ENTENTE COLLECTIVE

ENTRE

Les Œuvres de l'Hôtel-Dieu Saint-Joseph Inc.
(ci-après appelé l'Employeur)

ET

Le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1439-1
(ci-après appelé le Syndicat)

SCFP
Section locale 1439

Terme du contrat: 1er janvier 2012 au 31 décembre 2016

Table des matières

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE 4

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION 4

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NEGOCIATIONS 4

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS 5

ARTICLE 5 - ABSENCE DE DISCRIMINATION 6

ARTICLE 6 - AFFILIATION SYNDICALE 6

ARTICLE 7 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES 6

ARTICLE 9 - COMITÉ OUVRIER PATRONAL 6

ARTICLE 10 - COMITÉ DE NÉGOCIATIONS 7

ARTICLE 11 - PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS 7

ARTICLE 12 - ARBITRAGE 8

ARTICLE 13 - GRÈVES ET LOCK-OUT 9

ARTICLE 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES 9

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ 10

ARTICLE 16 - VACANCES, AVANCEMENT ET CHANGEMENTS 11

ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL 12

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL 13

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 14

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS 15

ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS 16

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE 17

ARTICLE 23 - CONGÉS AUTORISÉS 19

ARTICLE 24 - TRAITEMENT ET ALLOCATIONS 21

ARTICLE 25 – BIEN-ÊTRE ET PENSION 23

ARTICLE 26 - CLASSIFICATION DES POSTES ET RECLASSIFICATION 23

ARTICLE 27 - SÉCURITÉ ET SANTÉ 23

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ D'EMPLOI 24

ARTICLE 29 - ALLOCATION VESTIMENTAIRE 24

ARTICLE 30 - HARCÈLEMENT 24

ARTICLE 31 - CONDITIONS GÉNÉRALES 24

ARTICLE 32 - EXEMPLAIRE DE CONVENTION 25

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION 25

ANNEXE B 28

ADDENDUM A L'ENTENTE COLLECTIVE 29

ARTICLE 1 - PRÉAMBULE

1.01 Attendu que les parties à la présente convention désirent:

a) maintenir et améliorer leurs rapports harmonieux et établir des conditions de travail entre l'Employeur et le Syndicat;

b) reconnaître les avantages mutuels découlant des négociations et des discussions conjointes portant sur toute question relative aux conditions de travail, à l'emploi, aux services;

c) encourager l'efficacité au travail;

d) favoriser le bien-être physique et moral et la sécurité de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation; et

e) considérer les dispositions pour un soin adéquat aux bénéficiaires **du foyer de soins** et de la résidence comme étant d'importance primordiale aux deux parties.

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 NEGOCIATIONS

3.01 **Unité de négociation** - L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 1439 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 des relations industrielles du Nouveau-Brunswick et s'engage à négocier avec le Syndicat ou tout comité autorisé par ce dernier, toute question relative au rapport existant entre les parties aux présentes dans le but de régler paisiblement et amicalement tout litige qui pourrait survenir entre lui et le Syndicat.

3.02 **Tâches réservées aux employés de l'unité de négociation** - Une personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation ne doit pas 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.

3.03 Les Directeurs d'activités et le personnel des soins peuvent être aidés par des volontaires dans les soins auxiliaires des bénéficiaires **du foyer de soins et la résidence** dans des tâches non comprises dans les descriptions de postes des employés, et ils ne doivent pas enlever de travail aux employés réguliers ou aux employés non réguliers. Ces volontaires ne sont pas visés par la présente convention.

3.04 L'Employeur consent à payer le président d'un conseil d'arbitrage tenu pour considérer un grief survenu selon l'article 3.03.

ARTICLE 4 - DÉFINITIONS

4.01 **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 en période d'essai**, aux fins de la présente convention, désigne la période durant laquelle est évaluée la compétence d'un nouvel employé. Après avoir complété 450 heures de travail, l'employé devient un employé régulier ou un employé non régulier.

4.03 [a] **Employé régulier à temps plein**, (ci-après appelé employé régulier) désigne, aux fins de la présente convention, un employé qui travaille conformément à l'article 18.01(a). Il bénéficie également de tous les avantages prévus par la présente convention.

[b] **Employé à temps partiel régulier**, (ci-après appelé employé régulier) désigne, aux fins de la présente convention, un employé qui travaille normalement et de façon régulière pendant un nombre d'heures inférieur à celui qui est prévu à l'article 18.01 (a). Il bénéficie également de tous les avantages prévus par la présente convention au prorata.

[c] **Employé non régulier**, désigne, aux fins de la présente convention, un employé qui ne remplit pas un poste à temps plein régulier ou à temps partiel régulier. Celui-ci est placé sur une liste selon l'ordre de son ancienneté et appelé pour du travail disponible selon cet ordre, sa classification et son département. Ces employé(e)s non réguliers doivent déployer tous les efforts possibles pour être disponibles au travail. Cet employé est payé au taux "englobant tout" selon l'annexe B. Il bénéficie de tous les avantages de l'entente collective, à l'exception des articles: 17, 20, 21, 22, 24. 09 et 25.

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

4.05 [a] **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 d'essai définie à l'article 4.02 est complétée, l'ancienneté de l'employé remonte à la date d'embauche.

[b] **Année de service** signifie une année complétée de service représentant 1950 heures accumulées payées. Le calcul d'une année de service inclus les périodes d'absence, sans rémunération pour vaquer aux affaires syndicales.

4.06 **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 du travail.

4.07 **Avancement** désigne, aux fins de la présente convention, le passage d'une classification à une autre classification où le salaire maximum est plus élevé.

4.08 **Grief** désigne, aux fins de la présente convention, tout litige survenant 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.

ARTICLE 5 - ABSENCE DE DISCRIMINATION

5.01 **Absence de discrimination de la part de l'Employeur** - Aucune discrimination, ingérence, restriction ou coercition en matière de taux de traitement, de formation, de perfectionnement, d'avancement, de mutation, de mise en disponibilité, de rappel, de discipline, de congédiement ne doit être exercée envers un employé pour raisons de race, croyances, couleur, nationalité, attaches politiques ou religieuses, sexe, état matrimonial, ou à cause de son appartenance ou de ses activités syndicales.

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 devront adhérer et demeurer membre du Syndicat comme condition d'emploi.

ARTICLE 7 - PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01 **Prélèvement** - L'Employeur doit retenir sur le salaire de chaque employé les cotisations mensuelles dues au Syndicat dont le montant est prévu dans les Statuts ou les règlements du Syndicat, et ce débutant le mois suivant la date d'embauche de l'employé.

7.02 **Retenues** - Les sommes doivent être retenues à chaque période de paie et remises au secrétaire-trésorier du Syndicat à la dernière paie du mois. Elles doivent être accompagnées d'une liste des noms, adresses et classifications, ainsi que du montant de déductions de chaque employé sur le salaire duquel les retenues ont été effectuées.

7.03 **Information aux 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.

7.04 L'Employeur doit inscrire sur la formule T-4 de chaque employé le montant des cotisations payées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE

8.01 **Correspondance** - Toute correspondance entre les parties portant sur la présente ou en découlant doit se faire par l'entremise de l'administrateur et du secrétaire du Syndicat.

ARTICLE 9 - COMITÉ OUVRIER PATRONAL

9.01 **Création du comité** - Les parties aux présentes reconnaissent les avantages qui peuvent découler d'un comité ouvrier-patronal et doivent créer un tel comité dans l'établissement. Il est convenu que ce comité sera composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux et il devra établir son mandat conformément aux dispositions de l'article 9.02. Les réunions sont tenues mensuellement.

9.02 **Compétence du comité** - Le comité n'a aucune compétence dans les questions salariales ou autres assujetties aux négociations collectives, ni dans l'application de la présente convention collective.

9.03 **Pouvoirs du comité** - Le comité ne doit pas précéder les responsabilités incombant à tout autre comité syndical ou patronal et ses décisions ou conclusions arrêtées au cours des discussions ne lient ni le Syndicat ou ses membres ni l'Employeur. Le Comité peut cependant présenter au Syndicat et à l'Employeur les recommandations découlant de leur discussion.

9.04 Le Comité peut discuter certains sujets tels que l'horaire de travail, heures de repas, l'horaire de vacances, ainsi qu'autres sujets relatifs.

ARTICLE 10 - COMITÉ DE NÉGOCIATIONS

10.01 **Comité de négociations** - Le comité doit être nommé et sera composé de pas plus de cinq (5) membres agissant comme agents de l'Employeur et de pas plus de cinq (5) membres du Syndicat, agissant comme agents du Syndicat.

10.02 **Mandat du comité de négociations** - Toutes les questions d'intérêt commun relatives aux négociations collectives doivent être renvoyées au comité de négociations pour en discuter et arriver à une entente.

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

ARTICLE 11 - PROCÉDURES APPLICABLES AUX GRIEFS

11.01 **Choix des délégués syndicaux** - Afin de régler les griefs, l'Employeur reconnaît le droit que possède le Syndicat de nommer ou élire des délégués syndicaux dont la fonction est d'aider l'employé qu'il représente à rédiger et à présenter son grief conformément à la procédure applicable aux griefs.

11.02 **Noms des délégués syndicaux** - Avant que l'Employeur ne soit tenu de les reconnaître, le Syndicat doit lui faire parvenir par écrit le nom des délégués syndicaux, dont le nombre ne doit pas être supérieur à cinq (5) et le(s) service(s) qu'il représente. L'Employeur doit être informé par écrit de tout changement de délégués syndicaux dans les vingt et un (21) jours suivant la nomination.

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** - Nul délégué syndical ne doit 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 soit incité à discuter du sujet avec son surveillant immédiat en compagnie de son délégué syndical dans les dix (10) jours de travail de l'avènement des circonstances qui ont donné lieu à la plainte ou à

l'infraction alléguée de cette convention et avant que ne soit amorcée la première étape de la procédure applicable aux griefs.

11.06 **Règlements des griefs:**

Première étape - Lorsque la question en litige ne peut être solutionnée 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 quinze (15) jours de travail des circonstances qui ont donné lieu au grief. Le surveillant doit donner sa décision par écrit dans les quinze (15) jours de travail qui suivent la réception du grief.

Deuxième étape - Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu dans les quinze (15) jours de travail de la décision rendue par le surveillant, 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 dans les quinze (15) jours de travail de la réception du grief.

Troisième étape - Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à la deuxième étape, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours de travail de la réception de la décision du directeur général prévue à la deuxième étape, 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 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 **Vice de forme ou de procédure** - Aucun grief ne doit être rejeté pour défaut de formalité ou vice de forme et le comité d'arbitrage peut autoriser toute modification nécessaire; de plus, 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 comité d'arbitrage** - Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit le signifier à l'autre partie par courrier recommandé et donner le nom de son représentant du comité d'arbitrage. L'autre partie doit faire de même dans les (10) dix jours de la réception de l'avis. Les deux personnes doivent alors se réunir et choisir un président impartial. Si les parties sont d'accord, le comité d'arbitrage peut être formé d'un seul arbitre.

12.02 **Défaut de nomination** - A défaut de nomination d'un arbitre par le récipiendaire de l'avis en cas de mésentente quant au choix d'un président dans les (7) sept jours suivant leur nomination, le Ministre du travail doit, à la demande de l'une ou l'autre partie, nommer l'arbitre ou le président.

12.03 **Procédures du comité** - Le comité peut établir ses propres procédures mais devra donner toutes les possibilités à toutes les parties de présenter la preuve et d'y faire des soumissions. Le comité doit entendre la cause et rendre une décision dans les dix (10) jours de la nomination du président.

12.04 **Décision du comité** - Une décision majoritaire constitue la décision du comité. A défaut de décision majoritaire, la décision du président sera finale, définitive et lie toutes les parties. Le

comité d'arbitrage ne peut, en aucun cas, modifier la présente convention ou l'une de ses dispositions. Toutefois, le comité peut régler tout grief découlant d'un congédiement ou d'une mesure disciplinaire selon un mode 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 comité d'arbitrage de convoquer une réunion du comité afin de préciser la décision. Le comité doit agir dans les trois (3) jours de la demande.

12.06 **Dépenses du comité** - Chaque partie doit payer

1. les frais et dépenses de la personne qu'elle nomme;
2. la moitié des frais et dépenses du président, ou du seul arbitre.

12.07 **Modification des délais** - Les délais applicables aux procédures de griefs et d'arbitrage peuvent être allongés sur 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, avoir recours à l'aide de l'employé affecté comme témoin et tout autre témoin. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre aux parties en cause ou à l'arbitre l'accès aux locaux de l'Employeur pour constater toutes conditions de travail qui pourraient être pertinentes aux règlements du grief.

ARTICLE 13 - GRÈVES ET LOCK-OUT

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

13.02 En cas de grève légale, les stipulations de la Loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick doivent prévaloir.

ARTICLE 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 **Avertissement** - L'Employeur ou son représentant peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, réprimander un employé, de façon à indiquer que le congédiement puisse découler si cet employé ne parvient pas avant un jour donné à faire monter son travail jusqu'à la norme exigée. L'Employeur doit, dans les cinq (5) jours qui suivent, donner au secrétaire du Syndicat avec une copie à l'employé les détails écrits de cette réprimande. Lorsque l'Employeur estime nécessaire de réprimander un employé, il doit le faire en privé, principalement dans un bureau particulier, et en présence d'un délégué syndical.

14.02 **Procédures de congédiement** - Un employé ne peut être suspendu ou congédié que pour un motif valable. 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.

14.03 **Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs** - Lorsque la section locale estime que le congédiement ou la suspension est sans motif valable, l'employé a droit à une audience telle que

prévue à l'article 11, Procédure applicable aux griefs, et la première étape doit être omise dans un tel cas.

14.04 **Suspension et congédiement sans motif valable** - Lorsqu'une enquête révèle que la suspension ou le congédiement d'un employé est sans motif valable, ce dernier doit immédiatement réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté et recevoir une rémunération égale au salaire qu'il aurait dû recevoir pendant la prochaine période de paye précédant la suspension ou le congédiement ou à toute autre disposition concernant l'indemnisation juste et équitable de l'avis des parties ou d'un comité d'arbitrage en cas d'intervention de celui-ci.

14.05 **Dossier d'un employé** - Un employé qui en fait la demande pourra, pendant les heures normales de bureau, consulter tout document de son dossier personnel ayant trait à des mesures disciplinaires inscrites ou prises contre lui et en faire une photocopie.

14.06 Un rapport de mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un employé après l'échéance de dix-huit (18) mois, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire ne fut enregistrée pendant cette période.

14.07 Une suspension sans rémunération doit être pour une période de temps spécifique et ne doit pas dépasser vingt (20) jours de travail.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

15.01 Une liste d'ancienneté mise à jour doit être envoyée au Syndicat et affichée sur les tableaux d'affichage avant le 1 février de chaque année, indiquant le nombre d'heures travaillées depuis la date d'embauche, au 31 décembre de l'année précédente.

15.02 **Perte d'ancienneté** - Nul employé ne doit perdre son ancienneté s'il est absent du travail à cause de maladie, d'accident, de mise en disponibilité ou en cas d'absence autorisée par l'Employeur. L'employé perd seulement son ancienneté dans les cas suivants:

a) lorsqu'il est congédié avec raison et ne réintègre pas son poste;

b) lorsqu'il démissionne;

c) lorsqu'il s'absente de son travail pendant plus de cinq (5) jours de travail 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 civils suivant la réception d'un avis par courrier recommandé lui demandant de le faire sauf en cas de maladie ou autres motifs valables. Il incombe à l'employé de fournir son adresse à l'Employeur;

e) lorsqu'il est mis en disponibilité pendant une période de 24 mois.

f) lorsqu'un employé non régulier ne se présente pas au travail sans raison valable pour une période de six (6) mois consécutifs, l'Employeur peut enlever son nom de la liste d'appel.

15.03 **Mutation et ancienneté en dehors de l'unité de négociation** -Nul employé ne doit être muté en dehors de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est muté à un poste en dehors de l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment du départ, mais cesse d'en accumuler. Un employé muté a droit à une période de six (6) mois dans laquelle il peut reprendre un poste au sein de l'unité de négociation. S'il retourne durant la période de six (6) 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.

15.04 **Employés en période d'essai** - Les nouveaux employés doivent compléter une période d'essai de 450 heures de travail à partir de la date d'embauche. Ces employés ont les mêmes droits et privilèges prévus par la présente convention sauf ceux relatifs au congédiement. Les employés en période d'essai, peuvent être congédiés en tout temps sans avoir le droit de recourir à la procédure applicable aux griefs à moins que le Syndicat estime que le congédiement est le résultat de mesures discriminatoires stipulées à l'article 5. L'ancienneté d'un employé ayant complété sa période d'essai remonte à la date initiale d'embauche.

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

ARTICLE 16 - VACANCES, AVANCEMENT ET CHANGEMENTS

16.01 a) Poste vacant - Un poste devient vacant selon ce qui suit :

i) Lorsqu'un employé subit une perte d'ancienneté selon l'article 15.02,

ii) Lorsqu'un employé a reçu son allocation de retraite selon l'article 24.09,

iii) Lorsqu'un employé prend sa retraite selon l'article 24.10.

b) Poste vacant temporaire – un poste devient vacant temporaire selon les conditions suivantes :

i) Lorsqu'il est reconnu qu'un employé est en congé pour plus de trois (3) mois à l'avance, ou indéterminé, et ce selon l'article 22 et 23.

ii) Lorsqu'il est reconnu que l'employé reçoit des indemnités en vertu de la *Loi sur les accidents du travail* pour plus de trois (3) mois ou pour une période indéterminée dépassant trois (3) mois.

c) Lorsqu'un poste est vacant **selon l'article 16.01 a) ou 16.01 b)** ou une nouvelle position est créée au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit en aviser le Syndicat par écrit et doit afficher le poste sur tous tableaux d'affichage dans les cinq(5) jours de travail suivant la vacance et ce, pendant au moins une semaine afin que tous les membres soient avisés de la position vacante ou position nouvelle. Le nom de l'heureux candidat doit être affiché dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la clôture du concours, à moins d'entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur.

16.02 **Renseignements sur l'affichage des postes** - Les avis doivent donner les renseignements suivants:
-description de l'emploi;
-heures de travail;
-qualifications;
-connaissance et formation académique requise;
-capacités;
-salaire ou barème ou taux de salaire;
-date d'entrée en service pour les employés de l'unité syndicale.

Ces critères ne doivent pas être établis de façon arbitraire ou discriminatoire.

16.03 **Mode de nomination** - Lors de changement au sein du personnel, de mutations ou d'avancement, il faut nommer parmi les candidats qui répondent aux exigences nécessaires de l'emploi prévu à l'affiche, celui qui compte le plus d'ancienneté.

16.04 **Période de probation** - Le candidat choisi doit être placé en probation pendant une période de vingt-deux (22) jours (=165 heures) de travail. Advenant que le service s'avère satisfaisant, cette nomination doit devenir permanente après la période de vingt-deux (22) jours (=165 heures) de travail. Si le candidat choisi démontre pendant la susdite période de probation qu'il n'est pas à la hauteur de la tâche ou s'il pense qu'il n'est pas en mesure d'assumer les fonctions exigées, il doit retourner à son ancien poste sans perdre son ancienneté ni son ancien salaire. Tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement ou de mutation à cause du remaniement des postes doit retourner à son ancien poste sans perte d'ancienneté ou ancien salaire.

16.05 **Avis au Syndicat** - Le Syndicat doit être tenu au courant tous les mois des nominations, embauches, mises en disponibilité, mutations, rappels, cessations d'emploi et des employés qui ont complété leur période d'essai et\ou de probation.

16.06 **Rétablissement d'un employé** - Lorsqu'un employé qui est frappé d'incapacité par handicap ou maladie, ou à cause de son âge avancé ou d'invalidité provisoire, est incapable d'exercer ses fonctions régulières, l'Employeur va faire tous les efforts raisonnables pour rétablir l'employé dans un poste ou un emploi compatible à son invalidité, sa capacité ou son âge. L'Employeur ne doit remplacer aucun autre employé de son poste pour accomplir ce rétablissement, sauf un employé en période d'essai.

ARTICLE 17 - MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

17.01 **Procédures de mise en disponibilité et de ré-embauche**

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 dans le département.

b) Un employé affecté par une mise en disponibilité dans son département a droit de revendiquer l'emploi d'un autre employé dans tout autre 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.

c) Les employés doivent être rappelés par ordre d'ancienneté sous réserve qu'ils puissent faire le travail demandé.

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

17.03 **Avis de mise en disponibilité** - L'Employeur doit informer les employés réguliers qui seront mis à pied quatorze (14) jours avant la mise en disponibilité. Si l'employé régulier mis à pied n'a pas eu l'occasion de travailler son nombre de jours habituels après l'avis de mise en disponibilité, il doit être rémunéré pour toute perte de salaire lors de la période pendant laquelle aucun travail n'était disponible. L'employé régulier qui démissionne doit en informer son Employeur quatorze (14) jours avant la date de démission.

17.04 **Griefs découlant des mises en disponibilité** - Les griefs découlant des mises à pied à cause d'une diminution du personnel doivent être entamés à la troisième étape de la procédure applicable aux griefs.

17.05 **Lettre de présentation** - L'employé qui le demande recevra une lettre de présentation au moment de sa cessation d'emploi.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 [a] **Heures régulières de travail** - La journée régulière de travail sera de sept heures et demie (7.5) à l'exclusion de temps de repas. La semaine régulière de travail doit être de trente-sept heures et demie (37.5) en moyenne sur une période de quatre (4) semaines.

[b] Aucun employé ne sera demandé de travailler plus de 7 jours consécutifs.

[c] Employé à temps partiel réguliers et employé non réguliers – A la discrétion des employés ci-haut mentionnés. Les employés peuvent être demandés de travailler plus de sept (7) jours consécutifs jusqu'à un maximum de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine en moyenne sur une période de quatre (4) semaines.

18.02 **Période de repas** - La période de repas doit être d'une durée de trente (30) minutes par quart.

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

18.04 **Horaire des heures de travail**

a) L'horaire de travail indiquant les jours et les quarts des heures normales de travail des employés réguliers et leurs congés prévus doit être affiché sur un tableau d'affichage désigné, deux semaines à l'avance.

b) L'Employeur ne doit pas modifier un horaire déjà affiché sans consulter au préalable l'employé touché.

c) Sur demande écrite et avec l'autorisation de l'Employeur, un employé à temps plein peut réduire le nombre de ses relais de travail hebdomadaires de 5 à 4 jours. 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 de six (6) mois et devra être revue semi-annuellement pour toute autorisation subséquente.

Il est entendu que les relais réduits mentionnés seront remplacés et/ou comblés par les employés à temps partiel.

18.05 a] **Roulement et jour de repos** - 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 impliqués doivent se rencontrer et négocier un changement mutuel.

b] En vue de procurer aux employés autant de fins de semaines 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 trois (3). La présente disposition ne s'applique pas aux employés non réguliers.

18.06 **Temps libre entre les quarts** - Sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé, la période minimale de temps libre entre les quarts est de seize (16) heures.

ARTICLE 19 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 **Définition d'heures supplémentaires:**

[a] Tout travail effectué pendant les congés annuels ou jours de repos désigne du surtemps.

[b] Tout travail effectué après les heures régulières de travail établies à l'article 18.01.

[c] Tout travail effectué pendant la période de seize (16) heures entre les quarts sauf entente prévue à l'article 18.06.

19.02 **Taux pour les heures supplémentaires** - Les taux pour les heures supplémentaires doivent être rémunérés au taux d'une fois et demie du taux régulier.

19.03 **Mise en disponibilité et heures supplémentaires** - Nul employé ne doit être mis à pied pendant les heures régulières de travail à cause des heures supplémentaires accumulées.

19.04 **Heures supplémentaires pour les employés à temps-partiel régulier et les employés non réguliers -**

[a] Les employés à temps partiel régulier et non réguliers travaillant moins de sept heures et demie (7.5) par jour et qui sont tenus de travailler plus longtemps que la journée régulière de travail doivent être rémunérés au taux normal pour les heures travaillées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7.5) dans la journée de travail. Le taux habituel de surtemps s'applique pour le travail effectué après une journée de sept heures et demie (7.5).

[b] Les employés à temps partiel régulier et les employés non réguliers travaillant plus de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine en moyenne sur une période de quatre(4) semaines devront être payés des heures supplémentaires.

19.05 **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 disponible.

19.06 **Durée minimale de rappel** - Tout employé rappelé et qui doit travailler après ses heures régulières de travail doit être rémunéré l'équivalent d'au moins trois heures au taux applicable aux heures supplémentaires.

19.07 **Autorisation pour heures supplémentaires** - Les heures supplémentaires doivent être autorisées à l'avance par l'Employeur, par écrit si possible.

ARTICLE 20 - JOURS FÉRIÉS

20.01 **Liste des jours fériés** - L'Employeur accepte les congés payés suivants:

Jour de l'An	Fête du travail
Vendredi Saint	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 seront divisés équitablement entre les employés.

20.02 **Congés payés**

[a] Si un jour férié coïncide avec un jour où un employé régulier est censé être libre, il faut lui accorder un autre jour libre payé. Si un employé régulier est cédulé à travailler sur un jour férié, 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 dans l'article 20.01.

Quant aux employés non réguliers qui reçoivent le salaire "englobant tout", ils doivent être rémunérés à ce taux pour le quart de sept heures et demie et ensuite trois heures et trois quart (3.75) au taux régulier de salaire et n'ont pas droit à une journée de repos alternative.

[b] Il faut accorder l'autre jour libre dans les trente (30) jours des réels congés fériés énumérés à 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. À défaut d'accorder l'autre jour libre dans le délai de trente (30) jours, il faut en faire la rémunération au taux de surtemps.

20.03 **Jour férié survenant un jour de repos** - Lorsque l'un des jours fériés énumérés ci-dessus survient pendant le jour de repos de l'employé régulier, celui-ci doit recevoir un autre congé payé à une date fixée par lui et l'Employeur.

20.04 **Employés admissibles aux congés payés** - L'employé doit, à moins d'absence autorisée, travailler le jour cédulé qui précède et celui qui suit le jour férié afin d'être éligible à un salaire de congé. Cependant, un employé en congé autorisé selon l'article 23.06 n'a pas droit aux congés payés.

20.05 Un employé a le droit d'accumuler ses jours fériés, lorsque inscrit à l'horaire pour travailler, jusqu'à concurrence de six (6) jours et doit prendre ses jours libres à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé, ceci dans une même année. Si aucune entente mutuelle ne survient, le ou les jours libres accumulés seront accordés dans un délai de soixante (60) jours ou les jours libres seront payés à l'employé au taux de temps supplémentaire. L'employé qui désire se prévaloir de cette provision devra le faire avant le 31 janvier de chaque année.

ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS

21.01 a) Durée des congés annuels (employés actuels) - Tout employé régulier ayant complété sa période d'essai et qui a de l'ancienneté au 30 juin, date limite de congés annuels, aura le droit à ce qui suit:

[1] moins d'un an, aura droit à des congés payés à son taux régulier calculé sur une base d'une journée et quart par mois de service ininterrompu complété à la date limite de congés annuels;

[2] un an et plus mais moins de cinq ans, aura droit à des congés de trois (3) semaines payés à son taux régulier;

[3] cinq ans et plus mais moins de vingt ans, aura droit à quatre (4) semaines de congés payés à son taux régulier.

[4] vingt ans et plus aura droit à des congés de cinq (5) semaines payés à son taux régulier.

[5] L'année du 25^{e} anniversaire seulement, l'employé recevra une semaine additionnelle de congé annuel payé sous forme de boni.

21.01 b) Durée des congés annuels - Tout employé régulier embauché après le 1er janvier 2012 qui a complété sa période d'essai et qui a de l'ancienneté au 30 juin, date limite de congés annuels, aura le droit à ce qui suit:

[1] moins d'un an, aura droit à des congés payés à son taux régulier calculé sur une base d'une journée par mois de service ininterrompu complété à la date limite de congés annuels jusqu'à concurrence de deux (2) semaines;

[2] **un an et plus mais moins de cinq ans, aura droit à des congés de deux (2) semaines payés à son taux régulier;**

[3] **cinq ans et plus mais moins de dix ans, aura droit à trois (3) semaines de congés payés à son taux régulier;**

[4] **dix ans et plus mais moins de vingt ans aura droit à quatre (4) semaines de congés payés à son taux régulier;**

[5] **vingt ans et plus aura droit à des congés de cinq (5) semaines payés à son taux régulier;**

[6] **L'année du 25e anniversaire seulement, l'employé recevra une semaine additionnelle de congé annuel payé sous forme de boni.**

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

21.03 **Indemnité de congés annuels à la cessation** - L'employé dont l'emploi prend fin pour un motif quelconque doit recevoir lors de son règlement final une somme équivalente à tout crédit de congés annuels qui pourrait lui revenir conformément à l'article 21.01.

21.04 **Calendrier des congés annuels** - L'Employeur devra afficher au plus tard le 1er mars de chaque année, une liste sur laquelle les employés indiqueront leur choix de congés. Les employés auront jusqu'au 1er avril à démontrer leur choix de congés. Les listes de congés annuels approuvés seront affichées au plus tard le 1er mai et ne seront changées que par entente mutuelle. Les congés annuels seront octroyés sur une base d'ancienneté par classification dans chaque département.

21.05 **Calcul de l'indemnité des congés annuels** - L'indemnité de congé annuel est calculée selon le taux de traitement en vigueur immédiatement avant la période de congé.

21.06 Période de référence donnant droit aux congés annuels - Cette période s'échelonne du 1er juillet au 30 juin. Les congés annuels doivent être pris de janvier à décembre et ne peuvent être reportés à une autre année à moins d'autorisation de l'Employeur.

21.07 Un employé hospitalisé ou malade à la maison pendant cinq (5) jours consécutifs ou plus lors de son congé annuel aura droit à utiliser ses crédits de congé de maladie pourvu qu'il présente un certificat médical et pourvu que l'Employeur soit avisé pendant sa maladie. Les crédits de congés annuels non utilisés pendant cette période seront remis à plus tard.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE MALADIE

22.01(a) **Montant de congés de maladie** - Chaque employé régulier de l'unité de négociation doit accumuler les crédits de congé de maladie à raison **d'un jour et quart (1 ¼)** par mois de service ou au prorata jusqu'à concurrence de **cent quatre vingt (180)** jours.

(b) **Avant le 31 janvier de chaque année, l'Employeur 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 1er 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.

22.02 Un employé régulier qui débute un emploi avant le seize (16) du mois doit avoir le droit d'accumuler des crédits de congé de maladie pour ce mois-là.

22.03 **Déduction des congés de maladie** - Il faut déduire des congés de maladie accumulés par un employé chaque heures (exception faite des jours fériés) où l'employé est en congé de maladie tel que prévu à l'article 22.01. Sept heures et demie (7.5) constituent un jour de travail.

22.04 **Enquête sur les congés de maladie** - L'Employeur se réserve le droit d'enquêter sur toute maladie signalée par un employé régulier. Si, après enquête, l'Employeur estime qu'il y a peut-être abus de congé de maladie ou si l'employé s'absente pendant plus de trois(3) jours de travail consécutifs, l'Employeur peut exiger la production d'un certificat du médecin. Ce certificat, lorsque exigé, doit être demandé pendant la maladie.

22.05 **Compte-rendu de la maladie** - Toute absence pour cause de maladie ou d'accident doit être signalée au surveillant et au chef de service le plus tôt possible.

22.06 **Congé de maladie pendant un congé autorisé** - Lorsqu'un employé régulier reçoit un congé non payé pour quelconque raison ou est mis en disponibilité en raison d'un manque de travail pour une période dépassant la moitié des jours de travail dans un mois quelconque, l'employé ne doit accumuler aucun crédit de congé de maladie pour ce mois, mais il doit à son retour conserver tous les congés de maladie à son crédit au moment de ladite absence ou mise en disponibilité.

22.07 **Registre des congés de maladie** - L'Employeur doit tenir un Registre des congés de maladie non utilisés. Tout employé régulier doit, sur demande, être informé du nombre de congés accumulés en sa faveur.

22.08 L'absence d'un employé régulier qui reçoit des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail ne doit pas être appliquée contre les crédits de journées de maladie ou les crédits de congés annuels de l'employé.

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

[b] Lorsque l'Employeur exige un certificat médical, une radiographie et un examen, sauf pour appuyer une demande de congé de maladie, le coût du certificat, de la radiographie et de l'examen sera absorbé par l'Employeur.

ARTICLE 23 - CONGÉS AUTORISÉS

23.01 **Affaires syndicales**

[a] L'Employeur doit, sur demande et sans paye, 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 service et à plus de trois (3) employés en même temps.

[b] 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.

[c] Les membres du Syndicat choisis par le Syndicat pour siéger au comité de négociation établi conformément à l'article 10.01 doivent recevoir des congés payés jusqu'à concurrence de trente-deux (32) jours de travail 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] L'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les bénéfices de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 23.01 (a). Le Syndicat devra, à ce moment, rembourser l'Employeur. Une demande pour un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible.

23.02 a) **Congé de deuil** - L'employé régulier et l'employé non régulier cédulé ont droit à un congé de deuil de quatre (4) jours de travail consécutifs ou cinq (5) jours de calendrier consécutifs sans perte de traitement dans le cas du décès de son époux, son épouse, son frère, sa soeur, son gendre, sa bru, son fils, sa fille, son père, sa mère. Lorsque les funérailles ont lieu à deux cents (200) kilomètres ou plus de Saint-Basile, un congé spécial d'une durée maximale de deux (2) jours peut être accordé sans rémunération à des fins de déplacement. Un employé qui est en congé annuel et qui subit une perte selon l'article sur le congé de deuil a droit d'utiliser son congé de deuil et remettre son congé annuel à une date ultérieure.

b) L'employé régulier et l'employé non régulier cédulé ont droit à un congé de deuil de trois (3) jours de travail consécutifs ou quatre (4) jours de calendrier consécutifs sans perte de traitement dans le cas du décès de ses grands-parents, son petit-enfant, son beau-père, sa belle-mère, sa belle-soeur, son beau-frère, ou autre membre du foyer pour assister aux funérailles ou voir à l'organisation des funérailles. Lorsque les funérailles ont lieu à deux cents (200) kilomètres ou plus de Saint-Basile, un congé spécial d'une durée maximale de deux jours peut être accordé sans rémunération à des fins de déplacement. Un employé qui est en congé annuel et qui subit une perte selon l'article sur le congé de deuil a droit d'utiliser son congé de deuil et remettre son congé annuel à une date ultérieure.

c) Tout employé dont le nom est prévu à l'horaire de travail ou est prévu de travailler, a droit à un congé de deuil d'un (1) jour sans perte de traitement **pour assister aux funérailles**, dans le cas du décès d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce, d'une belle-sœur, d'un beau-frère du/de la conjoint(e).

23.03 **Congé de maternité et parental** – Durée de service nécessaire pour le congé de maternité :

a) Toute employée enceinte a droit à un congé de maternité sans paie. La durée du congé est déterminée selon les normes d'emploi en vigueur ou un congé plus court selon la demande de l'employée. L'employée enceinte désirant prendre un congé de maternité doit aviser son employeur par écrit quatre (4) mois avant la date prévue de l'accouchement ou dès que sa grossesse est confirmée.

b) **Préavis :** L'employée enceinte, à moins d'une urgence, doit donner à l'Employeur un préavis de deux (2) semaines du début de son congé.

c) **Prolongation du congé de maternité :** L'employée doit fournir à l'Employeur un certificat médical attestant de son problème et les raisons pour lesquelles elle est incapable de reprendre le travail, et ce, pour toute prolongation dépassant la durée maximale initiale. L'employée peut alors choisir de recevoir un paiement de son salaire hebdomadaire normal en utilisant les crédits accumulés de congé de maladie à la suite du congé initial autorisé selon les normes d'emploi en vigueur.

d) durant le congé de maternité initial l'employée :
   i) maintient son ancienneté;
   ii) maintient les bénéfices de l'assurance groupe selon l'article 25.01

e) **Retour du congé de maternité :** Lorsqu'une employée décide de retourner au travail, elle doit donner à l'Employeur au moins deux (2) semaines d'avis. Au retour du congé de maternité, l'employée sera affectée à sa position antérieure, toutefois, si cette position n'existe plus, l'employée sera réaffectée selon les modalités de l'article 17.01.

f) **Congé parental :** L'employé désirant prendre un congé parental selon la disposition des normes d'emploi en vigueur, doit aviser son Employeur par écrit de ses intentions au moins deux (2) mois avant le début d'un congé.

g) **Durée du congé parental :** La durée du congé parental est déterminée selon les normes d'emploi en vigueur ou en un congé plus court, selon la demande de l'employé.

h) **Congé d'adoption** – tel que la loi sur les normes d'emploi.

23.04 **Congé d'audience** - L'Employeur doit accorder un congé sans perte d'ancienneté ni de salaire à un employé régulier et à l'employé non régulier cédulés qui sont tenus de comparaître à titre de juré ou de témoin devant un tribunal. L'employé doit fournir la preuve de citation.

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 dont l'emploi est menacé demande de parfaire son éducation et/ou sa formation en vue d'augmenter sa sécurité d'emploi, 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 régulier et des employés non-réguliers, 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 réguliers, l'ancienneté s'accumule à raison de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine.

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

23.06 **Congés autorisés** - 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 **Climat rigoureux** - Un employé régulier qui a fait tous les efforts raisonnables pour se rendre au travail lors d'une tempête, et qui a été empêché de se rendre à son emploi dû à la condition des chemins et voies publiques, sera donné l'occasion de remplacer cette journée soit par un congé férié accumulé, de surtemps accumulé, de congés annuels accumulés, ou en travaillant lors de ses journées de repos ou congés fériés si l'horaire du personnel le permet.

ARTICLE 24 - TRAITEMENT ET ALLOCATIONS

24.01 **Jour de paye** -

[a] Les jours de paye seront le jeudi de toutes les deux (2) semaines conformément à l'annexe "C" de la présente convention. Tout employé doit, à chaque paye, recevoir un compte-rendu détaillé de son traitement et des déductions.

[b] Lorsque le jour régulier de la paye survient lors d'un jour férié, le jour de la paye doit être le dernier jour bancaire qui précède ledit jour férié.

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

24.03 **Rémunération pendant une affectation provisoire** - Lorsqu'un employé est tenu d'assumer la majeure partie des fonctions d'un poste supérieur, il doit recevoir le taux de salaire de cette nouvelle position à partir de la deuxième journée, qui doit être au moins cinq pour cent (5%) plus élevé que son salaire présent ou sera accordé une augmentation minimale de la présente position jusqu'à un maximum de dix pour cent (10%), soit le plus élevé des deux. Ce salaire doit être rétroactif de la première journée de travail à cette position. Nul employé affecté provisoirement à un poste de niveau inférieur ne doit être assujetti à une diminution de salaire. Une affectation provisoire sera d'une durée maximale de vingt (20) jours de travail à moins d'entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur.

24.04 a) **Prime de disponibilité** - Lorsqu'un employé est avisé qu'il est "en appel", c'est-à-dire qu'il est possible de communiquer directement avec lui au téléphone, il doit être payé $5.00 pour chaque huit (8) heures qu'il est requis d'être "en appel". 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.

b) Un employé qui travaille seul un relais **de jour, de soir ou** de nuit, et qui ne peut pas s'absenter pour sa période de repas, sera rémunéré trente (30) minutes additionnelles au taux pour les heures supplémentaires.

24.05 **Repas** - Les repas qui sont procurés aux employés doivent coûter le prix de revient de la nourriture brute, provisions et des salaires des employés de la cafétéria.

24.06 **Allocation de taxi** - Lorsqu'un employé régulier est appelé à travailler lorsqu'il n'est pas cédulé entre vingt-trois (23) heures et sept (7) heures, l'Employeur devra fournir à cet employé un moyen de transport ou un service de taxi, aller et retour de son domicile jusqu'à un maximum de $5.00 du voyage.

24.07 **Indemnité d'étude**

[a] L'Employeur doit défrayer la totalité des coûts des cours de formation suivis par l'employé à la demande de l'Employeur pour se perfectionner pour mieux accomplir son travail.

[b] L'Employeur déduira un (1) sous par heure de travail de tous les employés dans l'unité de négociation pour fin d'éducation. L'argent sera envoyé à la section locale annuellement en janvier. Les heures de travail pour le calcul des déductions seront selon les heures travaillées l'année précédente, tel qu'affichées sur la liste d'ancienneté.

24.08 **Insuffisance de paye** - Toute erreur dans le traitement d'un employé doit être corrigée par l'Employeur dans les trois (3) jours de l'avis, à la demande de l'employé.

24.09 **Allocation de retraite -**

Éliminer : Allocation de retraite – Toutes les employés réguliers ayant au moins cinq années (9750 heures) de services auront droit au montant accumulé au taux salarial du 31 décembre 2011 selon la formule indiquée à l'article 24.09 de l'entente collective actuelle (terminant le 31 décembre 2011). Ce montant leur sera versé selon leur choix (en comptant ou dans un compte épargne-retraite), au taux salarial en date du 31 décembre 2011.

Remplacer par : Allocation de retraite – Quand un employé prend sa retraite par suite de maladie, d'accident, ou d'âge ou encore qu'il décède ou qu'il est mis en disponibilité, l'employeur doit verser à cet employé ou à son bénéficiaire une allocation de retraite en une somme globale égale à cinquante pourcent (50%) du crédit des congés de maladie accumulés. Le paiement se fera au taux de salaire en vigueur au moment de la cessation d'emploi. L'employé, âgé de 50 ans et plus, pourra, au lieu de recevoir l'allocation de retraite, opter pour un congé préretraite équivalent à cinquante pourcent (50%) du nombre de jours de congé de maladie à son crédit étalé sur une période maximale de cinq ans. (Ex : L'employé qui a cent quatre-vingt (180) jours de maladie accumulés au moment de sa retraite pourra se prévaloir d'une préretraite de quatre-vingt-dix (90) jours.)

24.10 a) **Âge de retraite** - L'âge de retraite est soixante-cinq (65) aux fins de la présente convention.

b) **Retraite anticipée** - Si un employé régulier le désire, il peut se retirer à cinquante-cinq (55) ans sans perdre son allocation de retraite ou tous autres bénéfices qui s'y rattachent.

ARTICLE 25 – BIEN-ÊTRE ET PENSION

25.01 **Assurance-groupe** - Les régimes actuels d'assurance-maladie et d'assurance hospitalisation demeureront en vigueur pendant la durée de la présente convention. Le mode actuel du partage égale des primes entre Employeur-employé se poursuivra. Les dispositions contenues dans cet article s'appliqueront aux employés réguliers à temps plein et aux employés à temps partiel régulier seulement.

25.02 **Paiement continu des primes** - Un employé mis-à-pied peut, s'il le désire, maintenir la protection en vertu de l'article 25.01 pour une période de trois (3) mois sur une base des frais partagés entre l'Employeur et l'employé tel que prévu dans ces régimes.

25.03 Un comité paritaire Employeur/Syndicat étudiera les régimes actuels d'assurance-maladie et assurance hospitalisation en vue de l'obtention de régime amélioré qui pourra être entendu entre les parties par entente mutuelle pour remplacer les régimes actuels.

ARTICLE 26 - CLASSIFICATION DES POSTES ET RECLASSIFICATION

26.01 **Description d'emploi** - L'Employeur convient de rédiger une description d'emploi pour chacun des postes et chacune des classes représentées par le Syndicat dans les 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 s'y oppose par écrit dans les trente (30) jours de la réception.

26.02 **Nulle suppression des classifications actuelles** - Nulle classification ne doit être abolie sans le consentement préalable du Syndicat.

Nonobstant ce qui précède, les parties s'entendent de l'addition des classifications selon la lettre d'entente « Ajout de classification ».

26.03 **Changements dans la classification** - Lorsque les tâches ou la quantité de travail au sein d'une classification sont modifiées ou augmentées ou lorsque l'employé ou le Syndicat estime qu'il a été classifié incorrectement ou injustement ou encore lorsqu'un poste non visé à l'annexe "A" est créé pendant la durée de la 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 reclassification ou du taux de traitement, le litige est soumis aux procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage. Le nouveau taux est rétroactif à la date où un employé a été affecté au poste.

ARTICLE 27 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

27.01 **Sécurité et santé** - L'Employeur doit prendre toutes les mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la santé des bénéficiaires **du foyer de soins et de la résidence** et de ses employés pendant les heures de travail. Il doit fournir tous les dispositifs de sécurité et autres jugés nécessaires à la sécurité des employés. L'Employeur et le Syndicat acceptent de collaborer autant

que possible à la prévention des accidents et à l'avancement de la sécurité et à la santé de l'Employeur, des employés et des bénéficiaires **du foyer de soins et de la résidence**. L'employé peut refuser d'effectuer toute tâche qu'il considère dangereuse pour sa santé et sa sécurité. Les deux parties sont d'accord à ce que la loi sur l'hygiène et la sécurité au travail s'applique à cette entente collective.

ARTICLE 28 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

28.01 L'Employeur convient que nul employé de l'unité de négociations ne doit être mis à pied ou perdre des heures de travail ou des avantages à cause de sous-traitance.

ARTICLE 29 - ALLOCATION VESTIMENTAIRE

29.01 **Allocation vestimentaire**

[a] Lorsqu'un uniforme est nécessaire, l'Employeur doit verser aux employés réguliers une allocation vestimentaire annuelle de $150 pour l'achat et l'entretien d'uniformes. Cette allocation sera versée à tous les employés le 1er septembre de chaque année. Le genre et la couleur de l'uniforme sont laissés à chaque employé et Employeur par entente mutuelle entre les parties. Les employés réguliers à temps partiel seront payés au prorata.

[b] Cet article s'applique aussi aux employés payés au taux "englobant tout" **qui ont travaillé un minimum de cent cinquante (150) heures durant l'année,** sur une base prorata moyennant un minimum de 75$ pour l'allocation vestimentaire.

ARTICLE 30 - HARCÈLEMENT

30.01 Les parties veulent assurer aux bénéficiaires, aux employés et au public, un lieu libre de harcèlement. Elles favorisent le respect et la dignité de la personne ainsi qu'un droit de vivre et de travailler dans un environnement sain, confortable, non discriminatoire.

30.02 Les parties ne toléreront aucune forme de harcèlement.

30.03 L'employé ou une personne qui est harcelée a le droit de porter plainte. Cette plainte doit être faite par écrit à la direction générale, et une copie sera envoyée au président du Syndicat, s'il s'agit d'un employé.

30.04 Les parties traiteront de ces plaintes de façon confidentielle.

ARTICLE 31 - CONDITIONS GÉNÉRALES

31.01 **Installation adéquate** - Des locaux adéquats doivent être aménagés afin de permettre aux employés de prendre leur repas et de changer de vêtements et les entreposer.

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 à l'intention des employés.

ARTICLE 32 - EXEMPLAIRE DE CONVENTION

32.01 L'Employeur et le Syndicat seront conjointement responsables pour l'impression de cette convention.

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 **Durée de la convention** - La présente convention lie les parties et doit demeurer en vigueur du **1er janvier 2012** au **31 décembre 2016** et le demeurera d'année en année à moins d'avis par écrit de la part de l'une ou l'autre partie dans les deux mois précédant sa résiliation ou lors des années subséquentes de son désir de négocier une nouvelle convention ou de modifier celle qui existe.

33.02 **Changement à la convention collective** - Tout changement jugé nécessaire dans cette convention peut être apporté par entente mutuelle des parties à n'importe quel temps durant l'existence de cette convention.

33.03 **Avis de modification** - Lorsqu'une partie à la présente désire entamer des négociations, elle doit le signifier à l'autre partie par écrit dans la période entre trente (30) et soixante (60) jours avant la résiliation de la convention. Dans les vingt (20) jours de travail, suivant la réception de l'avis de modification, les parties devront entamer des négociations dans le but de renouveler l'entente collective. Les négociations doivent se faire de bonne foi et les parties doivent viser à l'obtention d'une convention révisée nouvelle.

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

33.05 **Employés désignés** - En cas de grève pendant ou après la durée de la présente convention, le Syndicat négociera avec l'Employeur afin d'assurer un nombre suffisant d'employés qui travailleront pour l'Employeur, et le Syndicat prendra toutes les mesures nécessaires pour assurer un nombre suffisant d'employés qui travailleront pour l'Employeur, afin de dispenser tous soins nécessaires aux bénéficiaires de l'Employeur pendant une grève.

33.06 **Droits de successions** - La présente lie non seulement les parties à la convention mais leurs successeurs ou ayant droit également. Lorsque 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 convention puisse être négociée avec le nouvel Employeur.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 5E JOUR DE JANVIER 2012
A SAINT-BASILE, NOUVEAU-BRUNSWICK.

POUR LE SYNDICAT

Alain Bérubé, président

Jacqueline Cyr, directrice

Lynda Michaud, membre

Gérald LeBlanc, conseiller syndical

POUR L'EMPLOYEUR

Pauline Banville-Pérusse, directrice générale

Manon Soucy, adjointe administrative

Albert Martin, membre - Conseil d'administration

Gérald H. Clavette, président - Conseil d'administration

/anc:sepb-491//C:\Documents and Settings\acote\My Documents\CUPE 1439-1\ENTENTE COLLECTIVE\Entente coll Janvier 2012 à Décembre 2016.doc

SCEAU

ANNEXE A

CLASSIFICATION DES EMPLOIS, TITRES ET ABRÉVIATIONS DES POSTES

Service aux bénéficiaires:

PB **Préposé aux bénéficiaires** – assiste le client dans l'accomplissement des activités de la vie quotidienne

PB-1 **Préposé aux bénéficiaires 1** - assiste le client dans l'accomplissement des activités de la vie quotidienne. Embauché après le 1er janvier 2012

IAA **Infirmière/infirmier auxiliaire autorisé(e)**

Service en établissement:

M-1 Bonne 1 - remplit plusieurs fonctions avec surveillance dans divers services.

CO-2 **Chef Cuisinier** - peut cuire tous les aliments, mais avec des responsabilités additionnelles de surveillant.

MTC-1 **Préposé/préposée à la maintenance (selon lettre d'entente)**

MTC-2 **Superviseur et préposé à la maintenance (selon lettre d'entente)**

Service de bureau

CT-1 **Réceptionniste (selon lettre d'entente)**

ANNEXE B

1. Les salaires seront ajustés pour refléter les augmentations suivantes:

Effectif le 1er janvier 2012	**0,0%**
Effectif le 1er janvier 2013	**1,0 %**
Effectif le 1er janvier 2014	**1,0 %**
Effectif le 1er janvier 2015	**1,5 %**
Effectif le 1er janvier 2016	**1,5 %**

2. Le salaire de tout employé non admissible aux taux fixés à la présente 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 année de service (=1950 heures) de service
"C" indique le taux applicable après deux années de service (=3900 heures) de service

4. Formule du taux horaire: $\frac{\text{Taux hebdomadaire}}{37.5} = \text{Taux horaire}$

5. **Voici la formule du taux "englobant tout":**

$$\frac{\textbf{Salaire hebdomadaire}}{\textbf{37.5}} + 13\% = \textbf{Taux "Englobant tout"}$$

6. Les barèmes et tout traitement négociés correspondent aux taux hebdomadaires de l'annexe "C" en chiffres arrondis.

7. Le taux "englobant tout" comprend les jours fériés, congés annuels et congés de maladie.

ADDENDUM A L'ENTENTE COLLECTIVE

entre

SECTION LOCALE 1439 SCFP

(ci-après appelé le Syndicat)

et

Les Œuvres de l'Hôtel-Dieu Saint-Joseph inc.

(ci-après appelé l'Employeur)

Rétroactivité - Les salaires prévus par la présente convention entrent en vigueur le **1er janvier 2012.** La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les réglementaires, le surtemps et les heures pendant le service de rappel, pour tout employé de la section locale. Les personnes qui n'ont pas droit au traitement rétroactif sont les suivantes:

(1) Celles qui ont quitté le service de l'Employeur avant d'avoir terminé leur période d'essai.

(2) Celles qui sont devenues des employées le **1er janvier 2012** ou après, et qui ont quitté volontairement le service de l'Employeur 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) Les personnes qui ont quitté le service de l'Employeur sans donner d'avis tel que défini à la convention antérieure.

(5) Toute personne qui réclame de la rétroactivité salariale telle que prévu à l'annexe "C" et qui n'est pas employée à la date de la signature de la présente entente, doit le faire par écrit à l'Employeur en dedans de trente(30) jours de la signature des présentes.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE 5E JOUR DE **JANVIER 2012**
A SAINT-BASILE, NOUVEAU-BRUNSWICK.

POUR LE SYNDICAT

Alain Bérubé, président

Jacqueline Cyr, directrice

Lynda Michaud, membre

Gérald LeBlanc, conseiller syndical

POUR L'EMPLOYEUR

Pauline Banville-Pérusse, directrice générale

Manon Soucy, adjointe administrative

Albert Martin, membre du Conseil d'administration

Gérald H. Clavette, président - Conseil d'administration

LETTRE D'ENTENTE

« Ajout de classification »

Entre

SECTION LOCALE 1439 SCFP
(ci-après appelé le Syndicat)

Et

LES ŒUVRES DE L'HÔTEL-DIEU SAINT JOSEPH INC.
(ci-après appelé l'Employeur)

Les parties s'entendent sur ce qui suit :

Effectif le 1er juillet 2013, l'employeur s'engage à ajouter la classification de MTC-1 (préposé(e) à la maintenance) à l'annexe C de la convention collective et à rencontrer le syndicat au préalable pour établir la description de tâches et s'entendre sur l'échelle salariale pour cette classification d'ici le 30 juin 2013.

Effectif le 1er juillet 2013, l'employeur s'engage à ajouter la classification de MTC-2 (superviseur et préposé(e) à la maintenance) à l'annexe C de la convention collective et s'entendre avec le syndicat sur une description de tâches et une échelle salariale d'ici le 30 juin 2013. L'employé paiera des cotisations syndicales pour toutes les heures travaillées lorsqu'il effectue le travail de l'unité de négociation.

Effectif à l'ouverture du foyer de soins, advenant l'embauche ou l'établissement de la classification de réceptionniste, CT-1, l'employeur s'engage à l'ajouter à l'annexe C de la convention collective et à rencontrer le syndicat pour établir la description de tâches et s'entendre sur une échelle salariale.

Effectif à l'ouverture du foyer de soins, la classification de UT-1 sera éliminée.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ CE **5E** JOUR DE **JANVIER 2012** A SAINT-BASILE, NOUVEAU-BRUNSWICK.

POUR LE SYNDICAT

Alain Bérubé, président

Jacqueline Cyr, directrice

Lynda Michaud, membre

Gérald LeBlanc, conseiller syndical

POUR L'EMPLOYEUR

Pauline Banville-Pérusse, directrice générale

Manon Soucy, adjointe administrative

Albert Martin, membre - Conseil d'administration

Gérald H. Clavette, président - Conseil d'administration