériés accumulés et utilisés, le surtemps, les congés de maladie et les congés annuelles disponibles, seront indiqués sur le talon de chèque jusqu'à la date de paye courante.
- (b) Lorsque le jour régulier de la paye coïncide avec un jour férié, le jour de la paye doit être le dernier jour bancaire qui précède ce jour férié.
- (c) Le foyer de soins convient de distribuer les chèques ou talons de chèque de paye aux employés affectés au relais de nuit à leur sortie du travail.
- (d) Lors d'un jour de paye régulier, les chèques ou talons de chèque doivent être distribués durant les heures régulières de bureau.
- (e) Si le jour de paye coïncide avec une journée de congé de l'employé, son chèque ou talons de chèque doit, dans la mesure du possible, lui être remis à sa dernière journée de travail avant le jour de paye.
- (f) Le foyer de soins peut mettre en vigueur un système de virement automatique avec l'institution financière choisie par l'employé, pourvu qu'elle soit assurée en vertu de la *Loi sur la Société d'assurance-dépôts du Canada*. Là où le foyer de soins met en vigueur un système de virement automatique, les employés qui reçoivent présentement des chèques de paye **ne pourront plus** continuer de recevoir des chèques de paye.

Dans des circonstances exceptionnelles, un employé présentement payé par virement automatique peut sur demande être payé par chèque, sur une base temporaire, là où l'on ne peut en venir à un autre arrangement raisonnable pour continuer le virement automatique.

24.02 Employé à temps partiel

Les employés à temps partiel seront payés le taux horaire régulier ou le taux 'englobant tout' selon l'annexe "D", sous réserve des conditions suivantes :

- (a) Les employés à temps partiel qui sont présentement payés au taux 'englobant tout' peuvent choisir en tout temps d'être payés selon le taux horaire régulier. Si un employé choisit d'être payé de cette manière, il ne peut plus revenir au taux 'englobant tout'.
- (b) Le taux 'englobant tout' couvre les jours fériés, les congés annuels et les congés de maladie.
- (c) Les employés à temps partiel qui sont 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 : ,050 x heures payées.

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

- (d) Tous les employés embauchés après la signature de cette entente seront payés au taux horaire régulier.

24.03 Rémunération pendant une affectation provisoire

Les affectations provisoires doivent être offertes selon l'ancienneté. Lorsqu'un employé est tenu d'assumer la majeure partie des fonctions d'un poste supérieur dans l'unité de négociation pendant un relais ou plus, il doit être payé au même échelon de salaire du poste supérieur que celui de son poste précédent. Un employé affecté provisoirement à un poste d'un niveau inférieur ne doit pas être assujéti à une diminution de salaire.

24.04 Prime de disponibilité

Lorsqu'un employé est avisé qu'il est "en appel", c'est-à-dire qu'on devrait pouvoir communiquer directement avec lui au téléphone, il doit être payé deux (2,00 \$) dollars l'heure pour chaque heure durant laquelle il doit être « en appel ». À compter du 16 octobre 2014, ce taux augmentera au rythme des augmentations économiques générales prévues dans les grilles salariales (D et D1). Toutes les heures effectivement travaillées doivent être payées au taux de surtemps avec un paiement minimum de trois (3) heures, tel que prévu à l'article 19.06.

24.05 Primes de relais

Les primes de relais suivantes seront en vigueur à la date de l'Entente provisoire conclue.

- (a) Un employé qui travaille un relais de soir recevra **dix dollars et neuf cents (10,09 \$)** de prime de relais si cinquante (50) % ou plus des heures travaillées sont entre 15 h et 23 h;

- (b) Un employé qui travaille un relais de nuit recevra **douze dollars et quatre-vingt-onze cents (12,91 \$)** de prime de relais si cinquante (50) % ou plus des heures travaillées sont entre 23 h et 07 h.

- (c) Un employé qui travaille un relais de nuit de onze et un quart ($11\frac{1}{4}$) d'heures recevra **vingt-trois dollars (23,00 \$)** de prime de relais quand (50) % ou plus des heures travaillées sont entre 16 h et 08 h.

- (d) Débutant avec le relais de soir du vendredi (15 h), un employé travaillant le relais de fin de semaine lorsque la majorité des heures sont entre 15 h le vendredi et minuit le dimanche, recevra **dix dollars et neuf cents (10,09 \$)** par relais.

24.06 Repas

- (a) Le prix des repas fournis aux employés est calculé d'après le prix de revient de la nourriture brute et des provisions, et d'après les salaires des employés de la cafétéria.

- (b) Si l'administration exige le port de filets à cheveux, elle doit les fournir.

24.07 Allocation de taxi

Lorsqu'un employé (autre qu'un employé à temps partiel) est appelé à travailler entre 23h30 et 7 heures du matin, et que ces heures n'étaient pas prévues au calendrier de travail,

L'Employeur doit fournir à cet employé un moyen de transport ou un service de taxi aller et retour de son domicile jusqu'à un maximum de onze (11,00 \$) dollars aller-retour.

24.08 Indemnité d'études

- (a) L'Employeur, lorsqu'il demande à un employé à suivre un cours de formation afin que celui-ci puisse se perfectionner pour mieux accomplir son travail, doit payer tous les coûts de ce cours.
- (b) L'Employeur doit déduire 2¢ par heure par paye pour chaque employé de l'unité de négociation pour fins d'éducation. L'argent doit être envoyé au coordonnateur, Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick., 91, allée Woodside Lane, Fredericton, NB, E3C 0C5. On fournira au coordonnateur et à la section locale une liste indiquant le nombre d'heures de chaque employé, basée sur la liste d'ancienneté affichée le 15 janvier de chaque année incluant tous les employés qui ne sont pas sur la liste d'ancienneté du 15 janvier, qui ont quitté le lieu de travail et qui ont contribué à l'allocation d'éducation durant l'année précédente, doit être envoyée au coordonnateur, Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick. La liste doit être envoyée au plus tard le 15 mars de chaque année. Les chèques doivent être faits à l'ordre du Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick.

24.09 Blessure au travail

Un employé qui ne peut accomplir son travail régulier pour le compte de l'Employeur à la suite d'un accident au travail pour lequel il reçoit une indemnité versée par Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick conformément à la *Loi sur les accidents du travail* recevra son plein salaire pour la journée où l'accident a eu lieu. L'employé accumulera les congés annuels et les congés de maladie prévus par la présente convention pendant la période temporaire d'incapacité totale jusqu'à un maximum d'un (1) an.

24.10 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 jours ouvrables, si l'employé en fait la demande. Tout montant au-delà de cinquante dollars (50\$) doit lui être versé dans un délai de trois (3) jours ouvrables; sinon le redressement sera effectué à la prochaine paie.

24.11 Allocation de retraite

- (a) Lorsqu'un employé comptant cinq (5) années ou plus d'ancienneté ininterrompue prend sa retraite conformément au Régime de retraite en vigueur au moment de son départ ou que son emploi prend fin par suite d'incapacité **permanente** ou d'âge, ou encore qu'il décède ou est mis en disponibilité, l'Employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite d'une valeur égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année d'ancienneté complète ininterrompue, mais ne dépassant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours, au taux réglementaire de traitement de l'employé, une telle allocation devant être accordée au prorata en ce qui concerne les employés à temps partiel. Dans le cas d'une mise en disponibilité, un tel paiement pourra être versé seulement à la fin de la période de vingt-quatre (24) mois prévue au paragraphe 17.
- (b) Quand un employé souffre d'une incapacité permanente et demande à prendre sa retraite, ou que l'Employeur exige qu'un employé prenne sa retraite par suite d'incapacité permanente, et à défaut d'une entente mutuelle, un comité de médecins,

dont la décision est finale et obligatoire pour les parties à la présente convention, doit être formé de la façon suivante : un médecin nommé par la section locale, un médecin nommé par l'Employeur ainsi qu'un médecin que choisiront les deux médecins ainsi nommés et qui sera le président. Si le comité décide que l'employé souffre d'incapacité permanente, ledit employé doit recevoir la rémunération applicable à tout congé de fin de service qu'il aura accumulé et auquel il aura droit en application du présent article. Les dépenses de ce comité doivent être acquittées tout comme s'il s'agissait d'un conseil d'arbitrage. Si l'incapacité permanente d'un employé a été établie en application de la *Loi sur les accidents du travail* ou de la *Loi sur les pensions* (Canada), il ne sera pas nécessaire d'obtenir une autre décision de la part du comité prévu au présent article.

(c) L'Employeur transmettra la demande d'allocation de retraite au ministère du Développement social une fois que l'employé aura signé la demande de retraite.

(d) Sur demande de l'employé, l'allocation de retraite doit être:

- 1) Versée en une somme globale lorsque l'employé y a droit, ou
- 2) Retenue jusqu'à l'année d'imposition suivante, ou toute autre année où l'employé a droit à la retraite.

(e) Transférabilité

Conformément à la directive de gestion C-6 du ministère du Développement social, un employé qui accepte un emploi dans un autre foyer de soins énuméré à l'Annexe C de la convention collective, dans les 45 jours suivant sa démission de l'ancien foyer de soins maintient le nombre d'heures régulières d'emploi continu de l'ancien foyer de soins, aux fins de l'admissibilité à l'allocation de retraite.

24.12 Age de retraite

- (a) L'âge normal de retraite est de 65 ans aux fins de la présente convention.
- (b) Retraite anticipée avec prestations de retraite – Si un employé le désire, il peut se retirer à 55 ans sans perdre son allocation de retraite, et il a alors droit aux prestations de pension définies dans le Régime de retraite auquel il est inscrit.

24.13 Honoraires professionnels

L'Employeur doit verser cent dollars (100\$) comme contribution aux cotisations professionnelles annuelles des employés qui doivent renouveler leur licence pour exercer les fonctions de leur poste. Il doit acquitter la totalité des cotisations professionnelles pour cette licence si les frais sont moins de cent dollars (100 \$). **Cet honoraire doit être payé sur un chèque séparé le mois suivant l'échéance de renouvellement de la licence requise. Sauf modification des règles de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, ce paiement n'est pas imposable.**

ARTICLE 25 – RÉGIMES D'ASSURANCE-SANTÉ

25.01 Régime d'assurance global

- (a) L'Employeur consent à fournir un régime global d'assurance maladie Assomption vie contrat no 09775 aux employés pendant la durée de cette convention. Les

parties pourront d'un commun accord, changer de fournisseur de régime à n'importe quel moment de la durée de cette convention collective.

- (b) L'Association des foyers de soins Inc. du Nouveau-Brunswick et le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick doivent se rencontrer régulièrement pour discuter du régime Assomption contrat No : 09775.

25.02 Primes

Les primes de l'assurance-maladie seront partagées sur la base de soixante-quinze 75 pour cent pour l'Employeur et vingt-cinq (25) pour cent pour l'employé. Les primes de l'assurance-vie et l'assurance dentaire seront partagées sur une base 50/50.

25.03 Maintien des paiements

- a) **Lorsqu'un employé débute son congé de maladie non rémunéré d'une durée prévue de plus de deux (2) mois et qu'il possède les documents médicaux nécessaires, l'employé peut, s'il le désire, continuer à bénéficier pendant deux mois de la protection prévue aux articles 25.01 et 25.02 en partageant avec l'Employeur le coût des primes qu'il faut verser à ces régimes.**
- b) **Au début du troisième mois, l'employeur doit fournir à l'employé toutes les renonciations nécessaires. Si l'employeur omet de fournir les documents, il devra payer le coût total des primes jusqu'à ce que les documents aient été soumis.**
- c) **L'employé et l'employeur communiqueront et prendront des dispositions pour mettre en place des paiements par prélèvement automatique lorsqu'il est connu à l'avance que l'employé sera absent pendant plus de deux (2) mois.**

ARTICLE 26 – RETRAITE

26.01 Régime de retraite

Le régime de retraite en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective doit demeurer en vigueur tel que modifié de temps à autre pendant la durée de la présente convention. Les parties conviennent que le régime de retraite doit être modifié lorsqu'il s'avère nécessaire de le faire pour se conformer aux exigences établies dans cet article.

26.02 Modifications

- (a) C'est l'administrateur du régime de retraite qui est la Commission de pension en vertu de la *Loi sur les prestations de pension* du Nouveau-Brunswick. L'administrateur doit exercer son mandat conformément au libellé du document du Régime de retraite et il ne procède à des modifications que lorsqu'il s'avère nécessaire de le faire pour se conformer à toute loi à laquelle le Régime de retraite est soumis.
- (b) Les parties doivent se rencontrer une fois l'an pour ratifier les changements proposés recommandés par le Conseil mixte des fiduciaires du Régime de retraite des employés Général et Service. Tous les autres amendements au Régime de retraite devront être négociés durant la tenue des négociations.

- (c) Les fiduciaires du Régime de retraite doivent avoir droit d'apporter tout autre amendement au Régime de retraite pour le bénéfice des participants au régime avec l'entendement que tout changement au Régime de retraite n'augmentera pas la responsabilité actuarielle du Régime de retraite.

26.03 Passif non capitalisé

Dans le cas où il s'avère que le Régime de retraite ait un passif non capitalisé pendant la durée de la présente convention, les parties doivent se rencontrer immédiatement pour négocier des modifications au Régime de retraite de façon à éliminer ce passif non capitalisé. Les parties conviennent que les prestations actuelles de retraite ne doivent pas être réduites sauf par entente mutuelle.

26.04 Surplus

Tout surplus dans le Régime de retraite doit servir avant tout de coussin de sécurité à l'égard de tout ralentissement économique. Dans un deuxième temps, il doit assurer des avantages aux membres du régime et, dans un dernier temps, il doit servir à réduire le coût total des cotisations à la fois de l'Employeur et des employés. Si en aucun temps pendant la durée de la présente convention il y a un surplus d'accumulé qui nécessiterait une période d'exonération de cotisations, les parties doivent se rencontrer pour négocier toute modification nécessaire au Régime de retraite afin d'améliorer les prestations aux membres du régime. Il n'y aura aucun surplus de fond qui sera distribué à l'Employeur. Dans l'éventualité où le Régime de retraite est liquidé et qu'un surplus actuariel de l'actif sur le passif est déclaré, tout ce surplus devra être distribué aux membres du Régime de retraite de la façon jugée la plus appropriée par les parties et en conformité avec toute loi à laquelle le Régime de retraite est soumis.

26.05 Fonds en fiducie

Le libellé du document du Régime de retraite ce nommera « Fonds en fiducie ».

26.06 Cotisations

Le taux de cotisation pour couvrir les coûts afférents du service nécessaire à assurer les prestations prévues dans le Régime de retraite pendant la durée de la présente convention, est basé sur les gains ouvrant droit à pension comme suit :

Pour les Employeurs, 6,5 pour cent des gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension en vertu du Régime de retraites du Canada, plus 8,86 pour cent de tout excédent; et

Pour les employés, 6,5 pour cent des gains ouvrant droit à pension jusqu'à concurrence du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension en vertu du Régime de retraites du Canada, plus 8,86 pour cent de tout excédent.

Toute augmentation ou réduction, prescrite ou ayant fait l'objet d'une entente, du taux de cotisation pour couvrir les coûts afférents au service doit être partagée également entre les Employeurs et les employés. Toute période d'exonération de cotisations doit faire l'objet d'un accord mutuel des deux parties.

26.07 Rachat des années de service

Un participant au Régime a le droit de racheter le service ouvrant droit à pension pour la période de temps travaillée alors qu'il n'a pas participé au Régime de retraite. Le

participant au régime sera responsable de la part du coût actuariel actuel de l'Employeur et de l'employé.

26.08 Contribution au régime durant la retraite

Suivant la retraite, si un employé est embauché à nouveau dans tout foyer de soins de la province, l'Employeur paiera sa part au Régime de retraite pour toutes les heures travaillées par l'employé à partir de la date de réembauchage.

ARTICLE 27 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES POSTES

27.01 Description d'emploi

L'Employeur convient de rédiger une description d'emploi pour chacun des postes et chacune des classifications représentées par le Syndicat dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention. Ces descriptions doivent être remises au Syndicat et doivent constituer les descriptions officielles à moins que le Syndicat ne s'y oppose par écrit dans les trente (30) jours de la réception. **Toutes les descriptions de poste doivent se situer dans le cadre du rapport final du Comité conjoint de direction sur l'évaluation des tâches, tel qu'il est mentionné dans la lettre d'entente correspondante.**

27.02 Suppression des classifications actuelles

Nulle classification d'emploi ne doit être abolie sans le consentement préalable du Syndicat.

27.03 Changements dans une classification d'emploi

- (a) Les classifications comprises dans l'entente sont celle énumérées à l'Annexe « A ». L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les particularités du poste pour les classifications énumérées à l'Annexe « A » au fur et à mesure qu'elles sont révisées.
- (b) Lorsque le Syndicat et/ou l'employé croit que la classification de l'employé est injuste ou incorrecte, l'employé et/ou le Syndicat peut soumettre la question pour révision au Comité conjoint pour le maintien du système de classification (CCMSC) qui prendra une décision.
- (c) Si une nouvelle classification est créée pendant la durée de la présente convention, ou si d'importantes modifications sont apportées au niveau des tâches, responsabilités ou qualifications d'une classification existante, la question sera apportée à l'attention du Comité conjoint pour le maintien du système de classification (CCMSC) et celui-ci sera chargé de déterminer l'échelle salariale appropriée **ou la nouvelle échelle salariale** de la classification, soit nouvelle ou révisée. Dans l'attente de la décision quant à l'échelle salariale appropriée, l'Employeur peut établir un taux de traitement provisoire pour ladite classification. **La décision du Comité conjoint pour le maintien du système de classification (CCMSC) doit être prise dans un délai de six (6) mois à compter du moment où la question a été présentée.**

27.04 Processus du Comité conjoint

Les modalités du processus du Comité conjoint seront celles qu'énoncées par le Comité mixte sur l'évaluation des emplois.

27.05 En aucun cas, le processus prévu aux paragraphes 27.03 et 27.04 ne doit dépasser six (6) mois. **Si les parties ne parviennent pas à un accord dans les délais prescrits, l'affaire sera soumise à la médiation-arbitrage et la question sera tranchée par décision de tierce partie.**

ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

28.01 (a) Les deux parties conviennent la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick s'applique à la présente convention.

- (b) L'Employeur doit donner et payer à tout nouvel employé une formation en matière d'hygiène et de sécurité d'au moins sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$) au cours de la période d'orientation.
- (c) L'Employeur doit s'assurer que chaque personne désignée membre du Comité conjoint d'hygiène et de sécurité a participé (ou participera dans un délai de douze (12) mois de la date de désignation) à un programme d'éducation tel que prescrit par les règlements de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Cet article ne s'applique pas aux membres actuels tel que stipulé au paragraphe 14.1(3) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (d) Pour les périodes durant lesquelles les membres participent à tout programme éducationnel exigé selon la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick et relié au travail du membre sur le comité ou durant le temps où le membre assiste aux réunions du comité, chaque membre du comité doit recevoir un salaire à son taux et tous les autres avantages sociaux auxquels il a droit.
- (e) Une copie de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick doit être affichée au babillard réservé à la santé et la sécurité au travail.
- (f) Aucun employé ne doit recevoir de mesure disciplinaire dans l'exercice de ses droits selon l'article 24 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du N.-B.
- (g) Le comité doit enquêter immédiatement tous les accidents au travail selon l'article 15 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (h) Un comité doit être composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et des employés, et l'Employeur doit désigner son représentant ou ses représentants et les employés doivent désigner leur représentant ou leurs représentants. (Article 14(3) de la *Loi sur l'HST* NB.
- (i) L'Employeur reconnaît les droits du comité selon l'Article 15 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (j) Les parties conviennent que l'inspection mensuelle d'hygiène et de sécurité sera faite par un nombre égal de représentants de l'employé et de l'Employeur. Chaque employé sera rémunéré lorsqu'il fera l'inspection mensuelle d'hygiène et de sécurité.

ARTICLE 29 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

29.01 L'Employeur convient que nul employé de l'unité de négociation ne doit être mis à pied ou perdre des heures de travail ou des avantages à cause du recours à la sous-traitance. **Aucune sous-traitance ne peut avoir lieu tant que les dispositions suivantes n'ont pas été épuisées:**

(a) L'article 3.02 a été épuisé.

(b) Relais de travail couverts par l'article 19 heures supplémentaires.

(c) Article 4.03 (f) les employés à temps plein dont les heures de travail ont été réduites sont temporairement ramenés à leur poste à temps plein jusqu'à ce qu'un niveau de dotation adéquat soit atteint.

(d) Réembauche des retraités conformément à l'article 4.03 (g), il incombe au retraité de manifester son intérêt.

(e) Article 24.03 par affectation provisoire.

Si toutes les dispositions énumérées ci-dessus ont été épuisées et qu'il est nécessaire de faire appel à une agence extérieure pour embaucher du personnel, un avis écrit sera envoyé à la section locale indiquant l'agence à laquelle il est fait appel et les classifications embauchées. Aucun horaire du personnel en place ne doit être modifié, amendé ou changé pour répondre aux besoins de l'agence. Le travail du personnel de l'agence doit cesser lorsque le personnel en place ou les dispositions ci-dessus permettent d'assurer un niveau de dotation adéquat.

ARTICLE 30 – ALLOCATION DE NETTOYAGE À SEC

30.01 Tous les employés recevront une allocation de nettoyage à sec de **douze (0,12 \$) cents** pour chaque heure à temps régulier payée (minimum de **quatre-vingt-six (86,00 \$) dollars**). Une telle allocation sera payée le premier jour de paye après le 1^{er} septembre, sur un chèque séparé.

ARTICLE 31 – GÉNÉRALITÉS

31.01 Locaux convenables

Il faut aménager aux employés des locaux convenables pour qu'ils puissent prendre leurs repas, se changer et entreposer leurs vêtements. **Les employés ne doivent pas utiliser les chambres des résidents à des fins personnelles, y compris, mais sans s'y limiter, pour y ranger des objets personnels et y prendre leur repas.**

31.02 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 autre avis à l'intention des employés.

ARTICLE 32 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

- 32.01 (a) L'Employeur et le Syndicat sont conjointement responsables de l'impression et de la traduction de la convention.
- (b) La présente convention doit être imprimée en français et en anglais et les deux versions doivent être officielles.
- (c) L'Employeur et le Syndicat partageront également le coût d'une traduction officielle de cette convention collective.

ARTICLE 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

33.01 Définition

Dans le présent article, « changement technologique » signifie l'introduction d'équipement ou de matériel différent de l'équipement ou du matériel précédemment utilisé par l'Employeur et la modification de la manière dont l'Employeur effectue ses activités directement reliées à l'introduction de cet équipement ou de ce matériel.

33.02 Formation

Lorsque le fonctionnement du nouvel équipement ou du nouveau matériel doit être confié à des employés de la même classe que ceux précédemment chargés des activités visées, **ou des mises à jour technologiques sont nécessaires pour s'acquitter de leurs fonctions**, les titulaires doivent bénéficier de possibilités raisonnables de formation, aux frais de l'Employeur et sans perte de traitement et d'avantages, pour l'exploitation du nouvel équipement ou du nouveau matériel en question dans le but de conserver leur poste.

33.03 Introduction

Si, après la période de formation mentionnée à l'article 33.02, l'employé ne peut pas ou ne veut pas acquérir les aptitudes nécessaires, l'Employeur fera tout en son possible pour donner à l'employé un poste correspondant à ses compétences si une telle vacance existe (les autres droits de l'employé précisés ailleurs dans la présente convention s'appliquent aussi dans une telle situation).

33.04 Avis

L'Employeur accepte de donner au Syndicat un avis d'au moins 60 jours avant l'introduction des changements technologiques pouvant entraîner le déplacement d'employés de l'unité de négociation ou une importante modification des heures de travail ou des tâches d'employés de l'unité de négociation.

33.05 Mise en disponibilité

Un employé frappé d'une mise en disponibilité en raison de changements technologiques bénéficie de tous les droits que lui confère l'article 17.

ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 Durée de la convention

La présente convention lie les parties et doit demeurer en vigueur du **16 octobre 2022 au 30 juin, 2028**. Elle restera ensuite en vigueur d'année en année à moins que l'une ou

l'autre des parties ne donne un avis par écrit, dans les deux mois précédant son expiration ou au cours d'une année suivante, de son désir de négocier une nouvelle convention ou de modifier celle qui existe.

34.02 Avis de modification

Lorsqu'une partie à la présente désire proposer des modifications à la présente, elle doit le signifier à l'autre partie par écrit dans les 30 à 60 jours qui précèdent la date d'expiration de la convention. L'autre partie doit, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis, entamer des négociations à ce sujet. Les négociations doivent se faire de bonne foi et les parties doivent faire tous les efforts raisonnables pour obtenir une convention révisée ou nouvelle.

34.03 Reconduction

Les deux parties doivent respecter les modalités de la présente convention pendant la période de négociations. Si les négociations dépassent la date d'anniversaire de la convention, toute modification acceptée mutuellement doit, sauf indication contraire, être rétroactive à cette date.

34.04 Droits de succession

La présente lie non seulement les parties à la convention mais aussi leurs successeurs ou ayants droit. Si l'Employeur est remplacé par un nouvel Employeur pendant la durée de la présente, il doit voir à ce que celui qui le remplace respecte la convention jusqu'à ce qu'une nouvelle convention puisse être négociée avec le nouvel Employeur.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT:

Sharon Teare

Jason St-Onge

Kim Copp

Bonnie Fournier

Crystal Pascon

Tammy Nadeau

POUR L'EMPLOYEUR:

Tom Mann

Debbie Tremblay

Loretta Elderkin

Jamie Roy

Justin Wies

ANNEXE A

CLASSIFICATION D'EMPLOIS DANS LES FOYERS DE SOINS

TITRES DES POSTES ET ABRÉVIATIONS

Services aux résidents	CODES
Coordonnatrice/coordonnateur des activités	100
Infirmière/infirmier auxiliaire diplômé	150
Infirmière/infirmier auxiliaire autorisé	150
Aide-infirmière/infirmier 3 – Aide infirmière/infirmier qui est IIAI	150
Préposée/préposé à la réadaptation	250
Préposée/préposé aux résidents	300
 Services en établissement	
Cuisinière/cuisinier	600
Préposée/préposé aux services d'alimentation	450
Personne à tout faire aux services d'alimentation	720
Électricien aux services d'entretien	1050
Personne à tout faire aux services d'entretien	1450
Préposée/préposé aux services d'entretien	350
Chef des services d'entretien ménager	400
Préposée/préposé aux services de buanderie	277
Chef cuisinière/cuisinier	650
Préposée/préposé aux services d'entretien	880
Surveillante/surveillant des services d'entretien	850
Personne à tout faire aux services d'entretien	710
Ingénieure/ingénieur spécialisé en force motrice	810
Couturière/couturier	225
 Services de bureau	
Commis à l'administration	900
Commis au service des soins infirmiers	1000
Commis de bureau	875

ANNEXE B

SALAIRES ET RAJUSTEMENTS

1. Les barèmes de traitement seront ajustés pour refléter les augmentations et rajustements suivants:

Rajustements – Augmenter le taux horaire comme suit – calculé après l'augmentation générale de la même date. Voir le document sur les salaires (Annexe D).
2. Le salaire de tout employé non visé par l'annexe D doit faire l'objet de négociations entre les parties.
3. Taux de traitement
A indique le taux initial.
B indique le taux applicable après une (1) année de service aux foyers de soins.
C indique le taux applicable après deux (2) années de service aux foyers de soins.
4. Taux "englobant tout"
Formule du taux "englobant tout":
$$\text{Taux horaire régulier} + 15 \% = \text{taux "englobant tout"}$$
5. Semaine de travail condensée
À titre expérimental et sans que cela n'engage l'une ou l'autre des parties à modifier de façon permanente les heures de travail actuelles, la section locale et l'Employeur peuvent établir ensemble un calendrier de semaine de travail condensée. Avant d'appliquer de telles semaines de travail condensées, il faut l'approbation préalable de l'Employeur et de la section locale.
6. Les préposé.es à la réadaptation qui sont actuellement des infirmières ou infirmiers auxiliaires autorisés demeureront au taux de paie des IIAA aussi longtemps qu'elles ou ils occuperont le poste de préposé.es à la réadaptation et porteront le titre IIAA à la réadaptation.
7. Les parties conviennent à ce que tous les employés actuels classés comme CUISINIER II deviendront CHEF CUISINIER en vertu de cette convention collective. Les titulaires actuels seulement (TAS) sont affectés. Quand le poste devient libre, l'Employeur détermine si le poste vacant demeure un poste de CHEF CUISINIER ou devient un poste de CUISINIER selon les classes établies par l'étude conjointe d'évaluation des postes.

ANNEXE C

PARTIES À LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1159

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1256

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1277

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1303

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1318

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1378

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1429

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1506

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1507

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1587

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1603

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1726

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1763

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2068

POUR L'EMPLOYEUR

Dalhousie Nursing Home Inc.
Dalhousie, NB

Losier Hall, Shannex Ltd.
Miramichi (Chatham), NB

Bridgeview Shannex Ltd.
Miramichi (Douglastown), NB

Villa Providence Shédiac Inc.
Shédiac, NB

Villa Beauséjour Inc.,
Caraquet, NB

Les Résidences Mgr. Chiasson Inc.,
Shippagan, NB

Victoria Glen Manor Inc.
Perth, NB

York Manor Inc.
Fredericton, NB

Foyer Notre Dame de Lourdes
Bathurst, NB

Carleton Manor Inc.,
Woodstock, NB

Rocmaura Inc.,
Saint John, NB

Kenneth E. Spencer Memorial Home
Inc. Moncton, NB

Passamaquoddy Lodge Inc.,
St. Andrews, NB

Grand Manan Nursing Home,
Grand Manan, NB

POUR LE SYNDICAT

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2079

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2109

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2116

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2170

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2354

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2397

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2418

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2464

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2610

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2809

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2872

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3013

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3108

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3383

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3392

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3397

POUR L'EMPLOYEUR

Villa du Repos Inc.,
Moncton, NB

Les Résidences Lucien Saindon Inc.,
Lamèque, NB

Church of St. John & St. Stephen Home Inc.,
Saint John, NB

Central N.B. Nursing Home Inc.,
Boiestown, NB

Campbellton Nursing Home,
Campbellton, NB

Kiwanis Nursing Home Inc.,
Sussex, NB

Campobello Lodge Inc.,
Campobello, NB

Mill Cove Nursing Home Inc.
Mill Cove, NB

Forest Dale Home Inc.
Riverside-Albert, NB

The Salvation Army Lakeview Manor,
Riverview, NB

Foyer Ste-Elizabeth Inc.,
Baker Brook, NB

Grand Falls Manor Inc.,
Grand Falls, NB

Résidence Mgr. Melanson Inc.,
St. Quentin, NB

Villa Sormany Inc.,
Robertville, NB

Lincourt Manor Inc.,
St. Stephen, NB

Foyer St-Thomas de la Vallée de
Memramcook Inc,
Memramcook, NB

POUR LE SYNDICAT

Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 3657

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3982

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3984

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4445

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4463

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4597

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4614

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4630

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4631

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4796

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4834

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4874

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4882

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4899

POUR L'EMPLOYEUR

Les Résidences Inkerman Inc
Inkerman, NB

Drew Nursing Home
Sackville, NB

Kennebec Manor Inc.
Saint-John, NB

Tobique Valley Manor Inc.
Plaster Rock, NB

Jordan Lifecare Centre,
River Glade, NB

Villa St-Joseph,
Tracadie-Sheila, NB

Turnbull Nursing Home,
Saint John, NB

Foyer Notre-Dame de Saint-Léonard
Inc. Saint-Léonard, NB

River View Manor,
Bath, NB

Tabusintac Nursing Home Inc.
Tabusintac, NB

Dr. V. A. Snow Centre Inc.
Hampton, NB

La Villa Maria Inc.
Saint-Louis de Kent, NB

Foyer Assomption Enrg.
Rogersville, NB

Kings Way Care Centre
Quispamsis, NB

POUR LE SYNDICAT

Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5108

Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5327

Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5417

Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5418

Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5419

Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5421

Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5422

**Syndicat canadien de la fonction
publique, Section locale 5579**

POUR L'EMPLOYEUR

Les Residences Jodin Inc.
Edmunston, NB

Le Complexe Rendez-vous Inc.
Neguac, NB

Bishops Nursing Home Inc.
Minto, NB

Nashwaak Villa Nursing Home Inc
Stanley, NB

Wauklehegan Manor Inc.,
McAdam, NB

White Rapids Manor Inc.,
Fredericton Junction, NB

Fundy Nursing Home Inc.,
Blacks Harbour, NB

**Villa St. Isidore,
Saint Isidore, NB**

ANNEXE D

NBCNHU 2022 - 2027 GRILLE SALARIALE

Fin de la CC de 6 ans: 30 juin 2028		Année 1	Année 2	Année 3	Année 4				Année 5		Année 6		
		16-Oct-22	16-Oct-23	16-Oct-24	16-Oct-25			16-Oct-25		16-Oct-26		01-Jul-27	
		1.00	1.10	1.30	1.60		Parité		Parité		Parité		
	Début	Oct-22	Oct-23	Oct-24	Oct-25	Pourcentage		Oct-25		Oct-26		Jul-27	Taux fixe
Préposé aux résidents	A	21.74	22.74	23.84	25.14	26.74	23.00%	0.00	26.74	0.08	26.82	1.60	28.42
	B	22.56	23.56	24.66	25.96	27.56	22.16%	0.00	27.56	0.09	27.65	1.60	29.25
	C	23.41	24.41	25.51	26.81	28.41	21.36%	0.00	28.41	0.10	28.51	1.60	30.11
Commis aux soins infirmiers	A	20.68	21.68	22.78	24.08	25.68	24.18%	1.55	27.23	1.30	28.53	1.60	30.13
	B	21.46	22.46	23.56	24.86	26.46	23.30%	1.66	28.12	1.30	29.42	1.60	31.02
	C	22.27	23.27	24.37	25.67	27.27	22.45%	1.78	29.05	1.30	30.35	1.60	31.95
Coordonnateur.trice des activités	A	20.68	21.68	22.78	24.08	25.68	24.18%	0.00	25.68	1.14	26.82	1.60	28.42
	B	21.46	22.46	23.56	24.86	26.46	23.30%	0.00	26.46	1.19	27.65	1.60	29.25
	C	22.27	23.27	24.37	25.67	27.27	22.45%	0.00	27.27	1.24	28.51	1.60	30.11
Commis de bureau	A	19.68	20.68	21.78	23.08	24.68	25.41%	0.00	24.68	0.00	24.68	1.40	26.08
	B	20.42	21.42	22.52	23.82	25.42	24.49%	0.00	25.42	0.00	25.42	1.40	26.82
	C	21.18	22.18	23.28	24.58	26.18	23.61%	0.00	26.18	0.00	26.18	1.41	27.59
Commis à l'administration	A	22.85	23.85	24.95	26.25	27.85	21.88%	0.00	27.85	0.00	27.85	1.40	29.25
	B	23.71	24.71	25.81	27.11	28.71	21.09%	0.00	28.71	0.00	28.71	1.40	30.11
	C	24.61	25.61	26.71	28.01	29.61	20.32%	0.00	29.61	0.00	29.61	1.40	31.01
Préposé.e à la réadaptation	A	22.85	23.85	24.95	26.25	27.85	21.88%	0.00	27.85	0.68	28.53	1.60	30.13
	B	23.71	24.71	25.81	27.11	28.71	21.09%	0.00	28.71	0.71	29.42	1.60	31.02
	C	24.61	25.61	26.71	28.01	29.61	20.32%	0.00	29.61	0.74	30.35	1.60	31.95
Cuisinier	A	22.85	23.85	24.95	26.25	27.85	21.88%	1.23	29.08	1.30	30.38	1.60	31.98
	B	23.71	24.71	25.81	27.11	28.71	21.09%	1.33	30.04	1.30	31.34	1.60	32.94
	C	24.61	25.61	26.71	28.01	29.61	20.32%	1.43	31.04	1.30	32.34	1.60	33.94
Chef cuisinier/cuisinière	A	25.23	26.23	27.33	28.63	30.23	19.82%	0.00	30.23	1.12	31.35	1.60	32.95
	B	26.18	27.18	28.28	29.58	31.18	19.10%	0.00	31.18	1.17	32.35	1.60	33.95
	C	27.16	28.16	29.26	30.56	32.16	18.41%	0.00	32.16	1.23	33.39	1.60	34.99
Préposé services alimentation	A	18.72	19.72	20.82	22.12	23.72	26.71%	0.00	23.72	0.03	23.75	1.60	25.35
	B	19.44	20.44	21.54	22.84	24.44	25.72%	0.00	24.44	0.03	24.47	1.60	26.07
	C	20.17	21.17	22.27	23.57	25.17	24.79%	0.00	25.17	0.04	25.21	1.60	26.81
Personne à tout faire alimentation	A	18.72	19.72	20.82	22.12	23.72	26.71%	0.00	23.72	0.03	23.75	1.60	25.35
	B	19.44	20.44	21.54	22.84	24.44	25.72%	0.00	24.44	0.03	24.47	1.60	26.07
	C	20.17	21.17	22.27	23.57	25.17	24.79%	0.00	25.17	0.04	25.21	1.60	26.81
Préposé.e à la buanderie	A	18.72	19.72	20.82	22.12	23.72	26.71%	0.00	23.72	0.03	23.75	1.60	25.35
	B	19.44	20.44	21.54	22.84	24.44	25.72%	0.00	24.44	0.03	24.47	1.60	26.07
	C	20.17	21.17	22.27	23.57	25.17	24.79%	0.00	25.17	0.04	25.21	1.60	26.81
Couturière	A	19.68	20.68	21.78	23.08	24.68	25.41%	0.03	24.71	1.30	26.01	1.60	27.61
	B	20.42	21.42	22.52	23.82	25.42	24.49%	0.09	25.51	1.30	26.81	1.60	28.41
	C	21.18	22.18	23.28	24.58	26.18	23.61%	0.16	26.34	1.30	27.64	1.60	29.24
Préposé aux services d'entretien	A	18.72	19.72	20.82	22.12	23.72	26.71%	0.00	23.72	0.03	23.75	1.60	25.35
	B	19.44	20.44	21.54	22.84	24.44	25.72%	0.00	24.44	0.03	24.47	1.60	26.07
	C	20.17	21.17	22.27	23.57	25.17	24.79%	0.00	25.17	0.04	25.21	1.60	26.81
Personne à tout faire entretien	A	18.72	19.72	20.82	22.12	23.72	26.71%	0.00	23.72	0.03	23.75	1.60	25.35
	B	19.44	20.44	21.54	22.84	24.44	25.72%	0.00	24.44	0.03	24.47	1.60	26.07
	C	20.17	21.17	22.27	23.57	25.17	24.79%	0.00	25.17	0.04	25.21	1.60	26.81
Chef services entretien ménager	A	19.68	20.68	21.78	23.08	24.68	25.41%	3.46	28.14	1.30	29.44	1.60	31.04
	B	20.42	21.42	22.52	23.82	25.42	24.49%	3.64	29.06	1.30	30.36	1.60	31.96
	C	21.18	22.18	23.28	24.58	26.18	23.61%	3.85	30.03	1.30	31.33	1.60	32.93
Personne à tout faire entretien	A	18.72	19.72	20.82	22.12	23.72	26.71%	0.00	23.72	0.03	23.75	1.60	25.35
	B	19.44	20.44	21.54	22.84	24.44	25.72%	0.00	24.44	0.03	24.47	1.60	26.07
	C	20.17	21.17	22.27	23.57	25.17	24.79%	0.00	25.17	0.04	25.21	1.60	26.81
Préposé aux services d'entretien	A	20.68	21.68	22.78	24.08	25.68	24.18%	0.68	26.36	1.30	27.66	1.60	29.26
	B	21.46	22.46	23.56	24.86	26.46	23.30%	0.76	27.22	1.30	28.52	1.60	30.12
	C	22.27	23.27	24.37	25.67	27.27	22.45%	0.84	28.11	1.30	29.41	1.60	31.01
Surveillant services entretien	A	22.85	23.85	24.95	26.25	27.85	21.88%	3.21	31.06	1.30	32.36	1.60	33.96
	B	23.71	24.71	25.81	27.11	28.71	21.09%	3.39	32.10	1.30	33.40	1.60	35.00
	C	24.61	25.61	26.71	28.01	29.61	20.32%	3.57	33.18	1.30	34.48	1.60	36.08
Ingénieur force motrice (raj. paie)	A	22.85	23.85	24.95	26.25	27.85	21.88%	1.23	29.08	1.30	30.38	1.60	31.98
	B	23.71	24.71	25.81	27.11	28.71	21.09%	1.33	30.04	1.30	31.34	1.60	32.94
	C	24.61	25.61	26.71	28.01	29.61	20.32%	1.43	31.04	1.30	32.34	1.60	33.94
Electricien	A	26.52	27.52	28.62	29.92	31.52	18.85%	0.00	31.52	0.00	31.52	1.43	32.95
	B	27.52	28.52	29.62	30.92	32.52	18.17%	0.00	32.52	0.00	32.52	1.43	33.95
	C	28.55	29.55	30.65	31.95	33.55	17.51%	0.00	33.55	0.00	33.55	1.44	34.99
IAA (Let. entente: équité salariale)	A	29.23	30.23	31.33	32.63	34.23	17.11%			0.00		0.00	
	B	30.18	31.18	32.28	33.58	35.18	16.57%			0.00		0.00	
	C	31.19	32.19	33.29	34.59	36.19	16.03%			0.00		0.00	
Moyenne à la fin de 6 ans												7.81	36.41%

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

Et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

PROJET DE LOI 17

Les parties reconnaissent que Le Syndicat participe à ce processus de ratification sans préjudice de sa position selon laquelle le projet de loi 17 est inconstitutionnel.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR:

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

Et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

AGENTS NÉGOCIATEURS

L'AFSNB et le CSFSNB conviennent qu'avant l'expiration de la Convention Collective actuelle, les deux parties étudieront le concept de devenir des agents négociateurs certifiés. De plus, avant la prochaine ronde de négociations, les parties se rencontreront pour discuter des résultats de ces études.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR:

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

Et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

QUALIFICATIONS POUR LES PRÉPOSÉS AUX RÉSIDENTS

Les parties conviennent que si le gouvernement introduit une nouvelle qualification pour les préposés aux résidents, que les parties se réuniront aussitôt que possible après l'annonce pour établir un plan de mise en œuvre. Aucun employé ne sera mis en disponibilité à la suite l'ajout de nouvelles qualifications. L'AFSNB examinera les options de financement pour toute formation requise.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

Et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL

La violence au travail se définit par tout acte menant à des blessures ou toute menace de blessure, réelle ou perçue par la personne, y compris mais sans s'y limiter : violence physique (intentionnelle ou non intentionnelle ou survenant en raison d'une maladie pour laquelle la personne suit un traitement), menaces verbales ou écrites, ou vandalisme de la propriété personnelle. La violence peut venir des patients, des résidents, des visiteurs, des bénévoles et du personnel.

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick est déterminée à assurer la qualité et la sécurité des soins dispensés aux résidents, et à offrir un milieu de travail sans risque à tous ses employés, y compris prévenir la violence au travail. C'est pourquoi l'Association prendra toutes les précautions raisonnables pour offrir un milieu de travail sûr, sécuritaire et sans violence. Bien qu'il y ait différentes mesures en place dans chaque foyer de soins, une approche complète et coordonnée visant la prévention de la violence est impérative. Un programme bien conçu permettra d'assurer la sécurité du milieu de travail et améliorera la sécurité du personnel et des résidents en diminuant le risque de violence au travail.

Pour poursuivre les efforts en vue d'atteindre l'objectif d'un lieu de travail sans violence, les parties consentent à former un comité provincial sur la violence au travail composé de trois représentants égaux du Syndicat et de l'Employeur. Le but du comité sera de continuer de se rencontrer afin d'évaluer le succès du programme selon les paramètres convenus, et de formuler d'autres recommandations, au besoin pour atteindre ledit objectif.

Le Comité peut être fusionné avec les comités existants qui se concentrent sur la prévention de la violence en milieu de travail.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR:

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

Et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

CLASSIFICATION DES IAA

Attendu que le Conseil du Trésor et la section locale 1252 du SCFP examineront conjointement tous les emplois d'IAA pendant la durée de la convention collective actuelle.

Si l'examen aboutit à une reclassification des emplois d'IAA à une autre tranche salariale, les parties conviennent que le taux de salaire des IAA dans la présente convention collective sera ajusté pour refléter le taux d'emplois d'IAA reclassifiés dans l'unité de négociation du SCFP 1252 en vigueur la même date que la section locale 1252 du SCFP afin d'assurer la parité entre les deux secteurs.

Dans le cas où l'examen des emplois d'IAA dans l'unité de négociation de la section locale 1252 identifie des niveaux de travail multiples et des résultats dans plus d'une seule bande de classification et de rémunération des IAA, pour atteindre l'objectif de parité tel que mentionné ci-dessus, les parties se réuniront le plus tôt possible pour évaluer les nouvelles classifications des IAA de la section locale 1252 et déterminera quelle tranche salariale convient le mieux aux IAA dans la présente convention collective en fonction des exigences énoncées dans le rapport du Comité conjoint d'évaluation des emplois du CSFSNB et l'AFSNB.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR:

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

MAXIMISATION DES HEURES DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS EN TRAVAILLANT DANS PLUSIEURS CLASSIFICATIONS DES POSTES

ATTENDU QUE les parties veulent augmenter l'utilisation de ses ressources humaines en offrant la possibilité aux employés de travailler dans plusieurs classifications au sein des départements;

PAR CONSÉQUENT, les parties acceptent que les employés à temps partiel qui reçoivent du travail conformément à l'article 4.03(c) et qui veulent travailler dans plusieurs classifications, peuvent le faire sur la base des « modalités et conditions » suivantes, à condition que les membres de la section locale aient accepté de manière permanente ou temporaire:

- Tout employé à temps partiel qui se fait attribuer une classification principale aura la possibilité de travailler dans une classification secondaire dans laquelle il est qualifié.
- Les employés qui se font attribuer une classification et un service principaux se feront attribuer et/ou offrir du travail dans une classification et un service secondaire seulement après que les employés qui sont affectés régulièrement à cette classification et à ce service se sont fait attribuer et/ou offrir du travail à l'intérieur de cette classification et de ce service.
- De tels employés recevront une formation polyvalente à l'intérieur des classifications respectives et se feront attribuer et/ou offrir du travail selon l'ancienneté aux fins de remplacement.
- Une clause de non-participation de trente jours doit être incluse dans tous les Protocoles d'Entente des sections locales pour chaque partie.
- **Aux fins des articles 23 et 15, les employés seront attribués de l'ancienneté pour toutes les heures effectuées dans les services qu'ils ont accepté de travailler.**
- **L'article 21.04 s'applique au service principal de l'employé**
- **Les demandes de congé sont rémunérées au taux de salaire et à la classification où l'employé était prévu travailler.**

EN OUTRE, l'employeur peut créer des postes avec des heures garanties qui contiennent du travail provenant de plusieurs classifications en vertu de l'article 16, pour les sections locales qui ont un Protocole d'Entente autorisant les classifications primaires et secondaires. Pour pourvoir ces postes, le candidat retenu est celui qui a le plus d'ancienneté à la date de l'affichage parmi ceux qui remplissent les conditions requises pour le poste de toutes les classifications incluses dans l'affichage.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

Sharon Teare

POUR L'EMPLOYEUR :

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

COMITÉ DES PARTIES PRENANTES POUR LES SOINS AUX RÉSIDENTS

ATTENDU QUE les parties sont déterminées à améliorer les résultats liés aux soins pour les aînés;

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que le ratio de compétences approprié du personnel au service des soins est un enjeu compliqué qui mérite de faire l'objet d'un examen, d'une recherche et de la participation de diverses parties prenantes;

PAR CONSÉQUENT, les parties conviennent de former le comité des parties prenantes pour soins aux aînés aux conditions suivantes :

1. Le comité aura pour mandat de formuler des recommandations au gouvernement sur le ratio de compétences et les heures de soins aux résidents à l'aide d'une démarche fondée sur des preuves, en s'appuyant sur les ensembles de données disponibles (y compris, mais sans s'y limiter, l'étude DMR réalisée par le gouvernement en 2001) qui seront éclairées par l'examen des compétences provinciales.
2. Le comité sera un comité de l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick.
3. Le comité comprendra diverses parties prenantes en plus des parties, le CSFSNB et l'AFSNB, le ministère du Développement social et les représentants des gestionnaires des foyers de soins.
4. À la première réunion du comité, les parties prenantes élaboreront le cadre de référence.
5. Le comité sera appuyé par un chercheur professionnel qui concevra la méthodologie de la recherche, dont l'examen de la situation dans d'autres provinces.
6. Résultats : un rapport présentant les recommandations sera soumis à la ministre du Développement social concernant les heures de soins et le ratio de compétences ainsi que le perfectionnement professionnel nécessaire.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

Sharon Teare

POUR L'EMPLOYEUR :

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

REPRÉSAILLES ET MESURES DISCIPLINAIRES

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de représailles ou de mesures disciplinaires par quel que Employeur ou Conseil que ce soit par rapport à toute action prise durant le cours des négociations de la nouvelle convention collective. Toutes les plaintes ou mesures disciplinaires déposées seront retirées.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

AUCUNE MISE À PIED
CAUSÉE PAR UNE MODIFICATION AU RAPPORT DE DOTATION DU PERSONNEL

L'Employeur convient qu'aucune mise à pied de IAAs, causée par une modification au rapport de dotation du personnel, ne sera effectuée dans les foyers de soins par la province du Nouveau-Brunswick.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. et le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick ont convenu par entente mutuelle pendant les négociations collectives de modifier comme suit le Régime de retraite pour les employés du groupe général et services.

Les améliorations suivantes au régime sont entrées en vigueur à partir du 1^{er} janvier 1997.

- (1) Un participant au régime peut se retirer du statut actif sans avoir à subir de réduction de ses droits en rente, s'il rencontre l'une des exigences suivantes :
 - (a) Le participant au régime a cinq (5) ans de service ininterrompu ou encore cinq (5) ans de service ouvrant droit à pension et il est âgé de soixante (60) ans ou plus; ou
 - (b) Le participant au régime est âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus et la somme de son âge et de ses années de service ininterrompu égale quatre-vingt-cinq (85) ou plus.

Un participant au régime qui a droit à une prestation acquise peut prendre sa retraite en tout temps après avoir atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans. Si toutefois il ne répond pas à l'une des exigences (a) ou (b) ci-haut, ses droits en rente seront diminués. Le taux de réduction est de 5/12 pour cent de fois le nombre de mois dont la date de retraite anticipée précède la date la plus rapprochée où le participant au régime peut rencontrer l'une des exigences a) ou b) ci-haut. Le temps de service bien entendu s'arrête à la date de la cessation d'emploi du participant aux fins du calcul de la formule de quatre-vingt-cinq (85) au paragraphe (b).

En plus de bénéficier de prestations à vie, un participant prenant une retraite anticipée a droit à une prestation de transition équivalant à 4 \$ par mois fois le nombre d'années de service ouvrant droit à pension. Si le participant est âgé de moins de soixante (60) ans lors de la retraite, le montant de la prestation de transition est réduit de 10/12 pour cent pour chaque mois où l'âge à la retraite est sous les soixante (60) ans.

La prestation de transition n'est payable que jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans et cesse au décès du retraité s'il se produit avant qu'il n'ait atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Les dispositions sur la prestation de retraite anticipée non réduite et la prestation de transition sont dévolues à ceux qui prennent leur retraite après avoir complété cinq années de service ininterrompu ou cinq années ouvrant droit à pension, mais qui n'ont pas atteint l'âge leur permettant de prendre une retraite anticipée.

L'hypothèse des revenus de placement est celle qui est recommandée par l'actuaire, à 7,4 pour cent.

- (2) Les parties acceptent les changements qui suivent à la Lettre d'entente sur le Régime de retraite, et d'utiliser le surplus disponible tel que recommandé par l'Actuaire, à partir du 1er juillet 2000.

La participation au Régime de retraite commencera immédiatement au moment où l'employé a terminé sa période de probation. La période de probation est de 450 heures de travail.

La prestation de pension à vie augmentera de 2 pour cent pour chaque année de service du commencement du régime au 1^{er} janvier 1991. La prestation à vie augmentera de 1,6 pour cent du 1^{er} janvier 1994 jusqu'au 1^{er} juillet 2000. (*c'est déjà 1,6% pour les années de service jusqu'au 1^{er} janvier 1994*)

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET BLESSURES

Les parties conviennent de participer **conjointement à un Programme de prévention des accidents et blessures** là où il existe, et de travailler à la mise en oeuvre **d'un programme** là où il n'existe pas.

L'AFSNB et le CSFSNB reconnaissent conjointement la nécessité de programmes qui aident à prévenir les accidents ou les blessures en milieu de travail. De plus, l'AFSNB et le CSFSNB conviennent d'encourager les employeurs individuellement et les sections locales du syndicat à participer pleinement à tout programme qui aide à prévenir les accidents et les blessures au travail.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

REVUE DES HEURES TRAVAILLÉES À TEMPS PARTIEL

Les parties consentent à passer en revue toutes les heures travaillées à temps partiel dans chaque foyer de soins faisant partie de la Convention collective dans le but de convertir le plus grand nombre possible de ces heures en des postes à temps plein, dans chaque service du foyer de soins. Il est entendu que la Convention collective et les directives gouvernementales devront être respectées dans l'exercice de cette revue.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

Et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

RÉTROACTIVITÉ

Les Salaires prévus par la présente convention sont en vigueur le 16 octobre **2022**. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les régulières, le surtemps et les heures de rappel, pour tout employé de la section locale. Les personnes qui n'ont pas droit au traitement rétroactif sont les suivants :

- (1) Celles qui ont quitté le service du foyer de soins avant d'avoir terminé leur période de stage.
- (2) Celles qui sont devenues des employées le ou après le 16 octobre **2022** et qui ont quitté volontairement le service du foyer de soins avant la date de la signature de la présente convention.
- (3) Les personnes qui ont été congédiées par mesure disciplinaire et qui n'ont pas réintégré leur travail.
- (4) Tous les autres changements à la convention collective seront en vigueur à la date de signature ou à la date mentionnée à la convention collective.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT:

POUR L'EMPLOYEUR:

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des Foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

AVANTAGES DU RÉGIME DE RETRAITE EN VIGUEUR

Aux fins de clarification, les parties conviennent que les avantages du Régime de retraite en vigueur ne seront pas modifiés sans entente mutuelle.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

NON RETRAIT DES FONDS DE PENSION

Suite à la signature de la convention collective et tel que convenu en ce qui a trait au Régime de retraite, les parties s'assureront que le document du Régime de retraite sera modifié afin d'empêcher les participants au Régime de retraite de retirer leur valeur marchande du régime lors de leur retraite.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Conseil du syndicat des foyers des soins du Nouveau-Brunswick

et

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

COMITÉ CONJOINT DE DIRECTION SUR L'ÉVALUATION DES TÂCHES

Les parties acceptent le rapport final du Comité conjoint de direction sur l'évaluation des tâches tel que présenté aux équipes de négociation le 18 février 2008.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

CONTRIBUTION RÉTROACTIVE AU RÉGIME DE RETRAITE

Les taux requis de contribution au régime de retraite seront prélevés du montant de rétroactivité versé aux employés faisant partie du Régime de retraite à la date de la signature de la convention collective. Les taux requis de contribution au Régime de retraite seront ceux en vigueur pendant la période de rétroactivité.

Aucune contribution au régime de retraite ne sera effectuée du montant de rétroactivité versé aux individus ne contribuant plus activement au Régime de retraite à la date de la signature de la convention collective.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le **21^{ème}** jour de **mai, 2025**.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (CSFSNB)

et

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB)

Objet: Équité salariale

ATTENDU QUE les parties ont négocié une convention collective prévoyant des augmentations de salaire qui créent la parité salariale avec la convention collective entre le SCFP 1252 et la Province du Nouveau-Brunswick (la « convention collective du SCFP 1252 ») :

PAR CONSÉQUENT, l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et l'exécutif du Conseil des foyers de soins du Nouveau-Brunswick conviennent par la présente ce qui suit :

1. Examiner les questions liées à l'équité salariale entre les hommes et les femmes;
2. Maintenir la question sur l'équité salariale entre les hommes et les femmes comme un point permanent à l'ordre du jour des réunions patronales-syndicales provinciales;
3. Tenter de répondre à toute préoccupation concernant l'équité salariale entre les hommes et les femmes;
4. Si les parties conviennent qu'une étude sur l'équité salariale entre les hommes et les femmes et/ou la mise en œuvre de l'équité salariale entre les hommes et les femmes doit avoir lieu, les parties conviennent de ce qui suit:

Pour mettre en œuvre l'équité salariale, l'employeur ne doit pas :

- (a) Réduire, geler ou bloquer le taux de rémunération d'un employé; ou
- (b) Placer un employé à un échelon inférieur d'une échelle salariale qui a été rajustée.

Les parties s'efforceront conjointement à parvenir à un accord sur les points suivants :

- (a) Choisir un système d'évaluation des emplois non discriminatoire;
- (b) Identifier toutes les classifications à prédominance féminine et toutes les classifications à prédominance masculine;
- (c) Les résultats de l'étude seront mis en œuvre dans tous les foyers de soins relevant de la présente convention collective dans les 60 jours suivant la fin de l'étude et les classifications à prédominance féminine se verront attribuer un taux de rémunération égal au taux de rémunération moyen ou projeté des classifications à prédominance masculine effectuant un travail de valeur égale ou comparable.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21^{ème} jour de mai, 2025.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

et

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

Objet: Rajustement salarial des Ingénieurs spécialisés en force motrice

Contexte:

1. L'employeur et le syndicat (les « parties ») sont liés par une convention collective;
2. L'employeur a identifié des problèmes de recrutement et de maintien des ingénieurs spécialisés en force motrice;
3. Les pénuries de personnel ont entraîné un nombre excessif d'heures supplémentaires; et
4. Les parties reconnaissent que le maintien d'un service adéquat et la réduction des heures supplémentaires justifient un rajustement salarial.

CONDITIONS:

Les parties conviennent par la présente que:

1. La présente lettre d'entente s'applique à la classification des ingénieurs en force motrice (code d'emploi 810);
2. La classification recevra une augmentation de 25% de son salaire de base, ou sera autrement conforme à la convention collective entre la Province du Nouveau-Brunswick et le SCFP 1252 (le « rajustement salarial »), sous réserve des autres dispositions de la présente lettre d'entente;
3. Le rajustement salarial entrera en vigueur à la date de signature de la présente lettre d'entente et n'aura pas d'effet rétroactif;
4. L'employeur examinera l'efficacité du rajustement salarial six (6) mois après la date de signature de la présente Lettre d'entente;

5. L'employeur peut augmenter ou diminuer le rajustement salarial si, à sa discrétion exclusive, il détermine qu'une modification est nécessaire pour atteindre les objectifs de recrutement et de maintien en poste;
6. Les résultats de l'étude seront partagés et discutés avec le syndicat avant toute modification du rajustement salarial;
7. La présente Lettre d'entente modifiée et le rajustement salarial seront en vigueur jusqu'à ce que la convention collective soit renouvelée.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21^{ème} jour de mai, 2025.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc.

RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSTE

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il y a près de 100 postes vacants; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il y a près de 200 lits vides; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent que 63% des membres ont moins de cinq (5) ans de service; et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'il y a environ 1100 personnes qui attendent d'être placées dans un foyer de soins, et 458 personnes qui occupent un lit d'hôpital, et

ATTENDU QUE les parties reconnaissent le besoin de recrutement et de maintien en poste de toutes les classifications au sein des foyers de soins, chaque employé recevra une prime de maintien en poste basée sur ce qui suit :

- (a) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 25 ans de service continu, à un ajustement de 3% de son taux salarial normal. L'employeur doit mettre en œuvre cet ajustement au cours de la première période de paie qui suit le 25^e anniversaire de la date d'entrée en service de l'employé.
- (b) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 20 ans de service continu, à un ajustement de 2% de son taux salarial normal. L'employeur doit mettre en œuvre cet ajustement au cours de la première période de paie qui suit le 20^e anniversaire de la date d'entrée en service de l'employé.
- (c) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 15 ans de service continu, à un ajustement de 1% de son taux salarial normal. L'employeur doit mettre en œuvre cet ajustement au cours de la première période de paie qui suit le 15^e anniversaire de la date d'entrée en service de l'employé.
- (d) Aux fins de la mise en œuvre initiale de la prime de reconnaissance et de maintien en poste, tous les employés qui ont déjà accumulé les années de service requises auprès de l'employeur à la date de signature de la présente convention collective ont droit à chaque augmentation de la prime de maintien en poste à compter de la date de signature.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21^{ème} jour de mai, 2025.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

Entre

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (CSFSNB)

Et

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB)

Objet: Ajustement de parité salariale pour les Infirmières auxiliaires autorisées (IAA)

Contexte:

1. L'employeur et le syndicat (les « parties ») sont liés par une convention collective;
2. L'employeur a identifié des problèmes de recrutement et de maintien des IAA, ce qui a entraîné des pénuries de personnel; et
3. Assurer la parité entre le secteur des soins de longue durée et le Syndicat des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick (SIINB) pour la classification des infirmières auxiliaires autorisées.

CONDITIONS:

Les parties conviennent par la présente que:

1. Dans le cas où le SIINB négocie une convention collective qui contient un rajustement salarial pour les IAA supérieur à celui contenu dans la convention collective du Conseil des foyers de soins du Nouveau-Brunswick, les parties conviennent d'appliquer tout rajustement salarial pour les IAA à la convention collective du CSFSNB jusqu'à l'expiration de la présente convention collective du CSFSNB.
2. Aux fins de clarification, la parité pour les IAA dans la convention collective du CSFSNB et avec la convention collective du SIINB mentionnée ci-dessus entrera en vigueur à la même date que celle fixée dans la convention collective du SIINB et ne dépassera ni s'ajoutera à la convention collective du SIINB.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21^{ème} jour de mai, 2025.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

Entre

Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick (CSFSNB)

Et

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick Inc. (AFSNB)

MIEUX-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL / JOURNÉES MIEUX-ÊTRE

Le Syndicat et l'Employeur conviennent que les congés de maladie sont un avantage négocié qui s'entend d'une assurance contre les difficultés financières lorsque l'employé n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure. L'Employeur a le droit de s'attendre à une assiduité régulière au travail.

Le Syndicat et l'Employeur conviennent également que les congés de maladie doivent être utilisés et gérés avec soin pour s'assurer que les prestations de congé de maladie sont disponibles, abordables et durables à long terme.

Le Syndicat et l'Employeur reconnaissent qu'un milieu de travail sain et sécuritaire est essentiel au bien-être des employés et à l'assiduité au travail.

L'utilisation élevée des congés de maladie affecte le moral des employés, la productivité, la sécurité, le milieu de travail et entraîne des coûts accrus pour l'Employeur, comme le remplacement et les heures supplémentaires. De plus, les pénuries de personnel entraînent une charge de travail accrue pour les employés.

L'objectif primaire de la « conversion des journées de maladies en journées mieux-être » est de reconnaître les facteurs déterminants de l'utilisation des congés de maladie, tels que :

- La complexité accrue des besoins des résidents
- Le recrutement et le maintien en poste
- Le harcèlement et l'intimidation sur le lieu de travail
- La violence en milieu de travail
- Les heures de soins
- La pénurie de personnel
- Le mieux-être en milieu de travail
- La santé mentale

Le syndicat et l'employeur ont convenu ce qui suit:

- Conformément à l'article 22.01 (a), les congés de maladie continueront d'être accumulés à raison de 1,5 jour par mois d'emploi continu, jusqu'à un maximum de 240 jours ouvrables.
- Un maximum de 30 heures par année civile du temps accumulé, pour les employés à temps plein et à temps partiel, sera versé dans une banque de congés de maladie séparée appelée « maladie-bien-être ».
- Les heures de maladie-bien-être ne peuvent pas être reportées, mais toute heure de maladie non utilisée sera réaffectée à la banque de congés de maladie de l'employé à compter de la première période de paie de la nouvelle année civile.
- Les employés dont le solde de la banque de congés de maladie est nul n'ont pas droit aux congés de maladie-bien-être jusqu'à ce qu'ils commencent à accumuler un solde positif de congés de maladie.
- L'ensemble de l'article 22 s'appliquera au temps de bien-être, à l'exception de l'article 22.03.

Note: La présente Lettre d'entente entrera en vigueur le 1 janvier 2024.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21^{ème} jour de mai, 2025.

POUR LE SYNDICAT :

POUR L'EMPLOYEUR :

Sharon Teare

Justin Wies