

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE CENTRE ÉVOLUTION JEUNESSE INC.

ET

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*
SECTION LOCALE 3179

En vigueur jusqu'au 31 mars 2018

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	1
ARTICLE 1 – DROIT DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	1
ARTICLE 3 – DÉFINITIONS	2
ARTICLE 4 – DISCRIMINATION	3
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE	4
ARTICLE 6 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	4
ARTICLE 7 – CORRESPONDANCE	4
ARTICLE 8 – COMITÉ DE NÉGOCIATION	5
ARTICLE 9 – PROCÉDURE DES RÈGLEMENTS DES GRIEFS	5
ARTICLE 10 – ARBITRAGE	7
ARTICLE 11 – GRÈVE ET LOCK-OUT	8
ARTICLE 12 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION, MESURES DISCIPLINAIRES ET DÉMISSION	8
ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ	10
ARTICLE 14 – PÉRIODE DE STAGE	10
ARTICLE 15 – POSTES VACANTS, AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS	11
ARTICLE 16 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL	11
ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 18 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	12
ARTICLE 19 – TRAVAIL PAR RELAIS	13
ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS	14
ARTICLE 21 – VACANCES	14

ARTICLE 22 – CONGÉS DE GUÉRISON	15
ARTICLE 23 – CONGÉS AUTORISÉS	16
ARTICLE 24 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS	19
ARTICLE 25 – CLASSIFICATION DES POSTES ET RE-CLASSIFICATION	20
ARTICLE 26 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	20
ARTICLE 27 – PROTOCOLES D’ENTENTES	21
ARTICLE 28 – GÉNÉRALITÉS	21
ARTICLE 29 – MAINTIEN DES CONDITIONS ACTUELLES	21
ARTICLE 30 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	21
ARTICLE 31 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION	21
ANNEXE A	23
ANNEXE B	24
ANNEXE C	25
ANNEXE D	26
ANNEXE E	27
PROTOCOLE D’ENTENTE NO. 1	28

LA PRÉSENTE CONVENTION conclue ce 12^e jour de mars 2013.

ENTRE : LE CENTRE ÉVOLUTION JEUNESSE INC., un corps constitué en corporation, ayant son siège social à Petit-Rocher au Nouveau-Brunswick, ci-après appelé « L'employeur »,

Partie de première part

ET : LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, UNITÉ SYNDICALE 3179, ci-après appelé « Le Syndicat »,

Partie de seconde part

PRÉAMBULE

Attendu que les parties à la présente convention ont l'intention et le but de maintenir des conditions stables d'emploi entre l'Employeur, les employés et le Syndicat, de favoriser le bien-être et l'accroissement du rendement des employés en vue d'assurer un service efficace à la clientèle de l'Employeur; à cette fin, les parties aux présentes énoncent certaines dispositions relatives à la rémunération, aux heures de travail et à d'autres conditions d'emploi intéressant les employés visés par la présente convention.

À ces causes, les parties s'entendent sur les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 – DROIT DE LA DIRECTION

1.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve tous les droits, fonctions, attributions et pouvoirs qui ne sont pas explicitement restreints, délégués ou modifiés par la présente convention collective.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

2.01 Reconnaissance syndicale et l'unité de négociation – L'Employeur reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur de tous les employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Nouveau-Brunswick numéro C.R.I. 1-46-80.

2.02 Tâches réservées aux employés de l'unité de négociation – Nulle personne, **à l'exception du superviseur résidentiel**, ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne doit occuper le poste d'un employé faisant partie de l'unité de négociation sauf pour fins de formation, d'expérience ou en cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles et sous réserve que l'accomplissement de ces tâches ne réduise pas le nombre normal d'heures de travail (ou le salaire) d'un employé.

ARTICLE 3 – DÉFINITIONS

- 3.01** a) **Employé** – Dans la présente convention, employé désigne toute personne faisant partie de l'unité syndicale et plus particulièrement le mot employé comprendra ceux et celles compris et comprises à la définition de salarié au sens de la *Loi sur les Relations Industrielles, L.R. du N.-B., Chapitre 1 – 4.*
- b) Aux fins de la présente convention les employés se subdivisent en les catégories suivantes :
- i) **employé à temps plein** qui seront ceux et celles qui travaillent normalement et de façon régulière pendant le nombre d'heures prévu à l'article 17.01 et qui sont embauchés pour une période indéterminée;
 - ii) **employé à temps partiel** qui seront ceux et celles qui travaillent normalement et de façon régulière pendant un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu à l'article 17.01 et qui sont embauchés pour une période indéterminée;
 - iii) **employé occasionnel** – dans la présente convention, le mot occasionnel désigne une personne embauchée pour travailler dans les classifications comprises dans l'unité de négociation mais qui ne sont ni des employés à temps plein ou des employés à temps partiel.
- 3.02** **Période de stage** – Dans la présente convention, période de stage, désigne la période durant laquelle est évaluée la compétence d'une personne embauchée pour travailler dans les classifications comprises dans l'unité de négociation.
- 3.03** **Heures de travail** – désigne aux fins de la présente convention, le nombre d'heures durant lesquelles l'employé doit travailler.
- 3.04** **Ancienneté** – désigne, aux fins de la présente convention, la durée d'emploi au service de l'Employeur calculée, sauf dispositions contraires de la présente, à l'échelle de l'ensemble de l'unité de négociation. Lorsque la période de stage définie à la disposition 3.02 est complétée, l'ancienneté de l'employé doit remonter à la date du début de son emploi.
Pour fins de précision, 2080 heures de travail constitueront un (1) an d'ancienneté.
- 3.05** **Service** – signifie les heures réelles payées directement par l'Employeur, y compris les heures payées par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail du N.-B. Une année de service est 2080 heures payées, excluant les heures supplémentaires travaillées. Le service inclut des périodes d'absence, sans rémunération, pour vaquer aux affaires syndicales.
- 3.06** **Congé de guérison** – désigne, aux fins de la présente convention, la période de temps durant laquelle un employé est en congé payé en raison de maladie 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.*
- 3.07** **Avancement** – désigne, aux fins de la présente convention, le passage d'un poste à un autre où le salaire maximum est le plus élevé.

- 3.08 Grief** – Dans la présente convention, grief signifie un différend ou une divergence d'opinion concernant l'un des points suivants :
- a) l'interprétation ou la prétendue violation d'une disposition quelconque de la présente convention;
 - b) une mesure entraînant un congédiement, une suspension ou une pénalité financière;
 - c) l'interprétation ou l'application d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'un arrêté, d'une directive ou d'un autre document formulé ou édicté par l'Employeur et ayant trait aux conditions d'emploi;
 - d) tout incident ou affaire influant sur les conditions d'emploi qui sont visées dans les trois alinéas précédents et pour lesquels aucune procédure administrative de redressement n'est prévue dans le texte ou en application d'une loi de l'Assemblée Législative.
- 3.09 Unité de négociation** – désigne, aux fins de la présente convention, les employés du Centre Évolution Jeunesse Inc.
- 3.10 Emploi 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.
- 3.11 Employeur** – désigne, aux fins de la présente convention, le Conseil d'administration du Centre Évolution Jeunesse Inc. et doit inclure ses représentants.
- 3.12 Superviseur résidentiel : Employé non syndiqué, qui peut travailler auprès de la clientèle du Centre Évolution Jeunesse Inc.**

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

- 4.01** Les parties conviennent qu'aucune discrimination ne doit être exercée ni pratiquée. Les deux parties reconnaissent la *Loi sur les droits de la personne, L.R. du N.-B., Chapitre H-11* et conviennent à l'appliquer à cette convention.
- 4.02 Harcèlement**

L'Employeur s'engage à mettre en application la politique sur le harcèlement au travail adoptée par Le Centre Évolution Jeunesse Inc.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

- 5.01** Tous les employés faisant partie de l'unité de négociation et qui sont actuellement membres du Syndicat doivent continuer de demeurer membres du Syndicat comme condition d'emploi. Les nouveaux employés de l'Employeur devront tous, comme condition d'emploi, devenir et rester membres du Syndicat à compter de leur premier jour d'emploi. Cet article est assujéti à l'article 14.02.
- 5.02** Nul employé syndiqué ne doit être obligé ou autorisé à conclure avec l'Employeur ou ses représentants une entente écrite ou verbale susceptible d'entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 6 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

- 6.01** a) Prélèvements – L'Employeur doit retenir sur le salaire de chaque employé, à compter du premier jour d'emploi de celui-ci, un montant égal à la cotisation mensuelle normale prévue dans les Statuts et Règlements du Syndicat.
- b) Reçu des cotisations – Au moment où les feuillets (T-4) de l'impôt sur le revenu sont rendus disponibles, l'employeur doit inscrire le montant des cotisations syndicales payées par chaque membre du syndicat au cours de l'année précédente.
- 6.02** Retenues – Les sommes doivent être retenues à la fin de chaque mois et remises au secrétaire-trésorier du Syndicat avant le 15^e jour du mois suivant. Elles doivent être accompagnées d'une liste de noms de tous les employés sur le salaire desquels les retenues ont été effectuées.
- 6.03** Montant des cotisations syndicales – Avant que l'Employeur ne soit obligé de retenir un montant en application du présent article, le Syndicat doit communiquer par écrit à l'Employeur le montant de sa cotisation mensuelle réglementaire. Le montant ainsi communiqué doit continuer d'être le montant à retenir en application du présent article jusqu'à ce qu'il soit changé par un autre avis écrit à l'Employeur, signé par les représentants désignés du Syndicat; après quoi, ce montant changé doit être le montant à retenir, et ainsi de suite.
- 6.04** Nouveaux employés – L'Employeur convient d'informer les nouveaux employés de l'existence de la présente convention collective et des conditions d'emploi établies dans les articles portant sur la sécurité syndicale et le prélèvement des cotisations.
- 6.05** Avis au Syndicat – Le Syndicat doit recevoir un compte-rendu mensuel de toutes nominations, tous embauchages, toutes mises en disponibilité, toutes mutations, tous rappels et toutes cessations d'emploi parmi les employés visés par la présente convention.

ARTICLE 7 – CORRESPONDANCE

- 7.01** Toute correspondance entre les parties portant sur la présente ou en découlant doit se faire par l'entremise du secrétaire du Syndicat et du Directeur du centre.

ARTICLE 8 – COMITÉ DE NÉGOCIATION

- 8.01** (a) Négociations – Un congé non payé, sans perte d’ancienneté, doit être accordé aux membres autorisés à assister aux séances officielles de négociations.
- (b) À la demande écrite du Syndicat, l’Employeur doit accorder un congé non payé, sans perte d’ancienneté, aux employés désignés par le Syndicat en vue d’assister à des congrès du travail, réunion du conseil ou journée d’études.
- 8.02** Comité employeur-employé
- (a) Création du Comité – Les parties à la présente convention doivent établir un comité de collaboration ouvrière-patronale parce qu’ils reconnaissent les avantages possibles d’un tel comité. Il est entendu que le comité en question doit être composé de deux (2) membres représentant le syndicat et deux (2) membres représentant l’employeur. Le comité doit se réunir en cas de besoin. Le procès-verbal de chaque réunion du comité doit être préparé et signé par le représentant de chacune des parties dans les plus brefs délais. Un ordre du jour pour la réunion doit être convenu entre les parties au moins une semaine à l’avance.
- (b) Compétence du comité – Le comité ne peut pas statuer sur des questions de salaire ni sur toute autre question, y compris en ce qui concerne l’interprétation, l’application et l’administration de la convention collective.
- (c) Représentants – Le Syndicat peut toujours obtenir l’aide du représentant du Syndicat canadien de la fonction publique dans ses rapports ou négociations avec l’Employeur, et l’Employeur peut obtenir l’aide de toute personne jugée utile dans ses rapports ou négociations avec le Syndicat.
- (d) Il est entendu que les employés qui font partie du Comité Employeur-employés ne doivent subir aucune perte de salaire pour le temps consacré aux réunions de ce comité.

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DES RÈGLEMENTS DES GRIEFS

- 9.01** (a) Choix du chef d’atelier – Afin de régler les griefs, l’Employeur reconnaît le droit que possède le Syndicat de nommer ou élire parmi les employés de l’Employeur un chef d’atelier dont la fonction est d’aider l’employé qu’il représente à rédiger et à présenter son grief conformément à la procédure applicable aux griefs.
- (b) L’Employé et le chef d’atelier désirant présenter un grief ne subiront aucune perte de salaire pour le temps consacré à la présentation du grief.
- 9.02** Avant que l’Employeur ne soit tenu de le reconnaître, le Syndicat doit lui faire parvenir par écrit le nom du chef d’atelier. Le Syndicat doit aviser l’Employeur par écrit de tout changement du chef d’atelier à l’intérieur d’un délai de 21 jours de la survenance de l’événement. Il est de plus convenu que le chef d’atelier et les membres du Syndicat doivent accomplir leur travail régulier pour l’Employeur.

- 9.03** Représentant du Syndicat – Un représentant accrédité du Syndicat doit avoir accès aux locaux de l'Employeur dans le but de contribuer à la signification d'un grief, à condition d'obtenir au préalable la permission du représentant de l'Employeur. Cette permission ne doit pas être refusée sans raison.
- 9.04** Discussions officieuses – Les parties reconnaissent que plusieurs différends peuvent être réglés par des discussions officieuses et par une compréhension mutuelle. Par conséquent, les employés doivent discuter de leurs plaintes avec le directeur du centre le plus tôt possible à la suite des événements ayant donné lieu à ces plaintes. Le directeur du centre doit rendre sa décision par écrit dans un délai de 10 jours ouvrables suivant la discussion avec l'employé concerné. Si aucune décision n'est rendue par le directeur du centre à l'intérieur de ce délai, l'employé peut en conclure que sa plainte a été rejetée par l'Employeur et peut passer à l'étape suivante.
- 9.05** L'employé doit, quand il dépose un grief tel que défini à la disposition 3.08, avoir le consentement du Syndicat et indiquer là où les dispositions de la présente convention auxquelles il prétend que l'Employeur a contrevenu.
- 9.06** Modifications des délais – Le Syndicat et l'Employeur peuvent s'entendre pour prolonger tout délai à condition qu'une telle entente soit faite par écrit. Si les délais fixés ne sont pas respectés, on doit en conclure que le grief a été abandonné.
- 9.07** Les griefs et les réponses doivent se faire par écrit.
- 9.08** Règlements des griefs

Si l'employé et le directeur du centre ne peuvent régler la plainte selon les modalités exposées au paragraphe 9.04, l'employé peut présenter un grief tel que défini à l'article 3.08 s'il a le consentement du Syndicat et la procédure suivante doit être suivie :

Première étape

Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de la date de la décision rendue par le directeur du centre tel que stipulé au paragraphe 9.04, l'employé doit présenter son grief selon la formule appropriée au directeur général. Si l'employé ne reçoit ni réponse ou règlement satisfaisant du directeur général dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la présentation de son grief, l'employé peut procéder à la deuxième étape.

Deuxième étape

Dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après l'expiration du délai de quinze (15) jours tel que prévu à la première étape, l'employé doit soumettre son grief à l'arbitrage conformément à l'article 10 si la décision du directeur général n'a pas réglé le grief.

- 9.09** Griefs au niveau syndical ou en matière d'application – En cas de litige portant sur l'application ou l'interprétation de la présente ou en cas de grief signé par le Syndicat, la procédure prévue à l'article 9.04 peut être omise avec consentement des deux parties.
- 9.10** Accord relatif à un grief – Lorsqu'un accord a été conclu entre l'Employeur et le Syndicat à un palier quelconque de la procédure applicable aux griefs, l'accord doit être mis par écrit, doit être final et doit lier les deux parties.
- 9.11** Représentant – Lorsqu'un employé dépose personnellement un grief ou à chaque audition d'un grief à quelque niveau que ce soit du processus de règlement des griefs (à l'exception des discussions officieuses – Article 9.04) l'employé peut se faire accompagner par un représentant ou agent du Syndicat.

ARTICLE 10 – ARBITRAGE

- 10.01** (a) Composition du comité d'arbitrage – Lorsque l'une ou l'autre des parties avise l'autre partie qu'elle a l'intention de soumettre un grief à l'arbitrage, un tel avis doit être envoyé par courrier recommandé ou lettre recommandée à l'autre partie à la convention pour lui indiquer le nom et l'adresse de la personne qu'elle a nommée pour faire partie d'un comité d'arbitrage. L'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, fournir une réponse par courrier recommandé en indiquant le nom et l'adresse de la personne qu'elle a désignée pour faire partie du comité d'arbitrage. Les deux arbitres doivent ensuite se réunir pour choisir un président impartial.
- (b) Si les parties y consentent, le **comité** d'arbitrage peut être composé d'un seul arbitre.
- (c) Omission de nommer un représentant – Si la partie qui reçoit l'avis ne nomme pas un arbitre ou si les deux personnes désignées ne s'entendent pas sur le choix d'un président dans les sept jours qui suivent la nomination, l'une ou l'autre des parties pourra demander au Ministre du travail de nommer la personne qui manque.
- 10.02** Procédures – L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut décider de la marche à suivre mais doit fournir l'occasion à toutes les parties d'exposer leurs vues et de présenter des mémoires. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit entendre la cause et rendre une décision dans les trente (30) jours de la nomination d'un président.
- 10.03** Décision du comité – La décision du comité est celle de la majorité de ses membres. En cas d'absence de majorité, la décision du président est exécutoire et sans appel à l'égard des parties; toutefois, la commission d'arbitrage ne peut apporter aucun changement à la présente convention, ni changer ou modifier aucune disposition existante. La commission peut cependant régler tout grief découlant d'un congédiement ou d'une mesure disciplinaire par toute mesure qu'elle estime juste et équitable.
- 10.04** Désaccord – En cas de désaccord quant à l'interprétation d'une décision, l'une ou l'autre partie peut demander à l'arbitre de préciser la décision. L'arbitre doit signifier sa réponse dans les trois (3) jours de la demande.

- 10.05** Dépenses de l'arbitre – Chaque partie doit payer la moitié des frais et dépenses de l'arbitre.
- 10.06** Modification des délais – Les délais applicables aux procédures d'arbitrage peuvent être modifiés sous réserve de l'approbation des parties à la présente.
- 10.07** Témoins – Les parties peuvent, à l'une quelconque des étapes des procédures de griefs ou d'arbitrage, faire appel à des employés ou autres personnes considérées comme témoins. Toutes les mesures nécessaires doivent être prises afin de permettre aux parties en cause ou à l'arbitre de se rendre sur les lieux pour constater les conditions de travail qui peuvent se rattacher au règlement du grief.

ARTICLE 11 – GRÈVE ET LOCK-OUT

- 11.01** Grève et Lock-out – Il ne doit survenir ni grève ni lock-out pendant la durée de la présente convention.
- 11.02** En cas de grève légale, les stipulations de la *Loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick* doivent prévaloir.

ARTICLE 12 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION, MESURES DISCIPLINAIRES ET DÉMISSION

- 12.01** Avertissements – Chaque fois que l'Employeur juge qu'il doit réprimander un employé et indiquer à celui-ci qu'il pourrait être congédié si son travail n'atteint pas les normes voulues dans un délai indiqué, il doit, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent, donner au secrétaire du Syndicat une explication écrite de la réprimande, et en remettre une copie à l'employé en question. Lorsque l'Employeur juge nécessaire de réprimander un employé, il doit le faire en privé dans un bureau indiqué et en présence seulement de l'employé en question et d'un délégué ou membre du Syndicat et de l'Employeur.

L'employé doit avoir le droit de répondre à un tel avertissement, et sa réponse doit faire partie du dossier personnel de l'employé.

- 12.02** Un employé qui a terminé sa période de stage ne doit pas, sans juste motif, faire l'objet de mesures disciplinaires sous forme de suspension sans salaire, de sanction pécuniaire ou de congédiement.
- 12.03** Procédure de congédiement et de suspension – Un employé ne peut faire l'objet d'une suspension ou de congédiement que pour un juste motif. Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, les motifs de sa suspension ou de son congédiement doivent lui être indiqués en présence d'un délégué syndical ou en présence d'un membre de son choix de la section locale si aucun délégué syndical n'est disponible. L'Employeur doit, dans les dix (10) jours suivants, aviser l'employé en question et le syndicat par écrit des motifs de la suspension et du congédiement.

- 12.04** Sauf pour les employés stagiaires, lorsqu'un employé soutient qu'il a été suspendu ou congédié sans juste motif, il peut se prévaloir de la procédure relative aux griefs qui est prévue dans la présente convention; pour les fins d'un grief, l'employé doit déposer son grief au deuxième niveau de la procédure de règlement des griefs.
- 12.05** Lorsqu'il est déterminé qu'un employé a fait l'objet d'une mesure disciplinaire sous forme de suspension ou de congédiement sans juste motif, il doit immédiatement réintégrer son ancien poste sans subir aucune perte d'ancienneté ni aucun des autres avantages qu'il aurait obtenus s'il n'avait pas fait l'objet d'une suspension ou d'un congédiement. Il doit notamment recevoir son salaire régulier pour la période de suspension ou du congédiement et ce salaire doit lui être versé à la fin de la période de paie complète qui suit sa réintégration.
- 12.06** Dossiers de l'employé
- Lorsqu'une note dérogatoire est portée au dossier de l'employé, cette note sera préparée en trois exemplaires. Un exemplaire, paraphé par l'employé à titre de reçu de l'Employeur, doit être porté au dossier personnel de l'employé et deux copies doivent être données à l'employé. Si l'employé désire répondre par écrit à cette note dérogatoire, il devra faire partie du dossier de l'employé. Si cette procédure n'est pas suivie, le rapport défavorable (note dérogatoire) ne pourra pas être versé au dossier de l'employé et ne pourra pas être utilisé au détriment de l'employé à l'avenir.
- 12.07** Accès au dossier personnel – Il ne doit exister qu'un seul dossier officiel du personnel. Un employé qui adresse une demande (préavis de 24 heures) durant les heures normales de travail (lundi au vendredi) doit pouvoir, en présence d'un représentant de l'Employeur, lire tous les documents sur sa conduite ou son rendement au travail qui se trouvent à son sujet dans les dossiers officiels du personnel. Si l'employé en fait une demande à ce moment-là, il faut lui remettre une photocopie des documents en question.
- 12.08** Le dossier d'une mesure disciplinaire ne doit pas être utilisé contre un employé après l'expiration d'une période de dix-huit (18) mois qui suit la mesure disciplinaire.
- 12.09** Un employé qui désire démissionner doit donner un préavis de dix (10) jours ouvrables. L'avis écrit doit stipuler la date du dernier jour de travail de l'employé.
- 12.10** Droit à la présence du chef d'atelier ou représentant syndical – Lorsque le Directeur/Employeur a l'intention de se réunir avec un employé pour des fins disciplinaires, il fournira à l'employé les raisons de cette réunion à l'avance de sorte que l'employé puisse communiquer avec son chef d'atelier et/ou son représentant syndical pour lui demander d'assister à la réunion

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

- 13.01** Calcul de l'ancienneté – Une personne qui a obtenu le statut d'employé doit compter de l'ancienneté à partir de la date d'embauche tel qu'il est précisé à l'article 3.04. L'ancienneté équivaut au nombre d'heures régulières à l'emploi de l'Employeur et lorsque la présente convention l'exige, une année d'ancienneté sera calculée en multiples de 2080 heures.
- 13.02** L'Employeur doit dresser une liste d'ancienneté indiquant la date d'embauche de chaque employé. Une liste d'ancienneté mise à jour doit être envoyée au Syndicat et affichée en janvier de chaque année, indiquant le nombre d'heures régulières travaillées de chaque employé depuis la date d'embauche.
- 13.03** Perte d'ancienneté – Nul employé ne doit perdre son ancienneté à cause de maladie, d'accident, de mise en disponibilité ou en cas d'absence autorisé par l'Employeur. L'employé perd son ancienneté dans les cas suivants :
- (a) lorsqu'il est congédié avec raison et ne réintègre pas son poste;
 - (b) lorsqu'il démissionne ou prend sa retraite;
 - (c) lorsqu'il s'absente de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables sans en avertir 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 de la réception d'un avis lui demandant de le faire, sauf en cas de maladie ou pour autres motifs valables. Il incombe à l'employé de fournir son adresse à l'Employeur;
 - (e) lorsqu'il est mis en disponibilité pendant plus de dix-huit (18) mois.
- 13.04** Tout employé qui ne peut accomplir son travail à la suite d'un accident en cours d'emploi pour lequel il reçoit une indemnité versée par la Commission des Accidents du Travail doit accumuler l'ancienneté pendant la période temporaire d'incapacité totale et il doit aussi accumuler les congés de maladie pendant la période temporaire d'incapacité totale.
- 13.05** Maintien de l'ancienneté – En cas de fusion ou d'amalgamation de plusieurs exploitations ou activités de l'Employeur, celui-ci convient de maintenir les droits d'ancienneté de tous les employés.

ARTICLE 14 – PÉRIODE DE STAGE

- 14.01** Tous les nouveaux employés seront considérés comme stagiaires pour une période de **180** jours de travail complets afin de permettre à l'employeur de juger s'il convient de leur accorder un emploi continu. Après les **180** jours travaillés, l'employeur donne un avis écrit pour informer que la première probation est terminée et une rencontre aura lieu entre l'employé et l'employeur. Si celui-ci juge que le rendement de l'employé n'est pas satisfaisant, la période de stage pourra être prolongée pour une période supplémentaire de **180** jours.

- 14.02** Les stagiaires peuvent être congédiés en tout temps sans avoir le droit de recourir à la procédure de règlement des griefs à moins que le Syndicat estime que le congédiement est le résultat de mesures discriminatoires condamnées à l'article 4. L'ancienneté d'un employé ayant complété sa période de stage remonte à la date d'embauche.

ARTICLE 15 – POSTES VACANTS, AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS

- 15.01** L'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat, dans un délai de vingt et un (21) jours, de tout poste vacant ou nouveau poste créé au sein du centre. L'Employeur doit afficher le poste sur le tableau d'affiches pendant au moins une semaine afin que tous les employés aient la chance de savoir qu'il y a un poste de vacant ou qu'un nouveau poste a été créé. Dans les vingt et un (21) jours de calendrier suivant la clôture du concours, le nom du candidat doit être affiché.

- 15.02** Affiches – Les avis doivent donner les renseignements suivants :

- a) fonction du poste;
- b) titres des qualifications exigées;
- c) le taux horaire.

Les exigences du poste doivent être pertinentes par rapport au poste.

- 15.03** Mode de nomination – Lors de changement au sein du personnel, de mutations ou de promotions, l'ancienneté, la formation, l'expérience et les exigences du poste seront des facteurs que l'Employeur prendra en considération lorsqu'il s'agira de choisir une personne parmi les candidats répondant aux exigences de l'emploi prévues à l'affichage.

- 15.04** Période d'essai – Lors d'avancement ou de mutation, l'employé choisi au sein du personnel doit compléter une période d'essai n'excédant pas cent vingt (120) jours ouvrables, à condition que l'employé puisse retourner à son emploi antérieur dans cette période. Sous condition d'un service satisfaisant, l'avancement doit devenir définitif après la période d'essai ou s'il n'est pas en mesure d'assumer les fonctions exigées, il doit réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté et de salaire. Tout autre employé promu ou muté à cause de cet avancement doit réintégrer son poste sans perte d'ancienneté et de salaire.

ARTICLE 16 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

- 16.01** Procédure de mise en disponibilité et de rappel – Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit augmenter proportionnellement à la durée de 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. Dans le cas de mise en disponibilité, l'employé qui compte le moins d'ancienneté au Centre Évolution Jeunesse Inc. sera mis en disponibilité.

- 16.02** Les employés seront rappelés suivant l'ordre d'ancienneté au Centre Évolution Jeunesse Inc. sous réserve qu'ils puissent faire le travail demandé.

- 16.03** Nouveaux employés – Aucun nouvel employé ne sera embauché avant que tous les employés mis en disponibilité n'aient eu l'occasion de revenir au travail.

- 16.04** Préavis des mises en disponibilité – Lorsque l’Employeur a l’intention de mettre un employé en disponibilité, l’employé et le Syndicat doivent recevoir, avant cette mise en disponibilité, préavis d’au moins dix (10) jours ouvrables par signification en personne ou par lettre recommandée et si on lui donne un préavis de moins de dix (10) jours ouvrables il sera rémunéré pour la différence. Le préavis doit contenir la classification de l’employé et sa date d’ancienneté.
- 16.05** Griefs découlant des mises à pied – Les griefs découlant des mises à pied à cause d’une diminution de travail peuvent être entamés à la deuxième étape de la procédure du règlement des griefs.
- 16.06** L’employé qui le demande peut recevoir une lettre de référence au moment de sa cessation d’emploi.

ARTICLE 17 – HEURES DE TRAVAIL

- 17.01** La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures. Les heures normales de travail doivent atteindre une moyenne de quatre-vingt (80) heures calculées sur une période de deux semaines. Les heures normales de travail par jour pour chaque relais n’excéderont pas douze (12) heures. Nul employé ne sera tenu de travailler plus de deux relais consécutifs sans que lui soit accordé un repos de huit (8) heures entre le deuxième et le troisième relais, à moins de tempête ou par manque de remplacement pour faire le relais de travail.
- 17.02** Roulement et jours de repos – Le mode d’établissement actuel des heures de travail et des jours de repos des employés doit être maintenu pendant la durée de la présente convention. En cas de différends ou d’améliorations possibles, l’Employeur doit consulter le Syndicat avant d’imposer tout changement.
- 17.03** Répartition des heures de travail disponibles – Les employés doivent être appelés par ordre d’ancienneté tant qu’ils n’ont pas tous obtenu quatre-vingt (80) heures par période de paie.
- 17.04** Circonstances exceptionnelles – L’article 17.03 ne s’appliquera pas lorsqu’un employé additionnel est appelé lors de circonstances exceptionnelles.

ARTICLE 18 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 18.01** a) Définition d’heures supplémentaires – Toutes les heures excédant, quatre-vingt (80) heures bihebdomadaires, lors d’un jour férié, lors des jours libres réglementaires d’un employé ou pendant la période de congé annuel d’un employé doivent être considérées comme des heures supplémentaires.
- b) Les heures supplémentaires doivent être sur une base volontaires.
- 18.02** Tout le surtemps doit être autorisé par le surveillant désigné de l’employé.

18.03 Taux de paiement – L'Employé doit être rémunéré pour les heures supplémentaires calculées selon les taux suivants :

- (a) une fois et demie le taux horaire; ou au choix de l'employé.
- (b) prendre un congé compensatoire (temps flexible) calculé à raison d'une fois et demie le nombre d'heures consacrées à ce travail.

18.04 Répartition des heures supplémentaires – Les heures supplémentaires et les périodes de rappel au travail doivent être réparties également entre les employés qui acceptent et qui sont aptes à faire le travail demandé. Toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées par le surveillant désigné de l'employé.

18.05 Durée minimale de rappel

- (a) Tout employé à temps plein rappelé au travail après ses heures normales doit recevoir une rémunération équivalant à au moins deux (2) heures de travail rétribuées au taux applicable aux heures supplémentaires.
- (b) Tout employé à temps partiel ou occasionnel appelé pour travailler sera rémunéré à son taux régulier pour les heures travaillées avec un minimum de deux heures payées.
- (c) Tout employé « à temps partiel » ou « occasionnel » - Dans le cas où un employé à temps partiel ou occasionnel serait appelé au travail et que par la suite, il doit y avoir annulation de ce quart de travail, l'employeur devra avertir l'employé un minimum de 4 heures avant le début de ce quart de travail. Dans le cas où l'employé ne serait pas averti à temps, l'article 18.05 (b) devra s'appliquer.

ARTICLE 19 - TRAVAIL PAR RELAIS

19.01 Échange de Relais – Sous réserve de l'approbation au préalable de l'Employeur, les employés peuvent s'entendre pour échanger des relais en totalité.

19.02 L'Employeur doit s'efforcer d'assurer qu'aucun employé ne sera tenu de travailler plus de sept (7) jours consécutifs de calendrier; toutefois, aucun employé ne doit être tenu de travailler plus de huit (8) jours consécutifs de calendrier. Les horaires de relais doivent être agencés de façon à procurer des jours libres consécutifs, à moins de commun accord à l'effet contraire.

19.03 Fin de semaine – Sauf entente contraire, les employés assignés aux relais doivent recevoir au moins treize (13) fins de semaine libres en une période de douze (12) mois (Voir protocole d'entente #1), ceci ne comprenant pas les périodes de vacances. Une fin de semaine libre est le samedi et dimanche.

19.04 Relais Fractionnés – Aucun employé ne doit être tenu de travailler pendant des relais fractionnés.

19.05 Horaire de travail – Un horaire de travail pour une période de douze (12) mois doit être affiché sur un tableau d'affichage. L'affichage de l'horaire s'applique seulement pour les postes à temps pleins. Tout changement apporté à cet horaire par l'employeur doit se faire en consultation avec le syndicat.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01 Aux fins de la présente convention, l'Employeur reconnaît que les jours fériés payés dans chaque année de calendrier sont les suivants :

- (a) Le Jour de l'An
- (b) Le vendredi saint
- (c) Pâques
- (d) La fête de la Reine
- (e) La fête du Canada
- (f) La fête du Nouveau-Brunswick
- (g) La fête nationale des acadiens
- (h) La fête du travail
- (i) Le jour d'action de grâces
- (j) Le jour du souvenir
- (k) Le jour de Noël
- (l) Le lendemain de Noël; ou

Tout autre jour désigné férié par le gouvernement fédéral ou provincial. En établissant, l'horaire de travail des employés à temps partiel, l'Employeur ne changera pas les jours normaux de travail d'un employé à l'intérieur d'une semaine de travail prévue à l'horaire parce qu'un tel jour survient lors d'un des jours fériés susmentionnés.

20.02 Congés payés – Les employés tenus de travailler pendant un jour férié doivent être rémunérés aux taux de une fois et demie le taux horaire pour chaque heure travaillée, en plus de recevoir un jour de congé payé au taux habituel.

20.03 Jour férié pendant un jour de repos – Lorsque l'un des jours fériés énumérés ci-dessus coïncide avec le jour de repos de l'employé, celui-ci doit recevoir un autre congé payé à une date convenue entre lui et l'employeur dans les trente (30) 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.

20.04 Employés admissibles aux congés payés – L'employé doit, à moins d'absence autorisée, travailler le jour qui précède et celui qui suit le jour férié afin d'avoir un congé payé.

ARTICLE 21 - VACANCES

21.01 Durée de vacances

a) Un employé « à temps plein », soit 2080 heures annuellement, aura droit à des vacances payées pour chaque plein mois civil de service, calculées comme suit :

Moins de 1 an de service	80 heures/ 10 jours
1 an à 7 ans de service	120 heures/ 15 jours
7 ans à 15 ans de service	160 heures/ 20 jours
15 ans à 20 ans de service	180 heures/ 22.5 jours
20 ans à 25 ans de service	200 heures/ 25 jours
25 ans à 30 ans de service	220 heures/ 27.5 jours

- 21.02** Jours fériés survenant pendant les congés annuels – Lorsqu'un jour férié survient pendant la période des congés annuels de l'employé, il doit recevoir un jour en remplacement du jour férié, ce jour étant celui suivant immédiatement le dernier jour du congé annuel de l'employé.
- 21.03** Indemnité de congé – l'employé dont l'emploi prend fin pour un motif quelconque, doit recevoir dans son règlement final une somme équivalente pour tout crédit de vacances qui pourra lui revenir conformément à la disposition 21.01.
- 21.04** Calcul de l'indemnité de congé – L'indemnité de congé annuel est calculée selon le taux de traitement en vigueur immédiatement avant la période de congé.
- 21.05** Les employés doivent recevoir avant leur période de vacances toute rémunération normale qu'ils doivent recevoir pendant leurs vacances, datée de façon à pouvoir être liquidée lors de sa réception, à condition de donner à l'employeur un préavis de quinze (15) jours.
- 21.06** Priorité – Le choix de la période de congés annuels est basé sur l'ancienneté de chaque employé au sein du Centre Évolution Jeunesse inc. et ne tient pas compte des catégories ou services.
- 21.07** Période de Référence – La période de référence court du 1^{er} juillet au 30 juin. Les congés annuels ne peuvent être reportés à une autre année à moins d'autorisation écrite de l'Employeur.
- 21.08** Calendrier des congés annuels – L'Employeur doit afficher, au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, un calendrier sur lequel les employés indiqueront leur choix de congés annuels. Les employés ont jusqu'au 31 mars pour indiquer leur choix de congés annuels. Le calendrier des congés annuels approuvés doit être affiché au plus tard le 1^{er} mai et ne doit pas être modifié à moins d'entente mutuelle, entre l'employeur et l'employé. Les congés annuels sont accordés selon l'ancienneté des employés et si un nombre inacceptable d'employés indiquent leur choix de congés à la même date, celui qui compte le plus d'ancienneté aura préférence et les autres employés auront à faire un choix d'autres dates.
- 21.09** Congés consécutifs – Tous les employés éligibles ont droit à quinze (15) jours consécutifs de congés annuels. Les congés de plus de quinze (15) jours consécutifs sont assujettis à l'approbation de l'Employeur mais l'Employeur sera tenu de faire les efforts raisonnables pour accommoder de tels employés.
- 21.10** Maladie pendant les congés annuels – Un employé hospitalisé ou malade pendant trois (3) jours consécutifs ou plus lors de son congé annuel aura droit d'utiliser ses crédits de congé de guérison pourvu qu'il présente un certificat médical et que l'Employeur soit avisé pendant sa maladie. Les crédits de congé annuel non utilisés pendant cette période sont remis à plus tard.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE GUÉRISON

- 22.01** Nombre de congés – Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler les crédits de congé de guérison à raison d'une journée et quart (1/4) par mois de service jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) jours. Après trente (30) jours de maladie consécutifs, l'employé devra fournir à l'employeur une deuxième opinion médicale.

- 22.02** Déduction – Il faut déduire du total des congés de guérison accumulés par un employé chaque heure (exception faite des jours fériés) où l'employé est en congé de guérison tel que prévu à la disposition 22.01. Huit (8) heures constituent un jour ouvrable.
- 22.03** Preuve de maladie – L'Employeur se réserve le droit d'enquêter sur toute maladie et l'Employeur peut exiger que l'employé présente un certificat médical. Ce certificat, lorsqu'exigé, doit être produit pendant la maladie.
- 22.04** Rapport – Toute absence pour cause de maladie ou d'accident doit être signalé à l'Employeur le plus tôt possible.
- 22.05** Congé de guérison en cas d'absence – Nul employé en congé non payé ou mis à pied en raison d'un manque de travail pendant une période dépassant la moitié du nombre de jours ouvrables de ce mois-là ne doit accumuler des congés de guérison; mais cet employé conserve les congés de guérison accumulés jusqu'à cette absence ou mise à pied.
- 22.06** Registre de congés de guérison – L'Employeur doit tenir un registre des congés de guérison. Au début de chaque mois l'employeur affiche sur le babillard les crédits de congés de guérison de chaque employé accumulés à la fin du mois précédent.
- 22.07** Congé pour rendez-vous médical ou dentaire – Un congé de guérison sera accordé pour les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste qui ne peuvent être obtenus en dehors des heures normales de travail. L'employé doit aviser l'Employeur de l'heure du rendez-vous aussitôt que le rendez-vous est confirmé.
- 22.08** L'absence d'un employé qui touche des indemnités en application de la *Loi sur les accidents de travail* ne doit pas être déduite des crédits de congé de guérison ni des crédits de congé de vacances de l'employé.

ARTICLE 23 - CONGÉS AUTORISÉS

23.01 Affaires Syndicales

- (a) L'Employeur doit accorder un congé non payé sur demande à l'employé élu ou nommé pour s'occuper des affaires syndicales.
- (b) L'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les bénéfices de l'employé lorsque celui-ci doit quitter provisoirement son emploi conformément à la disposition 23.01 (a). Le syndicat devra à ce moment, rembourser les salaires et bénéfices à l'Employeur. La demande d'un tel congé doit être faite au moins une (1) semaine à l'avance.
- (c) Nul employé ne doit subir une perte de salaire lorsqu'il doit quitter provisoirement son emploi en cas de procédures de règlement de griefs ou d'arbitrage.

23.02 Congé de deuil

- (a) Un employé doit recevoir, en cas de décès de son conjoint ou conjoint de fait, d'un frère, d'une sœur, d'un fils, d'une fille, d'un enfant d'un conjoint de fait, de son père, de sa mère, d'un grand-parent ou d'un petit-fils ou d'une petite-fille, un congé payé de cinq (5) jours civils de suite, sauf les jours fériés ou les jours de congé prévus, et doit recevoir un congé payé de trois (3) jours civils de suite, sauf les jours fériés ou les

jours de congé prévus, en cas de décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-sœur, d'un parent d'un conjoint de fait, de sa tante ou de son oncle et toute personne dépendante. Si un employé est en vacance durant le deuil, les vacances seront repoussées.

- (b) Un employé doit recevoir un congé payé de deux (2) jours civils de suite, sauf les jours fériés ou les jours de congés prévus en cas du décès de son neveu ou de sa nièce.
- (c) Les jours des funérailles du parrain ou de la marraine d'un employé, il faut accorder à celui-ci un (1) jour de congé de deuil payé si les funérailles ont lieu durant une de ses journées normales de travail.
- (d) À la discrétion de l'Employeur, si les funérailles ont lieu à l'extérieur de la province, l'employé doit recevoir un congé spécial payé d'une durée maximale de deux (2) jours pour le voyage.

23.03 (a) Congé de maternité, parental et adoption

- (i) Une employée qui est enceinte, a droit sur demande, à un congé de maternité non payé allant jusqu'à dix-sept (17) semaines et devant commencer à tout moment pendant les onze semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement.
- (ii) Les employés admissibles au congé de maternité peuvent utiliser, pendant leur congé de maternité, dix (10) jours ouvrables de leurs congés de maladie accumulés.

(b) Congé parental

- (i) Une employée a droit, sur demande, à un congé parental non payé de trente-sept (37) semaines. Si les deux parents sont des employés, le congé parental de trente-sept (37) semaines peut être pris par un parent ou partagé entre les deux parents, pourvu que le congé total ne dépasse pas trente-sept (37) semaines. Dans le cas de la mère, le congé doit suivre le congé de maternité. Si le père naturel prévoit prendre un congé parental, il doit donner un avis écrit de quatre (4) semaines à son employeur, précisant la date du début du congé et sa durée.
- (ii) À l'occasion de la naissance d'un enfant, tout employé a droit à un congé payé d'une (1) journée.

Une employée qui bénéficie d'un congé de maternité ou d'un congé parental conserve son statut d'employée et continue d'accumuler de l'ancienneté. Une employée qui retourne au travail après un congé de maternité ou un congé parental doit être réintégrée dans son poste.

(c) Congé d'adoption

- (i) Un employé qui adopte un enfant a droit à un congé payé d'une (1) journée.
- (ii) Sur demande, un employé a droit à un congé d'adoption non payé de trente-sept (37) semaines.

- (iii) Un employé qui adopte un enfant doit aviser son Employeur le plus tôt possible de la date prévue de l'adoption.
- (iv) Un employé qui bénéficie d'un congé d'adoption conserve son statut d'employé et continue d'accumuler de l'ancienneté. Un employé qui retourne au travail après un congé d'adoption doit être réintégré dans son poste. Nonobstant les dispositions du congé prévues au paragraphe 23.03, l'employeur peut accorder d'autres congés non payés, à la demande de l'employé.

Les congés combinés de maternité de 17 semaines et de soins des enfants de 37 semaines pris par l'un des parents ou par les deux, ne doivent pas dépasser 52 semaines.

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

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

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

23.04 Congé d'audience – L'Employeur doit accorder un congé à un employé qui :

- (a) est tenu de faire partie d'un jury; ou
- (b) est sommé de comparaître comme témoin devant un tribunal de justice, à une enquête de coroner ou devant une commission d'enquête;
- (c) présente un certificat de présence au tribunal et retourne au travail à toute journée où il n'est pas tenu de remplir les fonctions pendant la journée entière;
- (d) doit recevoir la différence entre son salaire réglementaire et le montant reçu à titre de juré ou de témoin, en excluant les frais de déplacement, de repas et autres frais.

23.05 Congé d'étude

- (a) L'Employeur peut à sa discrétion accorder un congé avec salaire et sans perte d'ancienneté pour les employés qui désirent améliorer leur qualification pour leur travail au centre.
- (b) Si l'Employeur demande à un employé de participer à une activité de formation ou à une conférence durant un jour de congé prévu de ce dernier, l'employé doit être rémunéré à son taux normal de salaire ou doit accumuler un congé compensatoire pour la journée en question.

23.06 Congés divers – L'Employeur **peut à sa discrétion** accorder un congé sans solde et sans perte d'ancienneté à **un** employé qui en fait la demande par écrit.

23.07 Congé de maladie grave dans la famille

L'employeur accordera à un employé à temps plein, un congé d'urgence payé de deux (2) jours ouvrables lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'employé souffre d'une maladie grave.

ARTICLE 24 – TRAITEMENT ET ALLOCATIONS

24.01 Tout employé régulier qui travaille normalement pendant le nombre d'heures prévu à l'article 17.01 de la présente convention et qui est embauché pour une période indéterminée sera rémunéré suivant le barème de salaires fixés aux annexes A, B, C, D, E selon le cas.

24.02

- (a) Les employés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes taux de salaires, des mêmes conditions d'emploi et des mêmes avantages prévus à la présente convention, proportionnellement au nombre d'heures de travail.
- (b) Lorsque l'Employeur emploie des étudiants traités au moyen d'une subvention gouvernementale, ces étudiants n'auront droit qu'à la rémunération prévue à l'entente par laquelle la subvention est accordée.

24.03 Jours de paye

- (a) Les jours de paye seront tous le deux (2) jeudis. L'employeur déposera les payes des employés dans leur compte bancaire par dépôt direct. Tout employé doit recevoir un compte-rendu détaillé de son traitement et des déductions faites.

24.04 Affectation Provisoire

- (a) Lorsqu'un employé est tenu d'assumer les fonctions du directeur, il a droit à un salaire supplémentaire de 5% de son taux de salaire normal.
- (b) Lorsqu'un employé est affecté temporairement à un poste mieux rémunéré, il doit être rémunéré aux taux minimum de ce poste. Lorsqu'un employé est affecté temporairement à un poste moins rémunéré, son taux de salaire ne doit pas être réduit.

24.05 Paye insuffisante – Toute erreur dans le traitement d'un employé doit être corrigée par l'Employeur dans les trois (3) jours après notification par l'employé.

24.06 Allocation de retraite

- (a) Lorsqu'un employé prend sa retraite après cinq (5) années ou plus d'emploi à cause d'incapacité (accident, maladie), d'âge ou lorsqu'il décède, l'employé ou son bénéficiaire doit recevoir une allocation de retraite égalant cinq (5) jours de paye pour chaque année de service jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq (125) jours de paye au taux de rémunération de l'employé au moment de son départ.

24.07 Principe d'égalité – Le concept « à travail égal, salaire égal » doit être respecté sans égard du sexe.

- 24.08** Frais de déplacements – Les employés qui, à la demande de l’employeur, doivent utiliser leur propre véhicule dans l’exécution de leurs fonctions ordinaires seront rétribués au taux de **.38** cents par kilomètre effectif à la date de signature de la convention collective. Les employés seront rétribués au taux de **.41 cents** par kilomètre pour les transports payés par le Ministère du Développement Social.
- 24.09** **L’Employeur s’engage à défrayer le coût de la prime d’assurance transport pour la classe 6a aux employés du CEJ.**

ARTICLE 25 – CLASSIFICATION DES POSTES ET RE-CLASSIFICATION

- 25.01** Le Syndicat reconnaît le droit de l’Employeur de désigner les tâches et de classier les postes des employés.
- 25.02** Description des tâches
- En consultation avec le Syndicat, l’Employeur consent à établir, dans les cent quatre-vingt jours de la signature de la présente convention collective, des descriptions d’emploi pour chaque classification et pour chaque groupe représenté par le Syndicat. Les descriptions d’emploi doivent être remises au Syndicat et seront officielles.
- 25.03** Suppression de classification syndiquée – Nulle classification ne doit être abolie sans consultations préalables avec le Syndicat.
- 25.04** Changement dans la classification – Lorsque les tâches au sein d’une classification sont modifiées ou lorsque l’employé estime qu’il a été classifié injustement ou encore lorsqu’un poste non visé aux annexes A, B, C, D, E selon le cas, est créé pendant la durée de présente convention, le taux de traitement doit faire l’objet de négociations entre l’Employeur et le Syndicat. En cas de désaccord entre les parties au sujet de la re-classification ou du taux de traitement, le litige est soumis aux procédures de règlement de griefs ou à l’arbitrage. L’application d’un nouveau taux est rétroactive à la date à laquelle un employé a été affecté au poste.

ARTICLE 26 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 26.01** (a) Sécurité et Hygiène – L’Employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité de ses employés pendant les heures de travail. Il doit fournir tout dispositif de sécurité jugé essentiel à la sécurité des employés. L’Employeur et le Syndicat acceptent de collaborer le plus possible à la prévention des accidents en cours d’emploi et à la santé et la sécurité de l’Employeur, des employés et des résidents.
- (b) Les deux parties conviennent que la *Loi sur la santé et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick* s’applique à la présente convention.
- 26.02** L’employé devra rapporter le plutôt possible à l’Employeur, par écrit, les accidents de travail dont il a été victime, en expliquant les circonstances qui s’y rapportent.

ARTICLE 27 – PROTOCOLES D'ENTENTES

Les parties conviennent que les protocoles d'ententes annexés à la présente convention en font partie intégrante.

ARTICLE 28 - GÉNÉRALITÉS

28.01 Tableau d'affichage – L'Employeur doit mettre à la disposition du Syndicat un espace de grandeur convenable réservé exclusivement à l'affichage des avis du Syndicat.

28.02 Affichage des avis – Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux tel que prévu à la disposition 29.01 des avis de réunions syndicales et des faire-part de natures spéciales signés par le représentant autorisé du Syndicat. Les deux parties conviennent que les documents ainsi affichés ne doivent renfermer aucune remarque à l'encontre du bon ordre et d'une bonne entente réciproque.

ARTICLE 29 – MAINTIEN DES CONDITIONS ACTUELLES

29.01 Tous les droits, avantages, privilèges et conditions d'emploi actuels doivent être maintenus mais peuvent être modifiés, moyennant entente entre l'Employeur et le Syndicat, en autant que le changement soit conforme à la présente convention.

29.02 Rétroactivité – Les salaires prévus par la présente convention sont rétroactifs à la date de la fin de la convention. Le salaire rétroactif doit s'appliquer à toutes les heures de travail réel, y compris aux prestations pour les heures normales de travail ou pour les heures de rappel d'un employé couvert par la présente convention.

ARTICLE 30 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

30.01 (a) L'Employeur et le syndicat sont conjointement responsables de l'impression de la convention.

(b) La présente convention doit être imprimée en français.

ARTICLE 31 – DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

31.01 Durée de la convention

La présente convention demeurera en vigueur du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2018 et le demeurera d'année en année à moins d'avis de la part de l'une ou l'autre partie, dans les deux (2) mois précédant sa résiliation ou lors des années subséquentes, de son désir de négocier une nouvelle convention ou d'amender celle qui existe.

- 31.02** Maintien de la convention – Lorsqu’un avis demandant la négociation d’une nouvelle convention aura été donné, la présente convention devra rester en pleine vigueur jusqu’à ce qu’une entente ait été conclue quant à son renouvellement, sa modification ou son remplacement.
- 31.03** Lorsqu’une partie à la présente convention désire entamer des négociations, elle doit le signifier à l’autre partie dans un délai de trente (30) jours à soixante (60) jours avant la résiliation de la convention. L’autre partie doit, dans les soixante (60) jours après la réception de l’avis, entamer des négociations à ce sujet. Les négociations doivent se faire en bonne foi et les parties doivent viser à l’obtention d’une nouvelle convention.
- 31.04** Employés désignés – En cas de grève, le Syndicat négociera avec l’Employeur afin d’assurer un nombre suffisant d’employés qui travailleront pour l’Employeur. Le Syndicat assurera qu’il y a un employé désigné par relais qui travaillera pour l’Employeur afin de dispenser les services nécessaires aux résidents du Centre pendant une grève.
- 31.05** Droits de successeurs – La présente lie non seulement les parties à la présente convention mais leurs successeurs et ayants droit également.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 21 DU MOIS DE NOVEMBRE, 2013.

POUR LE SYNDICAT :

Christine Frenette

Roland Roy

POUR L'EMPLOYEUR :

[Signature]

[Signature]

ANNEXE A

ENTENTE SALARIALE

1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

EDUCATEUR/TRICE DE NUIT				
A	B	C	D	E
11,74 \$	11,82 \$	12,44 \$	12,77 \$	13,14 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR I				
A	B	C	D	E
14,20 \$	14,64 \$	15,05 \$	15,47 \$	15,94 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR II				
A	B	C	D	E
16,95 \$	17,43 \$	17,95 \$	18,47 \$	19,07 \$

ANNEXE B

ENTENTE SALARIALE

1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

EDUCATEUR/TRICE DE NUIT				
A	B	C	D	E
11,86 \$	11,94 \$	12,56 \$	12,90 \$	13,27 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR I				
A	B	C	D	E
14,34 \$	14,79 \$	15,20 \$	15,62 \$	16,10 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR II				
A	B	C	D	E
17,12 \$	17,60 \$	18,13 \$	18,65 \$	19,26 \$

ANNEXE C

ENTENTE SALARIALE

1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

EDUCATEUR/TRICE DE NUIT				
A	B	C	D	E
11,98 \$	12,06 \$	12,69 \$	13,03 \$	13,40 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR I				
A	B	C	D	E
14,48 \$	14,94 \$	15,35 \$	15,78 \$	16,26 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR II				
A	B	C	D	E
17,29 \$	17,78 \$	18,31 \$	18,84 \$	19,45 \$

ANNEXE D

ENTENTE SALARIALE

1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

EDUCATEUR/TRICE DE NUIT				
A	B	C	D	E
12,10 \$	12,18 \$	12,82 \$	13,16 \$	13,53 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR I				
A	B	C	D	E
14,62 \$	15,09 \$	15,50 \$	15,94 \$	16,42 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR II				
A	B	C	D	E
17,46 \$	17,96 \$	18,49 \$	19,03 \$	19,64 \$

ANNEXE E

ENTENTE SALARIALE

1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

EDUCATEUR/TRICE DE NUIT				
A	B	C	D	E
12,22 \$	12,30 \$	12,95 \$	13,29 \$	13,67 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR I				
A	B	C	D	E
14,77 \$	15,24 \$	15,66 \$	16,10 \$	16,58 \$

EDUCATEUR/TRICE DE JOUR/SOIR II				
A	B	C	D	E
17,63 \$	18,14 \$	18,67 \$	19,22 \$	19,84 \$

PROTOCOLE D'ENTENTE NO. 1

ENTRE : LA SECTION LOCALE 3179 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE

ET LE CENTRE ÉVOLUTION JEUNESSE INC., PETIT-ROCHER

Les parties à la présente convention s'engagent à ce que l'article 19.03 n'a pas besoin d'être appliqué à Réjeanne Roy. Le poste est comme suit :

- i) La semaine 1 dans l'horaire de travail, Réjeanne Roy travaille le samedi et dimanche. La semaine 2, Réjeanne Roy travaille le samedi seulement. Réjeanne Roy n'a pas de fin de semaine complète de congé tel que stipulé à l'article 19.03 de la présente convention collective.

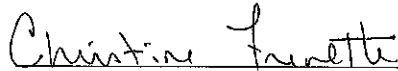
Ce protocole d'entente est applicable pour le poste à temps partiel ci-haut seulement.

Il est entendu que ce protocole d'entente fait partie de la convention collective.

En fin de quoi les parties ont signé ce 21 du mois de NOVEMBRE 2013.

POUR LE SYNDICAT :





POUR L'EMPLOYEUR :

