

PROVINCIAL COLLECTIVE AGREEMENT

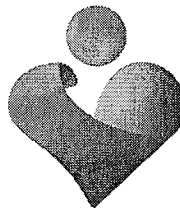
between

NEW BRUNSWICK COUNCIL OF NURSING HOME UNIONS



and

NEW BRUNSWICK ASSOCIATION OF NURSING HOMES INC.



October 16, 2012 to October 15, 2016

TABLE OF CONTENTS

	PAGE
TABLE OF CONTENTS.....	i
ARTICLE 1 – PREAMBLE.....	1
ARTICLE 2 – MANAGEMENT RIGHTS.....	1
ARTICLE 3 – RECOGNITION AND NEGOTIATIONS	1
3.01 Bargaining Unit.....	1
3.02 Work of the Bargaining Unit	1
3.03 Volunteers.....	2
3.04 Cost of Arbitration-Volunteers.....	2
ARTICLE 4 – DEFINITIONS	2
4.01 Employee	2
4.02 Probationary Employee.....	2
4.03 Full-Time Employees and Part-Time Employees.....	2
4.04 Hours of Work.....	3
4.05 Seniority	3
4.06 Sick Leave.....	3
4.07 Promotions.....	3
4.08 Grievance.....	3
4.09 Plural or Feminine Terms May Apply	4
4.10 Bereavement Leave	4
ARTICLE 5 – NO DISCRIMINATION OR HARASSMENT	4
5.01 Employer Shall Not Discriminate.....	4
ARTICLE 6 – MAINTENANCE OF MEMBERSHIP	4
ARTICLE 7 – CHECK-OFF OF UNION DUES.....	4
7.01 Dues Check Off.....	4
7.02 Deductions	4
7.03 Acquaint New Employees	4
7.04 T4 Slip.....	5
ARTICLE 8 – CORRESPONDENCE	5
ARTICLE 9 – LABOUR MANAGEMENT CO-OPERATIONS COMMITTEE	5
9.01 Establishment of Committee	5
9.02 Jurisdiction of Committee.....	5
9.03 Powers of Committee	5
9.04 What May Be Discussed.....	5
9.05 Provincial Labour Management Committee.....	5
ARTICLE 10 – PROVINCIAL BARGAINING COMMITTEE	6
10.01 Bargaining Committee	6
10.02 Function of Bargaining Committee	6
10.03 Representatives	6
ARTICLE 11 – GRIEVANCE PROCEDURE	6
11.01 Election of Stewards	6
11.02 Names of Stewards.....	6

11.03	Grievance Committee.....	6
11.04	Servicing Grievances	6
11.05	Settlement through Discussion	6
11.06	Settling of Grievances:.....	7
11.07	Union or Policy Grievance	7
11.08	Grievances on Layoffs	7
11.09	Technical Objections to Grievances	7
ARTICLE 12 – ARBITRATION		7
12.01	Composition of Board of Arbitration.....	7
12.02	Failure to Appoint	8
12.03	Board Procedure	8
12.04	Decision of the Board.....	8
12.05	Disagreement on Decision.....	8
12.06	Expenses of the Board.....	8
12.07	Amending of Time Limits	8
12.08	Witnesses.....	8
ARTICLE 13 – NO STRIKES OR LOCKOUTS		9
13.01	No Strikes or Lockouts	9
ARTICLE 14 – DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE		9
14.01	Procedural Fairness	9
14.02	Pre-Discipline Representation.....	9
14.03	Warnings	9
14.04	Discharge Procedure.....	9
14.05	May Omit Grievance Steps.....	9
14.06	Unjust Suspension and Discharge	9
14.07	Employee File	10
14.08	Record of Disciplinary Action.....	10
14.09	Suspension	10
ARTICLE 15 – SENIORITY.....		10
15.01	Seniority List.....	10
15.02	Accumulation of Seniority	10
15.03	Loss of Seniority	11
15.04	Transfers and Seniority Outside the Bargaining Unit	11
15.05	Probationary Employees.....	11
15.06	Retention of Seniority Rights.....	12
ARTICLE 16 – VACANCIES, PROMOTIONS, AND STAFF CHANGES		12
16.01	Vacancies.....	12
16.02	Information on Postings.....	12
16.03	Method of Making Appointments	13
16.04	Trial Period.....	13
16.05	Union Notification.....	13
16.06	Disabled Employee.....	13
16.07	Resignation.....	13
ARTICLE 17 – LAYOFFS AND RECALLS		13
17.01	Layoffs and Rehiring Procedures.....	13
17.02	Recall Rights.....	14
17.03	Notice of Layoff	14
17.04	Time Limit to Exercise Rights.....	14

17.05 Seniority Hours	14
ARTICLE 18 – HOURS OF WORK	14
18.01 Regular Hours of Work	14
18.02 Lunch Period	15
18.03 Break Period	15
18.04 Hours of Work Schedule	15
18.05 Rotation and Days Off	15
18.06 Time Off Between Shifts	16
ARTICLE 19 – OVERTIME	16
19.01 Overtime Defined	16
19.02 Overtime Rates	17
19.03 No Layoff to Compensate for Overtime	17
19.04 Overtime for Part-Time Employees	17
19.05 Sharing of Overtime	17
19.06 Minimum Call-Back Time	17
19.07 Authorization of Overtime	17
19.08 Daylight Saving Time	18
ARTICLE 20 – HOLIDAYS	18
20.01 List of Holidays	18
20.02 Holiday Pay	18
20.03 Qualifying for Holiday Pay	19
20.04 Holiday Application	19
ARTICLE 21 – VACATIONS	19
21.01 Length of Vacation	21
21.02 Holidays during Vacation	20
21.03 Vacation Pay on Termination	20
21.04 Vacation Schedules	20
21.05 Calculation of Vacation Pay	20
21.06 Vacation Year	20
21.07 Sickness during Vacation	20
ARTICLE 22 – SICK LEAVE PROVISIONS	20
22.01 Amount of Sick Leave	20
22.02 Deduction from Sick Leave	21
22.03 Investigation of Sick Leave	21
22.04 Report of Illness	21
22.05 Sick Leave Records	21
22.06 Absence on Workers' Compensation	21
22.07 Medical or Dental Appointments	21
22.08 Return to Work	21
ARTICLE 23 – LEAVE OF ABSENCE	22
23.01 Union Business	22
23.02 Bereavement Leave	22
23.03 Maternity Leave	23
23.04 Jury Duty	25
23.05 Education Leave	25
23.06 General Leave	25
23.07 Inclement Weather	25
23.08 Compassionate Care Leave	25

ARTICLE 24 – PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES	26
24.01 Pay Days	26
24.02 Part-Time Employees	26
24.03 Pay during Temporary Transfers.....	27
24.04 On Call Pay.....	27
24.05 Shift Premiums	27
24.06 Meals	28
24.07 Taxi Allowance.....	28
24.08 Educational Allowance.....	28
24.09 Injured on Duty	28
24.10 Shortage in Pay	28
24.11 Retirement Allowance	29
24.12 Retirement Age	29
ARTICLE 25 – HEALTH CARE PLAN.....	29
25.01 Benefit Package.....	29
25.02 Premiums	29
25.03 Continuation of Payment	29
ARTICLE 26 – PENSIONS	29
26.01 Pension Plan.....	29
26.02 Amendments.....	29
26.03 Unfunded Liability	30
26.04 Surplus	30
26.05 Trust Funds.....	30
26.06 Contributions	30
26.07 Buy Back Years of Service.....	30
26.08 Pension Contribution during Retirement	30
ARTICLE 27 – JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION.....	31
27.01 Job Descriptions	31
27.02 No Elimination of Present Classification	31
27.03 Changes in Classification	31
27.04 Joint Maintenance Process	31
27.05 Time Limits Joint Maintenance Process	31
ARTICLE 28 – HEALTH AND SAFETY.....	31
ARTICLE 29 – JOB SECURITY	32
ARTICLE 30 – DRY CLEANING ALLOWANCE.....	32
ARTICLE 31 – GENERAL CONDITIONS	32
31.01 Proper Accommodation	32
31.02 Bulletin Boards	33
ARTICLE 32 – COPIES OF AGREEMENT	33
ARTICLE 33 – TECHNOLOGICAL CHANGE.....	33
33.01 Definition.....	33
33.02 Training	33
33.03 Introduction.....	33
33.04 Notice	33
33.05 Layoff.....	33

ARTICLE 34 – TERM OF AGREEMENT	34
34.01 Term of Agreement.....	34
34.02 Notice of Changes	34
34.03 Agreement to Continue in Force	34
34.04 Successor's Rights.....	34
 SCHEDULE A - JOB CLASSIFICATIONS FOR NURSING HOMES.....	36
SCHEDULE B - WAGES PLUS ADJUSTMENTS BASED ON JOB EVALUATIONS	37
SCHEDULE C - PARTIES TO THE AGREEMENT	38
SCHEDULE D - 2012-2016 SALARY GRID	41
SCHEDULE D-1 - ALL INCLUSIVE 2012-2016 SALARY GRID.....	44
LETTER OF AGREEMENT - REPRISAL / DISCIPLINARY ACTION	47
LETTER OF AGREEMENT - RETROACTIVITY / INCREASED PENSION CONTRIBUTIONS ...	48
LETTER OF AGREEMENT - NO LAYOFF DUE TO STAFFING RATIO CHANGE	49
LETTER OF AGREEMENT - PENSION PLAN CHANGES	50
LETTER OF AGREEMENT - EMPLOYEE ATTENDANCE.....	52
LETTER OF AGREEMENT - ACCIDENT INJURY PREVENTION	53
LETTER OF AGREEMENT - REVIEW OF PART-TIME HOURS.....	54
LETTER OF AGREEMENT - RETROACTIVITY	55
LETTER OF AGREEMENT - EXISTING PENSION BENEFITS.....	56
LETTER OF AGREEMENT - NO WITHDRAWAL OF PENSION FUNDS.....	57
LETTER OF AGREEMENT - JOINT JOB EVALUATION STEERING COMMITTEE.....	58
LETTER OF AGREEMENT - PENSION CONTRIBUTION ON RETROACTIVITY.....	59

ARTICLE 1 – PREAMBLE

1.01 Whereas it is the desire of both parties to this Agreement to:

- (a) **Consider the provisions of proper care to the residents as the paramount concern of both parties.**
- (b) Maintain and improve harmonious relations and settle conditions of employment between the Employer and the Union.
- (c) Recognize the mutual value of joint negotiations and discussions in all matters pertaining to working conditions, employment and services.
- (d) Encourage efficiency in operation.
- (e) Promote the morale, well being and security of all the employees in the bargaining unit of the Union.
- (f) Encourage effective communications between the New Brunswick Association of Nursing Homes and the New Brunswick Council of Nursing Home Unions.

ARTICLE 2 – MANAGEMENT RIGHTS

2.01 The Union recognizes and agrees that the Employer has the right and authority to manage its facilities and to direct the workforce of the Employer, subject to the terms of this Agreement.

ARTICLE 3 – RECOGNITION AND NEGOTIATIONS

3.01 Bargaining Unit

- (a) The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees and its appropriate local Unions as listed in Schedule "B" of this Agreement as the sole and exclusive collective bargaining agent for all its employees covered by this Agreement save and except those excluded by the certification order(s) issued by the New Brunswick Labour and Employment Board and hereby consents and agrees to negotiate with the Union or any of its authorized committees concerning all matters affecting the relationship between the parties to this Agreement, looking forward to a peaceful and amicable settlement of any differences that may arise between them.
- (b) No employee shall be required or permitted to make any written or verbal agreement with the Employer or its representatives which may conflict with the terms of this Collective Agreement.

3.02 Work of the Bargaining Unit

Non bargaining unit employees shall not work on any jobs which are included in the bargaining unit except for purpose of instruction, experimentation, or in emergencies when regular employees are not available; and provided that the act of performing the aforementioned operations, in itself, does not reduce the regular hours of work or pay of any employees.

3.03 Volunteers

- (a) The activity directors and care staff may be assisted by relatives and family members of the residents in the delivery of care and **activities** for their family member or relative, providing the regular hours of work of employees are not reduced as a result of this assistance.
- (b) The activity directors and care staff may be assisted by volunteers in auxiliary resident care over and above the employee's job descriptions and they will not take away the work of regular employees or of regular part-time employees. These volunteers are not covered by this Agreement.

3.04 Cost of Arbitration-Volunteers

The Employer agrees to pay the cost of the Chairperson of an Arbitration Board held to consider a grievance arising under Article 3.03.

ARTICLE 4 – DEFINITIONS

4.01 Employee

An *employee*, for the purpose of this Agreement, shall mean a person in the employ of the Employer who falls under one of the classifications listed in Appendix "A" of this Agreement.

4.02 Probationary Employee

Probationary employees, for the purpose of this Agreement, are newly hired employees on a trial basis to determine their suitability for employment. On completion of 60 working days (450 regular hours worked), such employees shall become full-time employees or part-time employees.

4.03 Full-Time Employees and Part-Time Employees

- (a) *Full-time employee* is an employee hired to work on a full-time basis, or awarded a full-time position through the job posting process set out in Article 16, and who is scheduled to work in accordance with Article 18.01.
- (b) *Part-time employees*, for the purpose of this Agreement, are those employees who have been hired to work on a part-time basis and have completed their probationary period. These employees may be hired in a part-time position, or they may be awarded a part-time position in accordance with Article 16 whereby they have regular scheduled hours of work, or they may be employed for an unspecified number of hours of work determined by virtue of Article 4.03(c).
- (c) All part-time employees and probationary employees shall be placed on a seniority list as per Article 15.01 and scheduled for predictable work and/or called for work available in accordance with their seniority, classification and department. These part-time employees will make every possible effort to make themselves available for work.
- (d) Part-time employees who are employed in a part-time position may give notice in writing to the Employer to be scheduled and/or called for work in accordance with 4.03(c), in addition to their regularly scheduled hours of work. All written notices shall be submitted to the Employer by March 31 and be in effect for a period of one (1) year

from July 1 to June 30. These part-time employees will make every possible effort to **be** available for work.

- (e) If an Employer fails to follow the process stated in 4.03 (c) and (d) and fails to schedule and/or call by seniority, the employee(s) not scheduled and/or called will be given the opportunity to work a make-up shift within a four (4) week period. The make-up shift shall be an extra shift and will not be a regularly scheduled shift or call in shift. The make-up shift will not be considered overtime.
- (f) Upon written request by the employees and with the approval of the Employer, full-time employees may reduce their number of shifts of work per week. Such approval by the Employer would not result in the elimination of the full-time position. In the event the employees were to vacate the full-time position, then the posting provisions of this Agreement would apply. The employee's request and the Employer's approval shall not be for a period of less than one (1) year and shall be reviewed yearly for further approval. The employee shall have the option to contribute both the employee's and the Employer's share for the reduced number of shifts to his/her Pension Plan, in order to maintain full benefits from his/her Pension Plan upon retirement. Employees who reduce their number of shifts of work per week shall have their accumulated benefits prorated.

4.04 **Hours of Work**

Hours of work, for the purpose of this Agreement, shall mean actual hours of work employees are required to be on duty.

4.05 **Seniority**

- (a) Year of seniority is 1957.5 credited hours. *Seniority*, for the purpose of this Agreement is defined as the length of employment in the employ of the Employer and shall be calculated on a bargaining-unit-wide basis pursuant to Article 15.02, unless otherwise provided for in this Agreement. Seniority begins on the date of hire.
- (b) *Service* means actual hours paid directly by the Employer. Year of service is 1957.5 actual paid hours (excluding overtime hours worked). Service includes periods of leave without pay to attend Union business, except in the case of leave pursuant to Article 15.02(d).

4.06 **Sick Leave**

Sick leave, for the purpose of this Agreement, means the period of time an employee is permitted to be absent from work with full pay by virtue of being sick or disabled or because of an accident for which compensation is not payable under the *Workers' Compensation Act*.

4.07 **Promotions**

Promotions, for the purpose of this Agreement, is a change from one classification to another classification for which a higher maximum is paid or from part-time to a full-time position.

4.08 **Grievance**

Grievance, for the purpose of this Agreement, shall be defined as any difference or dispute between the Employer and any employee or between the Employer and the Union.

4.09 **Plural or Feminine Terms May Apply**

Wherever the singular or masculine is used in this Agreement, it shall be considered as if the plural or feminine has been used where the context of the party or parties hereto so require.

4.10 **Bereavement Leave**

For the interpretation of the bereavement leave Article, definitions in the most current edition of the Merriam Webster's English Dictionary and French Dictionary Le Petit-Robert will apply to determine the deceased's relationship to the employee.

ARTICLE 5 – NO DISCRIMINATION

5.01 **Employer Shall Not Discriminate**

(a) The parties agree that there be no discrimination, harassment, restriction or coercion exercised or practised with respect to the Union, the Local, the Employees, the Employer and its agents for any reason.

(b) **The parties recognize that any form of discrimination and harassment is unacceptable and will not be tolerated in the workplace. It is the responsibility of everyone in the nursing home, including management and staff, to prevent and eliminate discrimination and harassment in the workplace.**

ARTICLE 6 – MAINTENANCE OF MEMBERSHIP

6.01 All employees of the Employer who are presently members of the Union shall continue to be members of the Union as a condition of employment. All future employees of the Employer shall, as the condition of employment, become and remain members of the Union.

ARTICLE 7 – CHECK-OFF OF UNION DUES

7.01 **Check Off**

The Employer shall deduct from every employee's pay, regular monthly union dues, in accordance with the Union Constitution and/or By-Laws, and owing by him to the Union, commencing on the date of hiring.

7.02 **Deductions**

Deductions shall be made from the payroll period at the end of each month and shall be forwarded to the secretary treasurer of the Union not later than the 15th day of **each** month, accompanied by a list of names, addresses, phone numbers and classifications, the amount of deductions from each employee from whose wages the deductions have been made, and the total amount of regular wages earned.

7.03 **Acquaint New Employees**

The Employer agrees to acquaint new employees with the fact that a Collective Agreement is in effect, and to explain Dues Check-Off.

7.04 **T4 Slip**

The Employer shall indicate on each employee's T4 slip the amount of dues paid by the employee during the previous year.

ARTICLE 8 – CORRESPONDENCE

- 8.01 All correspondence between the parties arising out of this Agreement or incidental thereto, shall pass to and from the administrator of the nursing home and the secretary of the local unless expressly agreed otherwise.

ARTICLE 9 – LABOUR MANAGEMENT CO-OPERATIONS COMMITTEE

9.01 **Establishment of Committee**

The parties to this Agreement recognize the benefits which can be derived from a Labour Management Committee and shall establish such committee in the nursing home. It is agreed that such committee shall be composed of an equal number of management and union representatives and shall prescribe its terms of reference subject to Article 9.02. The Union shall have the right at any time to have the assistance of any representative of the Canadian Union of Public Employees when dealing with the Employer and local labour management meetings. The parties will notify each other when intending to invite their representatives. Regular meetings will be held monthly, unless mutually agreed.

9.02 **Jurisdiction of Committee**

The Committee shall not have jurisdiction over wages or any other matter of collective bargaining, including the administration of this Collective Agreement.

9.03 **Powers of Committee**

The Committee shall not supersede the activities of any other committee of the Union or the Employer and does not have the power to bind either the Union or its members or the Employer to any decisions or conclusions reached in their discussions. The committee shall have the power to make recommendations to the Union and the Employer with respect to its discussions and conclusions.

9.04 **What May Be Discussed**

The Committee may discuss any matters relating to the Collective Agreement with regard to labour relations in the nursing home.

9.05 **Provincial Labour Management Committee**

The parties to this Agreement recognize the benefits derived from a provincial labour management committee, which will be established by the parties. The Union shall have the right at any time to have the assistance of any representative of the Canadian Union of Public Employees (CUPE) when dealing with the Employer.

ARTICLE 10 – PROVINCIAL BARGAINING COMMITTEE

10.01 Bargaining Committee

Bargaining Committee shall be appointed and consist of not more than five (5) members acting as agents of the Employers representing all the Employers listed in Schedule "C" and not more than five (5) members of the Union as appointees of the Union representing all the Locals listed in Schedule "C".

10.02 Function of Bargaining Committee

(a) All matters of mutual concern pertaining to collective bargaining shall be referred to the Bargaining Committee for discussion and settlement.

(b) If changes are mutually agreed to by an individual Employer and Union listed in Schedule "C" during the life of this Agreement, a copy of such change shall be forwarded to the New Brunswick Association of Nursing Homes Inc. and a copy to the New Brunswick Council of Nursing Home Unions.

10.03 Representatives

The Union shall have the right at any time to have the assistance of representatives of the Canadian Union of Public Employees when dealing or negotiating with the Employer and the Employer shall have the assistance of any person it deems necessary in dealing or negotiating with the Union.

ARTICLE 11 – GRIEVANCE PROCEDURE

11.01 Election of Stewards

In order to provide for the settling of grievances, the Employer acknowledges the rights of the Union to appoint or elect stewards, whose duties shall be to assist an employee which the steward represents in preparing and presenting his grievance in accordance with the grievance procedure.

11.02 Names of Stewards

The Union shall notify the Employer in writing of the names of each steward, no more than six (6), and the department(s) he represents before the Employer and shall be required to recognize them. Any changes in the steward personnel shall be given to the Employer within twenty-one (21) calendar days from his appointment in writing.

11.03 Grievance Committee

The stewards so selected shall constitute the Grievance Committee so long as they remain employees or until the Employer is advised by the Union of any changes. One steward shall be appointed by the Union as chief steward.

11.04 Servicing Grievances

No steward shall leave his work without first getting permission from his immediate supervisor or department head. He must also report to the supervisor when returning to work. Such permission shall not be unreasonably withheld.

11.05 Settlement through Discussion

The parties agree that when an employee has a complaint or grievance, he will be encouraged to discuss the matter with his immediate supervisor, accompanied by his

steward or a member of the local executive, within fourteen (14) consecutive calendar days from the time the incident occurred giving rise to the complaint or alleged violation of this Agreement and before the first step of the grievance procedure is implemented.

11.06 Settling of Grievances:

STEP 1: Where the matter has not been resolved through discussion as in Article 11.05 above, shall, within twenty-one (21) consecutive calendar days from the time the incident occurred giving rise to the grievance, the employee, together with his steward, may present a grievance to the supervisor in writing. The supervisor shall render his decision, in writing, within twenty-one (21) consecutive calendar days from the receipt of the grievance.

STEP 2: Failing satisfactory settlement, within twenty-one (21) consecutive calendar days after receipt of the supervisor's decision under Step 1, or the date when the supervisor's decision should have been rendered under Step 1, the grievance shall be submitted to the Administrator by the Grievance Committee with the employee concerned. The Administrator shall render his decision, in writing, to the party signing the grievance with a copy to the secretary of the Union, within twenty-one (21) consecutive calendar days from the receipt of the grievance.

STEP 3: Failing satisfactory settlement under Step 2, the Union may within twenty-one (21) consecutive calendar days of receiving the Administrator's decision, or the date when the Administrator's decision should have been rendered as outlined in Step 2, give the Employer, in writing, notice of proceeding with the dispute to arbitration as provided for in Article 12.

11.07 Union or Policy Grievance

Where a dispute involving a question of general application or interpretation occurs, or where a group of employees or the Union has or initiates a grievance, Step 1 of Article 11.06 may be by-passed.

11.08 Grievances on Layoffs

Grievances concerning layoffs shall be initiated at Step 2 of the grievance procedure and the parties may agree to any mutually acceptable expedited process to deal with grievances resulting from layoffs.

11.09 Technical Objections to Grievances

No grievances shall be defeated by any formal or technical objection and an Arbitration Board shall have the power to allow all necessary amendments to the grievance and the power to waive formal procedural irregularities in the processing of a grievance, in order to determine the real matter in dispute and to render a decision according to equitable principles and the justice of the case.

ARTICLE 12 – ARBITRATION

12.01 Composition of Board of Arbitration

- (a) When either party requests that a grievance be submitted to arbitration, the request shall be made by registered mail addressed to the other party of the Agreement indicating the name of its nominee on an arbitration board. Within twenty-one (21) days thereafter, the other party shall answer by registered mail indicating the name

and address of its appointee to the Arbitration Board. The two nominees shall then meet to select an impartial chairperson.

(b) If the parties agree, the Board of Arbitration may consist of a single arbitrator.

(c) The parties may agree to proceed with a mediation/arbitration process or any other alternative dispute resolution process.

12.02 Failure to Appoint

If the recipient of the notice fails to appoint an arbitrator, or if the two appointees fail to agree upon a chairperson within seven (7) days of appointment, the appointment shall be made by the Minister responsible for Labour, upon the request of either party.

12.03 Board Procedure

The Board may determine its own procedure, but shall give full opportunity to all parties to present evidence and make representation to it. It shall hear and determine the difference or allegation and render a decision within thirty (30) days from the time the Chairperson is appointed.

12.04 Decision of the Board

The decision of the majority shall be the decision of the Board. Where there is no majority, the decision of the Chairperson shall be final and binding and enforceable on all parties, but in no event shall the Board of Arbitration have the power to change this Agreement or to alter, modify, or amend any of its provisions. However, the Board shall have the power to dispose of any discharge or a discipline grievance by any arrangement, which in its opinion it deems just and equitable.

12.05 Disagreement on Decision

Should the parties disagree as to the meaning of the decision, either party may apply to the Chairperson of the Board of Arbitration to reconvene the Board to clarify the decision, which it shall do within three (3) days.

12.06 Expenses of the Board

Each party shall pay:

- (a) The fees and expenses of the nominee it appoints;
- (b) One half the fees and expenses of the Chairperson or single arbitrator.

12.07 Amending of Time Limits

The time limits fixed in both the grievance and arbitration procedures may be extended by consent of the parties to this Agreement.

12.08 Witnesses

At any stage of the grievance or arbitration procedure, the parties may have the assistance of the employee(s) concerned as witnesses and any other witnesses, and all reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties or the arbitrator(s) to have access to the Employer's premises to view any working conditions which may be relevant to the settlement of the grievance.

ARTICLE 13 – NO STRIKES OR LOCKOUTS

13.01 No Strikes or Lockouts

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

ARTICLE 14 – DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE

14.01 Procedural Fairness

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

14.02 Pre-Discipline Representation

An employee who is facing any disciplinary action with respect to an incident or incidents shall be afforded an opportunity to respond before any disciplinary measures are administered. The employee has the right to Union representation at any meeting involving an investigation that may lead to disciplinary action.

14.03 Warnings

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

14.04 Discharge Procedure

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

14.05 May Omit Grievance Steps

An employee considered by the local to be wrongfully or unjustly suspended or discharged shall be entitled to a hearing under Article 11, Grievance Procedure. Step 1 of the grievance procedure shall be omitted in such case.

14.06 Unjust Suspension and Discharge

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

14.07 Employee File

Upon request and during normal office hours **at a mutually agreed time**, an employee shall be given an opportunity to read and make a copy of any document in his personal file. The employee shall have the right to Union representation at this time.

14.08 Record of Disciplinary Action

A record of disciplinary action shall be removed from the file of an employee, after the expiry of a period of eighteen (18) months, providing no other instance of disciplinary action in respect to the employee has been recorded during that period.

14.09 Suspension

Except as provided in Article 12.04, a suspension without pay shall be for a specified period of time not exceeding twenty (20) working days.

ARTICLE 15 – SENIORITY

15.01 Seniority List

An up-to-date seniority list of all employees including probationary employees shall be sent to the Union and posted on the bulletin board(s) by January 15, May 15 and September 15 of each year, showing the total seniority hours of the previous period, the total seniority hours for the current period and the total seniority hours from the date of hiring to the end of the last full pay period prior to December 31, April 30 and August 31, respectively.

These posted seniority lists shall be used by the Employer to schedule and/or call in part-time employees. Any changes in the scheduling of employees due to the posted seniority list shall be implemented within three (3) weeks.

15.02 Accumulation of Seniority

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

- (a) Maternity leave up to the maximum set out in the *New Brunswick Employment Standards Act*.
- (b) Child care leave up to the maximum set out in the *New Brunswick Employment Standards Act*.
- (c) The period of disability on account of an occupational accident that is recognized by Work Safe NB, as compensable within the meaning of the *Workers' Compensation Act* of New Brunswick.
- (d) Leave of absence without pay for a period of up to two (2) years shall be granted to an employee who is elected or appointed to a full-time position with the Union. Such leave may be extended with the approval of the Employer.
- (e) Leave of absence without pay for a fixed term of not less than six (6) months shall be granted to an employee who is elected or appointed to public office. Up to **thirty (30)** days without pay, shall be granted per calendar year, to employees elected or appointed to public office for duties related to their elected or appointed to public office provided forty-eight (48) hours notice is given and there is no additional cost to the Employer.

- (f) The amount of seniority to be credited to a full-time employee in (a), (b), (c), (d) and (e) above shall be based on thirty-seven and one half (37 ½) hours per week. The amount of seniority to be credited to a part-time employee in (a), (b), (c), (d) and (e) above shall be equal to the highest number of hours of seniority credited to any less senior employee in the same classification and department during the period of the leave. Employees on workers' compensation benefits should not receive less seniority than what they are actually paid for by Work Safe NB.

The accumulation of seniority as set out in (a), (b), (d) and (e) above shall not entitle the employee to any credits for vacation, sick leave and statutory holidays during the period of leave.

- (g) **An employee wishing to further their education in a classification covered by the collective agreement shall accumulate seniority up to a maximum of two years.**

15.03 Loss of Seniority

An employee shall only lose his seniority in the event:

- (a) He is discharged for just cause and is not reinstated.
- (b) He resigns.
- (c) He is absent from work in excess of five (5) working days without notifying the Employer, unless such notice was not reasonably possible,
- (d) He fails to return to work within seven (7) calendar days following a layoff and after being notified by registered mail to do so, unless through sickness or other just cause. It shall be the responsibility of the employee to keep the Employer informed of his current address.
- (e) He is laid off for a period longer than twenty four (24) months.

15.04 Transfers and Seniority Outside the Bargaining Unit

No employee shall be transferred to a position outside the bargaining unit without his consent. If an employee is transferred to a position outside the bargaining unit, he shall retain his seniority acquired at the date of leaving the unit but will not accumulate any further seniority. Such an employee has a period of twelve (12) months in which to return to the bargaining unit. If he returns within the twelve (12) months, he shall be placed in a job consistent with his seniority. Such return shall not result in the layoff or bumping of an employee holding greater seniority.

15.05 Probationary Employees

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

- (b) Notwithstanding the above, probationary employees shall be paid the provincial minimum wage during their orientation period which shall not exceed five (5) days within a seven (7) day period.

15.06 Retention of Seniority Rights

Should the Employer merge, amalgamate or combine any of its operations or functions with another Employer, the Employer agrees to the retention of seniority rights for all employees with the new Employer.

ARTICLE 16 – VACANCIES, PROMOTIONS, AND STAFF CHANGES

16.01 Vacancies

- (a) All vacancies occurring or new positions created in the bargaining unit, the Employer shall immediately notify the Union in writing and post notice on a **secured designated** bulletin board for a minimum of one (1) week, so that all members will know about the vacancy or new position. Within fourteen (14) calendar days of the close of competition, the name of the successful applicant shall be posted.

- (b) **Vacancies with Non-Guaranteed Hours** - Prior to hiring from outside for non-guaranteed hours, the Employer will post internally under the following conditions:

- (1) During the posting period, the Employer shall fill the vacancy as per Article 4.03 of the Collective Agreement. If no employees in the department are available at the regular rate of pay, the Employer will then be able to fill the vacancy by other means.
- (2) The successful applicant shall be placed on trial for a period of thirty-seven and one half (37½) hours of work. In the event the successful applicant proves unsatisfactory in the position during the aforementioned trial period, or if the employee finds himself unable to perform the duties of the new job, he shall be returned to his former position.
- (3) A successful applicant cannot apply for a six (6) month period for other non-guaranteed hours postings.
- (4) Applicants must meet the required qualifications, education and skills of the vacant position to be considered for the vacancy.

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

16.02 Information on Postings

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

16.03 Method of Making Appointments

Therefore, in making staff changes, transfers or promotions, appointments shall be made of the applicant with the greatest seniority on the date of the posting from among those who meet the necessary job requirements as posted. If the senior applicant who meets the necessary job requirements proves unsatisfactory or if the employee finds himself unable to perform the duties of the new job, the next senior applicant(s) will be awarded the position until the list of applicants is exhausted.

16.04 Trial Period

The successful applicant shall be placed on trial for a period of thirty (30) working days (225 regular hours worked). Conditional on satisfactory service, such trial promotion shall become permanent after the period of thirty (30) working days (225 regular hours worked). In the event the successful applicant proves unsatisfactory in the position during the aforementioned trial period, or if the employee finds himself unable to perform the duties of the new job classification, he shall be returned to his former position without loss of seniority and former wages or salary.

This provision does not apply to a person who remains in the same classification and department and simply obtains more hours or to a person who has previously held a similar position **within the past three (3) years**. Any other employee promoted or transferred because of the re-arrangement of positions shall also be returned to his former position without loss of seniority and former wages or salary.

16.05 Union Notification

The Union shall be notified monthly of all appointments, hirings, layoffs, transfers, recalls, terminations of employment and those who have completed their probationary period.

16.06 Disabled Employee

When an employee who has become incapacitated is unable to perform his regular duties, the Employer will make every reasonable effort to accommodate the employee to a position or job consistent with his disability, incapacity or age. The Employer shall not displace any other employee, except a probationary employee, from his position in order to effect this accommodation.

16.07 Resignation

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

ARTICLE 17 – LAYOFFS AND RECALLS

17.01 Layoffs and Rehiring Procedures

(a) Both parties recognize that job security should increase in proportion to length of service. Therefore, in the event of a layoff, employees shall be laid off in the reverse order of their seniority.

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

(1) To accept the layoff and leave the workplace.

- (2) To claim the position of another employee in any department subject to the following conditions:
 - (i) that such other position is held by an employee with less seniority;
 - (ii) that such employee claiming the position has the ability to perform the work.
- (3) To stay in his or her present classification and department and be scheduled and/or called for work available in accordance with 4.03 (c).
- (4) To transfer to another classification and/or department and be scheduled and/or called for work available in accordance with 4.03 (c) provided that such employee has the ability to perform the work.

17.02 Recall Rights

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

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

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

17.03 Notice of Layoff

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

17.04 Time Limit to Exercise Rights

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

17.05 Seniority Hours

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

ARTICLE 18 – HOURS OF WORK

18.01 Regular Hours of Work

- (a) The regular daily hours of work shall be seven and one half (7½) hours in any one day exclusive of the lunch period. The regular hours of work shall be thirty-seven and one

half (37½) hours per week averaged over a four (4) week period. The Employer and the Local Union shall establish the four (4) week period.

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

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

18.02 Lunch Period

(a) Designated lunch period shall not be less than thirty (30) minutes for each work shift. Any employee presently receiving one hour lunch period shall continue to do so without increasing their hours of work.

(b) Employees working seven and one half (7 ½) hour shifts shall receive a thirty (30) minute paid lunch period if required to remain in the nursing home during the lunch period.

18.03 Break Period

All employees shall be permitted a fifteen (15) minute rest period in the first half and a fifteen (15) minute rest period in the second half of a shift in an area made available by the Employer.

18.04 Hours of Work Schedule

(a) A work schedule for full time employees stating in pen the days and shift of employees' normal hours of work and his scheduled days off shall be posted two weeks in advance on a designated bulletin board out of public access.

(b) A schedule of predictable work for part-time employees, stating in pen the days and shifts these employees' hours of work, shall be posted two (2) weeks in advance on a designated bulletin board out of public access.

(c) The Employer shall not alter a posted schedule without mutual agreement with affected employees.

(d) The Employer shall post the Christmas and New Year's work schedule by December 7 each year.

(e) In the event an employee is called to work on short notice and is able to report to work within one hour of receiving the call, the employee shall be entitled to work the full hours of the shift for which he was called.

18.05 Rotation and Days Off

(a) The present practice of scheduled employees' hours of work, rotation, days off, shall continue during the term of this Agreement. If differences arise between the parties concerned on the present practice, or if some alternative scheduling can improve working conditions, the Union and the Employer concerned shall meet and negotiate a mutual change. This shall not apply to employees hired, promoted or demoted after August 17, 1984.

(b) For those employees not covered by clause (a) above and for employees who by mutual agreement between the Employer and the Union, choose not to be covered by (a) above, the following shall apply to their working schedule:

(1) No employee shall work more than seven (7) consecutive calendar days. Should an employee work in excess of the seven (7) consecutive calendar days, Article 19.02 shall apply. As far as possible, each employee shall receive two (2) consecutive calendar days off each week. However, no employee shall have these days off split more than twice in any four (4) week period unless otherwise mutually agreed.

(2) (i) In order to provide employees with as many weekends off as possible, schedules shall be arranged so as to equally distribute weekends off unless otherwise mutually agreed between the employee and the Employer. The Employer agrees to make every effort to provide one weekend off in two.

(ii) The Employer agrees to make every effort to provide one weekend off in three (3) for part-time employees who request a weekend off.

(3) Rotation from one shift to another shall be divided equally among the employees. Such rotation will not apply to employees hired for permanent evening or night shifts or to those who, by mutual agreement between the employee and the Employer, are assigned to work evening or night shifts.

(4) Provided a **24 hour** advance notice is given **in writing** and with the approval of the department head **in writing**, employees may exchange shifts if there is no increase in cost to the Employer. Approval shall not be unreasonably withheld.

(5) No employees shall be rotated from one shift to another more than once in any one week unless mutually agreed. This clause does not apply to part-time employees.

(6) **For clarification, unless specifically stated in a job posting employees do not have an entitlement to specific shifts or specific rotations.**

18.06 Time Off Between Shifts

Except by mutual agreement between the Employer and the Local Union, time off between shifts shall not be less than sixteen (16) hours.

ARTICLE 19 – OVERTIME

19.01 Overtime Defined

(a) All work performed while on vacation or on days off shall constitute overtime.

(b) All work performed in excess of the regular hours of work as defined in Article 18.01 shall constitute overtime.

(c) All work performed within sixteen (16) hours of a previously worked shift, except as provided for in Article 18.06 shall constitute overtime.

(d) For full time employees on reduced hours pursuant to Article 4.03 (f), the Employer is not obligated to offer overtime based on seniority.

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

(f) When the Employer calls an employee that would be covered by Article 19.01 (d) & (e) then seniority shall be used to determine who is offered the overtime

19.02 Overtime Rates

Overtime rates shall apply for work as follows at the employee's discretion.

(a) Time and one half the regular rate, or

(b) Time and one half off in lieu; if the nursing home is unable to give the time off that is requested within sixty (60) days, the employee shall receive pay for the overtime worked at the overtime rate.

(c) Double time and one half **(2.5 times)** the regular rate for the second shift worked on a holiday.

19.03 No Layoff to Compensate for Overtime

Employees shall not be laid off during regular hours due to any overtime worked.

19.04 Overtime for Part-Time Employees

(a) Part-time employees working less than seven and one half (7½) hours per day and who are required to work longer than the regular working day, shall be paid at the rate of straight time for the hours worked, up to and including seven and one half (7½) hours in the working day. Regular overtime rates shall apply after seven and one half (7½) hours in the working day.

(b) Part-time employees **paid** more than one hundred and fifty (150) regular hours over a four (4) week period shall be paid overtime.

(c) No part-time employee shall work in excess of seven (7) consecutive calendar days.

19.05 Sharing of Overtime

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

19.06 Minimum Call-Back Time

An employee who is called in and required to work outside his regular hours of work as defined in Article 18.01 shall be paid a minimum of three (3) hours at overtime rates.

19.07 Authorization of Overtime

All overtime shall be authorized in advance by the supervisor, designated by the Employer, in writing if possible.

19.08 Daylight Saving Time

The changing of standard time to daylight saving time or vice-versa shall not be considered to affect the normal scheduled daily hours of work per week and no overtime or loss of time shall be credited or deducted as a result of such change during the week such change takes place.

ARTICLE 20 – HOLIDAYS

20.01 List of Holidays

(a) The Employer recognizes the following as paid holidays:

New Year's Day	Labour Day
Good Friday	Thanksgiving Day
Easter Sunday	Remembrance Day
Queen's Birthday	Christmas Day
Canada Day	Boxing Day
New Brunswick Day	

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

- (b) Every reasonable effort shall be made to ensure each employee holding a position has three (3) consecutive days off either during the Christmas or New Year's holiday period, one day of which must be Christmas or New Year's day, provided there are no additional costs to the Employer (e.g. overtime). Such days off may include any combination of holidays and/or regularly scheduled days off.
- (c) The Employer is committed to following the provisions of the human rights legislation as it relates to non-Christian religions. Employees will be eligible to use banked days under Article 20.02 (d) to ensure they are paid during their religious celebrations.
- (d) Due to the fact that not all employees celebrate Christmas and/or New Year (for religious and other reasons), any employee may apply to their Employer, that they wish to be exempted from Article 20.01 (b).

20.02 Holiday Pay

- (a) If a holiday falls on an employee's scheduled day off, he shall be given an alternate day off with pay at a time mutually agreed upon between the employee and the Employer. If an employee is scheduled to work on a holiday other than Christmas and New Year's Day, he shall be paid time one and one half (1½) the regular rate for all hours worked plus an alternate day off with pay, as provided in Article 20.01. For the purpose of part-time employees on the all inclusive, they shall be paid the all inclusive rate for the seven and one half (7½) hour shift and then three and three quarter (3 ¾) hours at the regular rate of salary, and are not entitled to an alternate day off.
- (b) If an employee is required to work Christmas Day or New Year's Day, the employee shall be paid double (2) time for all hours worked plus an alternate day off with pay, as provided in Article 20.01.

- (c) The alternate day off shall be given within sixty (60) days of the actual holidays listed under 20.01 (a) and that day shall be the employee's holiday. Whenever possible such day shall be given immediately preceding or following his regular day off. If the alternate day off is not given within sixty (60) days, payment shall be made at the overtime rate.
- (d) An employee shall be entitled to accumulate these holidays to a maximum of nine (9) days at any one time and take these days off at a mutually agreed time. If these "accumulated days" are not mutually agreed upon, then these days off shall be given within sixty (60) days, or payment shall be made at the overtime rate.
- (e) If an employee is called to work on a holiday when not scheduled to work, he shall receive his holiday pay for the holiday, plus double (2) time for all hours worked and have his holiday rescheduled.

20.03 Qualifying for Holiday Pay

To be eligible for holiday pay, an employee must have worked on the scheduled work day prior to his scheduled holiday and scheduled work day after the holiday, unless such absence is approved. However, an employee on general leave pursuant to Article 23.06 is not entitled to holiday pay.

20.04 Holiday Application

The rate of one and one half (1½) time except for Christmas and New Year's Day which will be paid at double (2) time the regular rate shall be paid for shifts where 50 % or more of the hours worked fall between 00:01 hours and 24:00 hours on the holiday.

ARTICLE 21 – VACATIONS

21.01 Length of Vacation

Every employee who has completed his probationary period and who, on the 30th day of June, the last day of the vacation year, has seniority of:

- (a) Less than five (5) years, shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of one and one quarter (1 ¼) days per month of service completed within the vacation year;
- (b) Five (5) years but less than sixteen (16) years, shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 1.66 days per month of service completed within the vacation year;
- (c) Sixteen (16) years but less than seventeen (17) years, shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 1.75 days per month of service completed within the vacation year;
- (d) Seventeen (17) years but less than eighteen (18) years, shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 1.83 days per month of service completed within the vacation year;

- (e) Eighteen (18) years but less than nineteen (19) years, shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 1.91 days per month of service completed within the vacation year;
- (f) Nineteen (19) years but less than twenty (20) years, shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 2 days per month of service completed within the vacation year;
- (g) Twenty (20) years or more shall be entitled to vacation with pay at his regular rate calculated on the basis of 2.08 days per month of service completed within the vacation year.

21.02 Holidays during Vacation

If a paid holiday falls or is observed during an employee's vacation period, he shall be granted an additional day's vacation for each holiday in addition to his regular vacation time.

21.03 Vacation Pay on Termination

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

21.04 Vacation Schedules

The Employer shall post no later than March 1st each year, a list on which employees will indicate their choice of vacation. Employees shall have until April 1st to indicate their choice of vacation. Approved vacation lists shall not be posted later than May 1st and shall not be changed unless mutually agreed. Vacations shall be granted by classification and department on a basis of bargaining unit seniority.

21.05 Calculation of Vacation Pay

Vacation pay shall be at the rate effective immediately prior to the employee's vacation period. Employees will receive their vacation pay dated to cash on receipt of same, providing management is given fifteen (15) days notice.

21.06 Vacation Year

The vacation year shall be from July 1 to June 30th. Vacation shall be taken before the end of the next vacation year, unless approved by the Employer. Every eligible employee shall be entitled to receive fifteen (15) consecutive days of vacation. Unbroken vacation of over fifteen (15) days shall be subject to the Employer's approval.

21.07 Sickness during Vacation

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

ARTICLE 22 – SICK LEAVE PROVISIONS

22.01 Amount of Sick Leave

- (a) Each employee in the bargaining unit shall accumulate sick leave credits at a rate of one and one half (1½) working days per month for each calendar month of service up to a maximum of two hundred and forty (240) working days. Sick leave credits shall continue to be added to the sick leave bank on an ongoing basis as they are earned and they shall be available for use by the employee. The Employer shall make a deduction from the sick leave bank for any sick leave credits utilized by the employee on an ongoing basis.
- (b) Before January 31st of each year, the nursing home shall provide each employee with a record of their sick leave credits in the bank. This record will include the number of sick leave credits (days/hours) utilized during the previous twelve (12) month period (January 1 to December 31), the number of sick leave credits (days/hours) credited to the sick leave bank and the total sick leave credits available.
- (c) All calculations in 22.01 shall be prorated based on calendar months of service.

22.02 Deduction from Sick Leave

A deduction shall be made from the employee's accumulated sick leave credits for each regular working hour (exclusive of holidays) that the employee is absent on sick leave as defined in Article 4.06. Seven and one half (7½) hours constitute a working day.

22.03 Investigation of Sick Leave

The Employer reserves the right to investigate any reported illness of an employee. If after investigation the Employer feels that there may be abuse of sick leave or if the illness is in excess of three (3) consecutive working days, the employee may be required to submit proof of illness from a medical practitioner. **A medical practitioner shall include but not limited to a family doctor, specialist, physiotherapist, chiropractor or dentist with expertise in the relevant field.** Proof of illness, if required, shall be asked for during the illness.

22.04 Report of Illness

In any case of absence due to sickness, or accident, the matter must be reported as soon as possible to the person designated by the Employer.

22.05 Sick Leave Records

A record of all unused sick leave will be kept by the Employer. Any employee is to be advised on application of the amount of sick leave accrued to his credit.

22.06 Absence on Workers' Compensation

The absence of any employee who is receiving compensation benefits under the *Workers' Compensation Act* shall not be charged against the employee's sick leave credits or vacation credits.

22.07 Medical or Dental Appointments

- (a) Sick leave shall be granted for medical or dental appointments which cannot be arranged outside of an employee's normal working hours. The employee shall notify the Employer of the time of the appointment as soon as the appointment is confirmed.
- (b) Whenever the Employer requests a medical certificate, x-ray or test, except to support a claim for sick leave, such cost of certificate, x-ray or test will be the responsibility of the Employer.

22.08 Return to Work

Employees on indefinite sick leave or general leave must notify the Employer of their intention to return to work. These employees will be called in as per Article 4.03, and will be scheduled on the next posted schedule.

ARTICLE 23 – LEAVE OF ABSENCE

23.01 Union Business

- (a) Leave of absence, upon request and without pay, shall be granted by the Employer to employees elected or appointed to represent the Union business. However, not more than two (2) employees from the same department shall be entitled to leave of absence at the same time for this purpose, nor more than a maximum of four (4) employees.
- (b) Employees shall not suffer any loss of pay when required to leave their employment temporarily in connection with grievance or arbitration cases.
- (c) Union members selected by the Union as appointees of the Union on the Bargaining Committee as outlined in Article 10.01 shall be given leave of absence with pay not to exceed an aggregated forty-five (45) working days during the life of this Agreement. Additional leave shall be granted to the Bargaining Committee without pay.
- (d) The nursing home shall maintain full salary and benefits of the employee during a leave of absence in accordance with Article 23.01(a). The Union shall then reimburse the nursing home. Application for such leave shall be made two (2) weeks in advance whenever possible.
- (e) When a leave of absence without pay is granted pursuant to Article 15.02(d), the following conditions shall apply with respect to the employee's return to work;
 - (1) Twenty-one (21) days notice of intention to return to work shall be given to the Employer; and
 - (2) If the employee returns to work, he or she shall be returned to his or her previously held position and if that position is no longer available, he or she shall be returned to a bargaining unit job in accordance with the provisions set out in Article 17.

- (f) Where possible and at no additional cost, the Employer shall replace all hours of work where an employee is absent from work on approved leave of absence as per Article 23.01.

23.02 Bereavement Leave

- (a) Upon application, an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's spouse, common-law spouse, same sex partner, child, child of a spouse, grandchild, parent, person acting in loco parentis, without loss of pay up to a maximum of seven (7) consecutive calendar days, commencing with the notification of death. If the employee has reported to duty, that day will be paid by the Employer and the bereavement leave will commence on the next day. If burial does not occur immediately following the funeral, the employee may request one (1) day of the seven (7) to attend interment.
- (b) Upon application, an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's brother, sister, step-mother, step-father without loss of pay up to a maximum of five (5) consecutive calendar days, commencing with the notification of death. If the employee has reported to duty, that day will be paid by the Employer and the bereavement leave will commence on the next day. If burial does not occur immediately following the funeral, the employee may request one (1) day of the five (5), to attend interment.
- (c) Upon application, an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's grandparent, mother-in-law, father-in-law, son-in-law, daughter-in-law, step-brother, step-sister, step-grandchild or relative living in the household, without loss of pay up to a maximum of three (3) consecutive calendar days, one of which must be the day of the funeral. If burial does not occur immediately following the funeral, the employee may request one day of the three (3), to attend interment.
- (d) Upon application, an employee shall be granted bereavement leave in the event of the death of the employee's sister-in-law, brother-in-law, aunt, uncle, niece, nephew or spouse's grandparent, without loss of pay for one (1) calendar day to attend service or interment. **For clarification, this does not include the employee's spouse's aunt or uncle.**
- (e) Bereavement leave is applicable to all hours which part-time employees have agreed to work.
- (f) An employee who is on vacation and suffers a loss covered by bereavement leave shall be entitled to use his bereavement leave and have his vacation rescheduled.
- (g) Upon request by the employee, where burial occurs outside the province or more than 200 km from the employee's residence, such leave shall include up to two (2) extra days without pay which may be taken as vacation or statutory holidays.
- (h) An employee who is separated and living in a common-law relationship cannot claim to have two families. The employee must choose which spouse meets the criteria referred to in the above paragraphs.

23.03 Maternity Leave

- (a) Maternity leave shall be granted without pay and without loss of seniority for pregnancy to an employee as follows:
 - (1) Not later than the twentieth (20th) week of her pregnancy, a pregnant employee will inform the Employer of the anticipated delivery date.
 - (2) At the employee's request, maternity leave shall commence twelve (12) weeks before the anticipated delivery date.
 - (3) Where an employee submits a medical certificate to the Employer stating that her health so requires, maternity leave shall commence earlier than twelve (12) weeks before the anticipated delivery date.
 - (4) The Employer may direct an employee who is pregnant to proceed on maternity leave at any time, where in his opinion, the interest of the Institution so requires.
 - (5) Maternity leave shall terminate not less than six (6) weeks following delivery. Upon production of a medical certificate that she cannot commence her duties, leave shall be extended to a maximum of three months following delivery. An employee returning to work from maternity leave shall be reinstated to her previously held position. The employee will advise the Employer at least two (2) weeks prior of her return to work.
 - (6) Employees entitled to maternity leave shall be permitted to use ten (10) working days of their accumulated sick leave credits while on maternity leave.
 - (7) Paternity Leave – An employee shall be entitled to two (2) days leave of absence with pay for the birth of his child.
 - (8) Adoption Leave – As per the *Employment Standards Act*.
 - (9) Child Care Leave – As per the *Employment Standards Act*.
 - (10) **Where an employee is on maternity, adoption or childcare leave, they may be entitled to work during their approved leave on terms mutually agreed upon by the Employer and the Union. Approval shall not be unreasonably withheld.**
- (b) Supplementary Employment Benefit Plan
 - (1) After completion of one (1) year continuous employment, an employee who agrees to return to work for a period of at least six (6) months and who provides the Employer with proof that she has applied for and is eligible to receive employment insurance benefits pursuant to the Employment Insurance Act, shall be eligible to be paid a maternity leave allowance in accordance with the Supplementary Employment Benefit Plan for a period not to exceed fifteen (15) continuous weeks immediately following the minimum waiting period for employment insurance benefit eligibility.

- (2) In respect of the period, maternity leave payments made according to the Supplementary Employment Benefit Plan will consist of payments equal to the difference between the employment insurance benefits the employee is eligible to receive and seventy-five percent (75 %) of her regular rate of pay at the time maternity leave commences, less any other monies received during the period which may result in a decrease in employment insurance benefits to which the employee would have been eligible if no extra monies had been received during this period.
- (3) "Regular rate of pay" shall mean the rate of pay the employee was receiving at the time maternity leave commenced, but does not include retroactive adjustment of rate of pay, acting pay, shift premium, overtime or any other form of supplementary compensation.
- (4) An applicant under Article 23.03 (a) above shall return to work and remain in the Employer's employ for a period of at least six (6) months after her return to work. Should the employee fail to return to work and remain at work for a period of six (6) months the employee shall reimburse the Employer for the amount received as maternity leave allowance on a pro rata basis.
- (5) An employee who is absent from work and is receiving workers' compensation benefits is not entitled to any benefits under this Article.

23.04 **Jury Duty**

The Employer shall grant leave of absence without loss of seniority to an employee who serves as a juror **or court witness**. The Employer shall pay such an employee the difference between his normal earnings and the payment he receives for jury service, excluding payment for travelling, meals or other expenses. The employee will present proof of service and the amount of pay received.

23.05 **Education Leave**

- (a) When the Employer offers an employee who is job threatened the opportunity to pursue his or her education and/or training, or when an employee requests to pursue his or her education and/or training to enhance his or her job security **within the bargaining unit**, the employee may be granted general leave pursuant to 23.06. During this leave, the seniority shall be credited as follows
 - (1) For part-time employees, seniority equal to the highest number of seniority hours credited to any less senior employee in the same classification and department during the period of the leave.
 - (2) For full-time employees, seniority shall be accumulated based on thirty-seven and one half (37½) hours/week.
- (b) Leave of absence with pay and without loss of seniority shall be granted to allow employees time to write examinations to improve qualifications in the service. Such request shall be made two (2) weeks in advance if possible.

23.06 General Leave

The Employer shall grant leave of absence without pay and without loss of seniority to any employee requesting such leave for good and sufficient cause, such request to be in writing and approved by the Employer. Such approval shall not be withheld unjustly.

23.07 Inclement Weather

Any employee who, having made every reasonable effort to report for duty during the course of a storm, has been prevented from doing so because of the condition of public streets or highways, shall be given the opportunity to replace such day by accumulated statutory holiday, accumulated overtime, accumulated vacation, or by working on one of his regular days off or statutory holidays if staffing patterns permit.

23.08 Compassionate Care Leave

- (a) An employee shall be granted an unpaid leave of absence as per the Compassionate Care Leave provisions of the *Employment Standards Act*.
- (b) Upon request by the employee, he shall be entitled to return to work, on the next posted schedule. Prior to the next schedule, the employee shall be entitled to be called as per Article 4.03 (c).
- (c) The employee shall accumulate all seniority during the leave.

ARTICLE 24 – PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES

24.01 Pay Days

- (a) The Employer shall pay salaries bi-weekly, every other Thursday, no later than 7:00 am in accordance with Schedule A attached hereto and forming part of this Agreement. On each pay day, each employee shall be provided with an itemized statement of his wages and deductions. Wherever possible accumulated and utilized statutory holidays, overtime, sick leave and vacation credits available, will be provided on the pay stub up to the current pay period.
- (b) When the regular pay day falls on a holiday, the pay day shall be the last banking day prior to such holiday.
- (c) The nursing home agrees to make available the pay cheques or stubs of employees assigned to night shift as they come off duty.
- (d) On a normal pay day, cheques or stubs are to be made available during normal office hours.
- (e) If pay day falls on an employee's day off, cheques or stubs shall be made available to the employees on their last work day prior to pay day, when possible.
- (f) The nursing home may implement a system of direct deposit with a financial institution of the employee's choice, insured under the *Canada Deposit Insurance Corporation Act*. Where a nursing home implements a system of direct deposit, employees who are currently receiving pay cheques may continue to receive pay cheques.

In exceptional circumstances, an employee who is being paid by direct deposit may, upon request, be paid by cheque **on a temporary basis**, when no other reasonable arrangement to continue payment by direct deposit can be made.

24.02 **Part-Time Employees**

Part-time employees shall be paid either the regular hourly rate of pay or the all-inclusive rate in accordance with Schedule "D", subject to the following provisions:

- (a) Part-time employees who are presently paid in accordance with the all-inclusive rate may elect at any time to be paid in accordance with the regular hourly rate of pay. Once such an employee elects to be paid on this basis, he cannot revert back to the all-inclusive pay rate.
- (b) All inclusive rate covers holidays, vacation, and sick leave.
- (c) Part-time employees paid the regular hourly rate of pay shall receive the wage rates, conditions of employment, and benefits specified in this Agreement on a pro rata basis, according to paid hours.

The formula for calculation of statutory holiday entitlement shall be: $.042 \times \text{paid hours}$.

The formula for calculation of sick leave credits shall be: $.069 \times \text{paid hours}$.

- (d) All employees hired subsequently to the signing of this Agreement shall be paid at the regular hourly rate of pay.

24.03 **Pay during Temporary Transfers**

Temporary assignment shall be offered by seniority, and when an employee is assigned for one (1) shift or more, the major portion of the duties of a higher classification within the bargaining unit, he shall be paid at the same step of the salary scale of the higher classification as he was paid at in his previous position. An employee temporarily assigned to a lower paying position shall not have his rate reduced.

24.04 **On Call Pay**

When an employee is advised that he is "on call", that is immediately available by direct telephone contact, he shall be paid two (\$2.00) dollars per hour for each hour required to be "on call". **Effective October 16, 2014, this rate shall increase with each scheduled General Economic increase contained in the wage schedule (D & D-1).** All hours actually worked shall be paid at overtime rate with a minimum payment of three (3) hours as per Article 19.06.

24.05 **Shift Premiums**

Effective October 16, 2014, the following shifts premiums shall apply:

- (a) An employee working an evening shift will be paid a **five dollars and sixty cents (\$5.60)** shift premium where 50% or more of the hours worked are between 1500 hours and 2300 hours.
- (b) An employee working a night shift will be paid a **seven dollars and forty cents (\$7.40)** shift premium where 50% or more of the hours worked are between 2300 hours and 0700 hours

- (c) An employee working an eleven and one quarter (11¼) night shift will be paid a **thirteen dollar (\$13.00)** shift premium where 50% or more of the hours worked are between 1600 and 0800 hours.
- (d) Beginning with the evening shift on Friday evening (15:00 hrs), an employee working a weekend shift where the majority of hours fall between 15:00 hours on Friday and midnight on Sunday will be paid **five dollars and sixty cents (\$5.60)** per shift.

24.06 **Meals**

- (a) The price of meals which are provided to employees will be based on the cost of raw food, supplies and cafeteria wages.
- (b) If hairnets are a requirement by management, they are to provide them.

24.07 **Taxi Allowance**

When an employee (other than a part-time employee) is called in to work when not scheduled between 11:30 pm and 7:00 am, transportation or taxi service to and from the home of the employee shall be provided by the Employer to a maximum of eleven (\$11.00) per round trip.

24.08 **Educational Allowance**

- (a) The Employer shall pay the full cost of any course of instruction required by the Employer for an employee to better qualify himself to perform his job.
- (b) The Employer will deduct 2¢ per hour per pay for all employees in the bargaining unit for the purpose of education. The money will be submitted to the Coordinator, New Brunswick Council of Nursing Home Unions, 91 Woodside Lane, Fredericton, NB E3C 0C5. A list shall be provided to the Coordinator and the Local Union showing the number of hours of each employee based on the posted seniority list of January 15 of each year including any employees who are not shown on the January 15 seniority list, that have left the work place and have contributed to the education allowance in the previous year, shall be sent to the Coordinator, New Brunswick Council of Nursing Home Unions. This shall be submitted by March 15th of each year. Cheques shall be made payable to the New Brunswick Council of Nursing Home Unions.

24.09 **Injured on Duty**

An employee prevented from performing his regular work with the Employer on account of an occupational accident that is recognized by the WorkSafe NB as compensable within the meaning of the *Workers' Compensation Act*, will receive full wages on the day of the accident. The employee will accumulate vacation and sick leave benefits during the period of total temporary disability to a maximum of one (1) year.

24.10 **Shortage in Pay**

Any shortage in pay **brought to the attention of the Employer** shall be issued by the Employer within three (3) **working** days of notification of the shortage if requested by the Employee. **Any amount in excess of \$50.00 shall be paid within three working days, otherwise it will be adjusted on the next pay cheque.**

24.11 Retirement Allowance

- (a) When an employee having continuous seniority of five years or more retires in accordance with the Pension Plan in effect at the time, or has his employment terminated due to disability, death, age or is laid off, the Employer shall pay such an employee or beneficiary a severance allowance equal to five days' pay, for each full year of continuous seniority, but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days' pay, at the employee's regular rate of pay, such allowance to be prorated with respect to part-time employees. In the case of layoff, such payment will only take place at the end of the twenty-fourth (24) month period provided for under Article 17.
- (b) When an employee has a permanent disability and requests to retire, or when the Employer requires an employee to retire due to a permanent disability, and in the absence of mutual agreement, a Board of doctors whose decision shall be final and binding on the parties to this Agreement, shall be composed as follows: one doctor appointed by the Local, one doctor appointed by the Employer and one doctor selected by the two so appointed, who shall be the Chairperson. If the decision of the Board is that the employee has a permanent disability, the said employee shall receive pay for any accumulative severance leave entitled to under this Article. The expenses of this board shall be paid for in the same manner as if it were an Adjudication Board. If the permanent disability of an employee has been established under the Workers' Compensation Act or the Canada Pension act, a further board decision under this Article shall not be required.

24.12 Retirement Age

- (a) The normal retirement age for the purpose of this Agreement is 65.
- (b) Early Retirement with Pension Benefits – If an employee chooses he may retire at 55 without loss of retirement allowance and shall receive pension benefits as defined in the Pension Plan in which he is enrolled.

ARTICLE 25 – HEALTH CARE PLAN

25.01 Benefit Package

- (a) The Employer agrees to provide a Health Care Benefit Package Assumption Life Contract No: 09775 for employees during the life of this Agreement. The parties by mutual agreement may change the plan carrier at any time during the life of this Collective Agreement.
- (b) The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc. and the New Brunswick Council of Nursing Home Unions shall meet on a regular basis to discuss the Assumption Plan Contract No: 09775.

25.02 Premiums

The premiums for health coverage will be shared on a 75% Employer and 25% Employee basis. Premiums for dental and life coverage will be shared on a 50/50 cost sharing basis.

25.03 Continuation of Payment

An employee shall have the option of continuing his coverage in Articles 25.01 and 25.02 on the cost sharing between the Employer and Employee as provided for in these plans for a period of two (2) months.

ARTICLE 26 – PENSIONS

26.01 Pension Plan

The Pension Plan in effect on the date of signing of this Agreement shall continue as amended from time to time during the life of this Agreement. The parties agree that the Pension Plan shall be amended where necessary to meet the requirements set out in this Article.

26.02 Amendments

- (a) The Pension Board shall be the administrator of the Pension Plan in accordance with the *Pension Benefits Act* of New Brunswick. The administrator shall execute its mandate as set out in the pension document and shall only make any amendments to the plan required by any law to which the Pension Plan is subjected.
- (b) The parties shall meet once a year to ratify proposed amendments recommended by the Joint Board of Trustees of the General and Service Employees' Pension Plan. All other amendments to the Pension Plan shall be negotiated during collective bargaining.
- (c) The pension trustees shall be allowed to make any other amendments to the Pension Plan to benefit plan members with the understanding that any change in the Pension Plan will not increase the actuarial liability of the Pension Plan.

26.03 Unfunded Liability

In the event the Pension Plan is found to have an unfunded liability during the life of this Agreement, the parties shall meet immediately to negotiate amendments to the Pension Plan in order to eliminate the unfunded liability. The parties agree that the present pension benefits provided in the existing Pension Plan shall not be reduced without mutual agreement.

26.04 Surplus

Surplus in the pension fund shall be used first as a cushion against economic downturn, second to benefit the plan members, and third to offset total annual costs for both the Employer and the Employees. If at any time during the term of this Agreement a surplus accumulates which would require a contribution holiday, the parties shall meet and negotiate any necessary amendments to the Pension Plan, in order to improve benefits for the plan members. No surplus shall be paid out of the fund to any Employer. In the event the Pension Plan is wound up and an actuarial surplus of assets over liabilities is determined, the whole of this surplus shall be paid to the Plan members in a manner deemed appropriate by the parties in accordance with any law to which the Pension Plan is subjected.

26.05 Trust Funds

The Pension Plan document shall be named as the "Trust Funds".

26.06 Contributions

The contribution rate to cover current service cost necessary to provide the benefits set out in the Pension Plan during the life of this Agreement shall be based on pensionable earnings, as follows:

For Employers, 6.5 % of pensionable earnings up to the year's maximum pensionable earnings (Y.M.P.E.) under the Canada Pension Plan plus 8.86 % of any excess; and

For employees, 6.5 % of pensionable earnings up to the year's maximum pensionable earnings (Y.M.P.E.) under the Canada Pension Plan plus 8.86 % of any excess.

Any required or agreed upon increase or reduction in the contribution rate to cover current service cost shall be shared equally between the Employers and the employees. Any pension contribution holiday will have to be agreed by the parties.

26.07 Buy Back Years of Service

A plan member shall have the option to buy back pensionable service for the period of time worked when contributions were not made to the Pension Plan. There shall be no cost to the Pension Plan. The plan member will be responsible for both the Employer and the Employee's current actuarial cost.

26.08 Pension Contribution During Retirement

Following retirement, if an employee is rehired in any nursing home in the province, the Employer will contribute his share to the Pension Plan for all hours worked by the employee, commencing the date of rehire.

ARTICLE 27 – JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION

27.01 Job Descriptions

The Employer agrees to draw up job descriptions for all positions and classifications for which the Union is the bargaining agent within sixty (60) days of the signing of the Agreement. These descriptions shall be presented to the Union and shall become the recognized job descriptions unless the Union presents written objection within thirty (30) days.

27.02 No Elimination of Present Classification

No classification shall be eliminated without prior agreement with the Union.

27.03 Changes in Classification

- (a) The classifications covered by this Agreement shall be those listed in Schedule "A" of this Agreement. The Employer agrees to provide the Union with job specifications for classifications listed in Schedule "A" as they are revised.
- (b) Where the Union and/or the employee feels that the employee has been unfairly or incorrectly classified, the employee and/or the Union may submit the matter for review to the Joint Maintenance Committee for determination.
- (c) If a New classification comes into being during the life of this Agreement, or there is a significant change in the level of duties, responsibilities, or

qualification requirements of an existing classification, the matter shall be forwarded to the Joint Maintenance Committee to determine the appropriate band for the new or revised classification. Pending determination of the appropriate band, the Employer may set an interim wage rate for such classification.

27.04 Joint Maintenance Process

The terms of the Joint Maintenance Process shall be those as outlined by the Joint Job Evaluation Committee.

27.05 Time Limits Joint Maintenance Process

In no event shall the process outlined in 27.03 and 27.04 exceed six (6) months.

ARTICLE 28 – HEALTH AND SAFETY

28.01 (a) Both parties agree that the New Brunswick *Occupational Health and Safety Act* shall apply to this Agreement.

(b) The Employer shall provide and pay to all new employees a minimum of seven and one half (7½) hours of health and safety training during orientation period.

(c) The Employer shall ensure that each person who is designated to serve on a Joint Health and Safety Committee has attended (or attends within twelve (12) months of being designated) an educational program as prescribed by the regulations to the *Occupational Health and Safety Act*. This does not apply to current committee members as stipulated by section 14.1(3) of the New Brunswick *Occupational Health and Safety Act*.

(d) Each member of the committee shall, for the periods during which the members are taking any educational program required under the New Brunswick *Occupational Health and Safety Act* that relates to the member's service on the committee or during which the member is attending any committee meetings, receive pay at his or her rate and other benefits to which he or she would otherwise be entitled.

(e) A copy of the New Brunswick *Occupational Health and Safety Act* shall be posted on the occupational health and safety bulletin board.

(f) No employee shall be disciplined for exercising his or her rights under Article 24 of the New Brunswick *Occupational Health and Safety Act*.

(g) The committee shall investigate all work place accidents as per Article 15 of the New Brunswick *Occupational Health and Safety Act*.

(h) A committee shall consist of equal representation from both the Employer and the Employees, and the Employer shall designate his representative or representatives and the employees shall designate their representative or representatives. (Article. 14(3) of the NB *OHS Act*.)

(i) The Employer recognizes the rights of the committee under Article 15 of the New Brunswick *Occupational Health and Safety Act*.

- (j) The parties agree that the monthly health and safety inspection will be performed by an equal number of employee and Employer representatives. Each employee will be paid while performing monthly health and safety inspections.

ARTICLE 29 – JOB SECURITY

- 29.01 The Employer agrees that no employees of the bargaining unit shall be laid off or suffer reduction of hours of work or benefits due to the contracting out of work.

ARTICLE 30 – DRY CLEANING ALLOWANCE

- 30.01 All employees will receive a dry cleaning allowance of nine (\$0.09) cents per regular hour paid (minimum of \$65.00). Such allowance to be paid on the first pay day after September 1, on a separate cheque.

ARTICLE 31 – GENERAL CONDITIONS

31.01 **Proper Accommodation**

Proper accommodation shall be provided for employees to have their meals, keep and change their clothes.

31.02 **Bulletin Boards**

The Employer shall provide bulletin boards which shall be placed so that all employees will have access to them and upon which the Union shall have the right to post notices of meetings and other notices as may be of interest to the employees.

ARTICLE 32 – COPIES OF AGREEMENT

- 32.01 (a) The printing and translation of the Agreement shall be the joint responsibility of the Union and the Employer.
- (b) This Agreement shall be printed in both English and French, and shall be official in both languages.

ARTICLE 33 – TECHNOLOGICAL CHANGE

33.01 **Definition**

In this Article, "*Technological Change*" means the introduction of equipment or material of a different nature or kind than that previously used by the Employer, and a change in the manner in which the Employer carries on its operations that is directly related to the introduction of that equipment or material.

33.02 **Training**

Where the equipment or material so introduced is to be operated by employees of the same classification as those formerly carrying on the operation, the incumbents are to be given an opportunity for training at the Employer's expense, without loss of pay or benefits to the employee, in the operation of the equipment or material in question, with the intent that they may be retained in their positions.

33.03 Introduction

If, after the period of training referred to in 33.02, the employee is unable or unwilling to acquire sufficient competence, the Employer will make every effort to retain the employee in such position as may be available within the competence of the employee (including the exercise of such rights as are otherwise contained in this Agreement).

33.04 Notice

The Employer agrees to give the Union at least sixty (60) days notice of the introduction of technological change that is expected to result in the displacement of employees in the bargaining unit, or substantial changes in the hours of work or the duties performed by employees in the bargaining unit.

33.05 Layoff

An employee who is affected by a layoff because of technological change shall have all rights set out in Article 17.

ARTICLE 34 – TERM OF AGREEMENT

34.01 Term of Agreement

This Agreement shall be binding and remain in effect from **October 16, 2012 to October 15, 2016** and thereafter shall continue in force from year to year unless either party gives to the other party notice in writing two months prior to termination of this Agreement or any succeeding year of either party's desire to negotiate a new Agreement or amend the existing Agreement.

34.02 Notice of Changes

Either party desiring to propose changes or amendments to this Agreement shall, between the period of thirty (30) and sixty (60) days prior to the termination date, give notice in writing to the other party of their desire to bargain. Within ten (10) working days of receipt of such notice by one party, the other party is required to enter into negotiations for a renewal or revision of the Agreement and both parties shall thereupon enter into such negotiations in good faith and make every reasonable effort to consummate a revised or new Agreement.

34.03 Agreement to Continue in Force

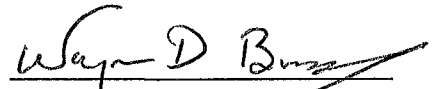
Both parties shall adhere fully to the terms of this Agreement during the period of collective bargaining, and if negotiations extend beyond the anniversary date of the Agreement, any revision in terms, mutually agreed upon, shall unless otherwise specified, apply retroactively to that date.

34.04 Successor's Rights

This Agreement shall be binding not only on the parties hereto, but also upon their successors or assigns. In the event that the Employer changes during the life of this Agreement, the present Employer agrees to make such necessary arrangements with the new Employer that will guarantee the continuation of the terms of this Agreement until a new Agreement with the new Employer can be negotiated.

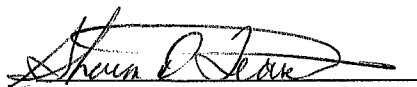
DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of November, 2014.


FOR THE UNION:

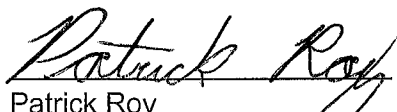

Wayne D. Brown


Roland Cormier

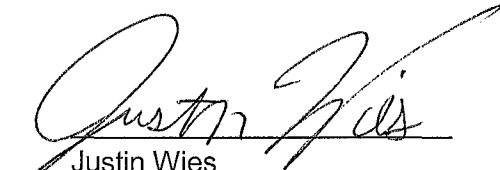

Minerva Porelle

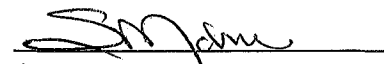

Sharon Teare



Roger Lévesque

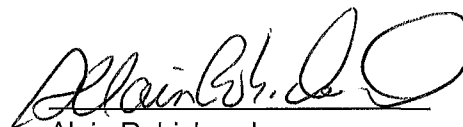

Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies


Sheena Morha


Debbie Walls


Alain Robichaud


Wayne McWilliams

Sarah Briggs

SCHEDULE A

JOB CLASSIFICATIONS FOR NURSING HOMES

<u>POSITION TITLES</u>	<u>CODE</u>
Resident Services	
Activity Coordinator	100
Graduate Practical Nurse	150
Licensed Practical Nurse	150
Orderly 3 – Orderly 3 who is a Licensed Practical Nurse	150
Rehabilitation Assistant	250
Resident Attendant	300
Institutional Services	
Cook	600
Dietary Attendant	450
Dietary Utility	720
Electrician Maintenance	1050
Environment Utility	1450
Environmental Attendant	350
Environmental Lead Hand	400
Laundry Attendant	277
Lead Cook	650
Maintenance Attendant	880
Maintenance Supervisor	850
Maintenance Utility	710
Power Engineer	810
Seamstress	225
Clerical Services	
Administrative Clerk	900
Nursing Unit Clerk	1000
Office Clerk	875

SCHEDULE B

WAGES PLUS ADJUSTMENTS BASED ON JOB EVALUATIONS

1. The wage schedule will be adjusted to reflect the following percentage increases and adjustments:

Adjustments

Increase the hourly rate as follows:

To be applied after the general increase of the same date.

See wage document.

2. Any employee who cannot be placed in Schedule "C" rates shall be subject of negotiations between the parties.

3. Wage rates

"A" indicates starting rate of pay

"B" indicates rate of pay after one (1) year of service in the home.

"C" indicates rate of pay after two 2 years of service in the home.

4. All-Inclusive Rate

Formula for all inclusive hourly rate:

Regular hourly rate + 15% = all inclusive rate

5. Compressed Work Week

On an experimental basis and without committing either party to a permanent change in the existing hours of work, the Local and the Employer may jointly establish a schedule providing for a compressed work week. Such an Agreement must be ratified by the Employer and the Local before implementation.

6. The current rehabilitation assistants who are LPN's will remain at the LPN rate of pay for as long as they remain in the rehabilitation assistant position. **They shall be called LPN-Rehabilitation.**
7. The parties agree that all current employees classified as COOK II will be LEAD COOK under this Collective Agreement. These positions will be PIO positions. When the position becomes vacant, the employer will determine if the vacancy remains a LEAD COOK or will become a COOK position, according to the classifications under the Joint Job Evaluation

SCHEDULE C

PARTIES TO THE AGREEMENT

Whereas the parties have signed on this 14th day of **November, 2014**.

ON BEHALF OF THE UNION

Canadian Union of Public Employees,
Local 1159

Canadian Union of Public Employees,
Local 1256

Canadian Union of Public Employees,
Local 1277

Canadian Union of Public Employees,
Local 1303

Canadian Union of Public Employees,
Local 1318

Canadian Union of Public Employees,
Local 1378

Canadian Union of Public Employees,
Local 1429

Canadian Union of Public Employees,
Local 1439

Canadian Union of Public Employees,
Local 1506

Canadian Union of Public Employees,
Local 1507

Canadian Union of Public Employees,
Local 1587

Canadian Union of Public Employees,
Local 1603

Canadian Union of Public Employees,
Local 1726

Canadian Union of Public Employees,
Local 1763

ON BEHALF OF THE EMPLOYER

Dalhousie Nursing Home Inc.
Dalhousie, NB

Mount St. Joseph Nursing Home
Miramichi (Chatham), NB

Miramichi Senior Citizens Home
Miramichi (Chatham), NB

Villa Providence Shédiac Inc.
Shédiac, NB

Villa Beauséjour Inc.
Caraquet, NB

Les Résidences Mgr. Chiasson Inc.
Shippagan, NB

Victoria Glen Manor Inc.
Perth, NB

Foyer St. Joseph,
St. Basile, N.B

York Manor Inc.,
Fredericton, NB

Foyer Notre Dame de Lourdes,
Bathurst, NB

Carleton Manor Inc.,
Woodstock, NB

Rocmaura Inc.,
Saint John, NB

Kenneth E. Spencer Memorial Home Inc.
Moncton, NB

Passamaquoddy Lodge Inc.,
St. Andrews, NB

ON BEHALF OF THE UNION

Canadian Union of Public Employees,
Local 2068

Canadian Union of Public Employees,
Local 2079

Canadian Union of Public Employees,
Local 2109

Canadian Union of Public Employees,
Local 2116

Canadian Union of Public Employees,
Local 2170

Canadian Union of Public Employees,
Local 2354

Canadian Union of Public Employees,
Local 2373

Canadian Union of Public Employees,
Local 2397

Canadian Union of Public Employees,
Local 2418

Canadian Union of Public Employees,
Local 2464

Canadian Union of Public Employees,
Local 2610

Canadian Union of Public Employees,
Local 2809

Canadian Union of Public Employees,
Local 2872

Canadian Union of Public Employees,
Local 3013

Canadian Union of Public Employees,
Local 3108

Canadian Union of Public Employees,
Local 3383

ON BEHALF OF THE EMPLOYER

Grand Manan Nursing Home,
Grand Manan, NB

Villa du Repos Inc.
Moncton, NB

Les Résidences Lucien Saindon Inc.,
Lamèque, NB

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

Central NB Nursing Home Inc.,
Boiestown, NB

Campbellton Nursing Home,
Campbellton, NB

Villa Des Jardins Inc.,
Edmundston, NB

Kiwanis Nursing Home Inc.,
Sussex, NB

Campobello Lodge Inc.,
Campobello, NB

Mill Cove Nursing Home Inc.
Mill Cove, NB

Forest Dale Home Inc.
Riverside-Albert, NB

The Salvation Army Lakeview Manor,
Riverview, NB

Foyer Ste-Elizabeth Inc.,
Baker Brook, NB

Grand Falls Manor Inc.,
Grand Falls, NB

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

Villa Sormany Inc.,
Robertville, NB

ON BEHALF OF THE UNION

Canadian Union of Public Employees,
Local 3392

Canadian Union of Public Employees,
Local 3397

Canadian Union of Public Employees,
Local 3657

Canadian Union of Public Employees,
Local 3982

Canadian Union of Public Employees,
Local 3984

Canadian Union of Public Employees,
Local 4445

Canadian Union of Public Employees,
Local 4463

Canadian Union of Public Employees
Local 4597

Canadian Union of Public Employees
Local 4614

Canadian Union of Public Employees,
Local 4630

Canadian Union of Public Employees
Local 4631

Canadian Union of Public Employees,
Local 4796

Canadian Union of Public Employees,
Local 4834

Canadian Union of Public Employees,
Local 4874

Canadian Union of Public Employees,
Local 4882

Canadian Union of Public Employees,
Local 4899

ON BEHALF OF THE EMPLOYER

Lincourt Manor Inc.,
St. Stephen, NB

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

Les Résidences Inkerman Inc.
Inkerman, NB

Drew Nursing Home
Sackville, NB

Kennebec Manor Inc.
Saint-John, NB

Tobique Valley Manor Inc.
Plaster Rock, NB

Jordan Lifecare Centre
River Glade, NB

Villa St-Joseph
Tracadie-Sheila, NB

Turnbull Nursing Home
Saint John, NB

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

River View Manor
Bath, NB

Tabusintac Nursing Home Inc.
Tabusintac, NB

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

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

Foyer Assomption Enrg.
Rogersville, NB

Kings Way Care Centre
Quispamsis, NB

SCHEDULE D
NBCNHU 2012-2016
WAGE GRID

CODE	CLASSIFICATION	PAY BAND		16 Oct. 12 0%		16 Oct. 13 0%		16 Oct. 14 1%		16 Apr. 15 1%		16 Oct. 15 1%		16 Apr. 16 1%
277	Laundry Attendant	2	A	16.33	A	16.33	A	\$16.49	A	16.66	A	16.82	A	16.99
			B	16.95	B	16.95	B	\$17.12	B	17.29	B	17.46	B	17.64
			C	17.58	C	17.58	C	\$17.76	C	17.94	C	18.12	C	18.30
350	Environment Attendant	2	A	16.33	A	16.33	A	\$16.49	A	16.66	A	16.82	A	16.99
			B	16.95	B	16.95	B	\$17.12	B	17.29	B	17.46	B	17.64
			C	17.58	C	17.58	C	\$17.76	C	17.94	C	18.12	C	18.30
450	Dietary Attendant	2	A	16.33	A	16.33	A	\$16.49	A	16.66	A	16.82	A	16.99
			B	16.95	B	16.95	B	\$17.12	B	17.29	B	17.46	B	17.64
			C	17.58	C	17.58	C	\$17.76	C	17.94	C	18.12	C	18.30
720	Dietary Utility	2	A	16.33	A	16.33	A	\$16.49	A	16.66	A	16.82	A	16.99
			B	16.95	B	16.95	B	\$17.12	B	17.29	B	17.46	B	17.64
			C	17.58	C	17.58	C	\$17.76	C	17.94	C	18.12	C	18.30
710	Maintenance Utility	2	A	16.33	A	16.33	A	\$16.49	A	16.66	A	16.82	A	16.99
			B	16.95	B	16.95	B	\$17.12	B	17.29	B	17.46	B	17.64
			C	17.58	C	17.58	C	\$17.76	C	17.94	C	18.12	C	18.30
1450	Environment Utility	2	A	16.33	A	16.33	A	\$16.49	A	16.66	A	16.82	A	16.99
			B	16.95	B	16.95	B	\$17.12	B	17.29	B	17.46	B	17.64
			C	17.58	C	17.58	C	\$17.76	C	17.94	C	18.12	C	18.30
225	Seamstress	3	A	17.16	A	17.16	A	\$17.33	A	17.50	A	17.68	A	17.86
			B	17.81	B	17.81	B	\$17.99	B	18.17	B	18.35	B	18.53
			C	18.47	C	18.47	C	\$18.65	C	18.84	C	19.03	C	19.22

**SCHEDULE D
NBCNHU 2012-2016
WAGE GRID**

CODE	CLASSIFICATION	PAY BAND		16 Oct. 12 0%		16 Oct. 13 0%		16 Oct. 14 1%		16 Apr. 15 1%		16 Oct. 15 1%		16 Apr. 16 1%
400	Environment Lead Attendant	3	A	17.16	A	17.16	A	\$17.33	A	17.50	A	17.68	A	17.86
			B	17.81	B	17.81	B	\$17.99	B	18.17	B	18.35	B	18.53
			C	18.47	C	18.47	C	\$18.65	C	18.84	C	19.03	C	19.22
875	Office Clerk	3	A	17.16	A	17.16	A	\$17.33	A	17.50	A	17.68	A	17.86
			B	17.81	B	17.81	B	\$17.99	B	18.17	B	18.35	B	18.53
			C	18.47	C	18.47	C	\$18.65	C	18.84	C	19.03	C	19.22
100	Activity Coordinator	4	A	18.04	A	18.04	A	\$18.22	A	18.40	A	18.59	A	18.77
			B	18.71	B	18.71	B	\$18.90	B	19.09	B	19.28	B	19.47
			C	19.42	C	19.42	C	\$19.61	C	19.81	C	20.01	C	20.21
880	Maintenance Attendant	4	A	18.04	A	18.04	A	\$18.22	A	18.40	A	18.59	A	18.77
			B	18.71	B	18.71	B	\$18.90	B	19.09	B	19.28	B	19.47
			C	19.42	C	19.42	C	\$19.61	C	19.81	C	20.01	C	20.21
1000	Nursing Unit Clerk	4	A	18.04	A	18.04	A	\$18.22	A	18.40	A	18.59	A	18.77
			B	18.71	B	18.71	B	\$18.90	B	19.09	B	19.28	B	19.47
			C	19.42	C	19.42	C	\$19.61	C	19.81	C	20.01	C	20.21
300	Resident Attendant	5	A	18.96	A	18.96	A	\$19.15	A	19.34	A	19.53	A	19.73
			B	19.67	B	19.67	B	\$19.87	B	20.07	B	20.27	B	20.47
			C	20.41	C	20.41	C	\$20.61	C	20.82	C	21.03	C	21.24
250	Rehabilitation Assistant	6	A	19.93	A	19.93	A	\$20.13	A	20.33	A	20.53	A	20.74
			B	20.68	B	20.68	B	\$20.89	B	21.10	B	21.31	B	21.52
			C	21.46	C	21.46	C	\$21.67	C	21.89	C	22.11	C	22.33

**SCHEDULE D
NBCNHU 2012-2016
WAGE GRID**

CODE	CLASSIFICATION	PAY BAND		16 Oct. 12 0%		16 Oct. 13 0%		16 Oct. 14 1%		16 Apr. 15 1%		16 Oct. 15 1%		16 Apr. 16 1%
600	Cook	6	A	19.93	A	19.93	A	\$20.13	A	20.33	A	20.53	A	20.74
			B	20.68	B	20.68	B	\$20.89	B	21.10	B	21.31	B	21.52
			C	21.46	C	21.46	C	\$21.67	C	21.89	C	22.11	C	22.33
810	Power Engineer	6	A	19.93	A	19.93	A	\$20.13	A	20.33	A	20.53	A	20.74
			B	20.68	B	20.68	B	\$20.89	B	21.10	B	21.31	B	21.52
			C	21.46	C	21.46	C	\$21.67	C	21.89	C	22.11	C	22.33
850	Maintenance Supervisor	6	A	19.93	A	19.93	A	\$20.13	A	20.33	A	20.53	A	20.74
			B	20.68	B	20.68	B	\$20.89	B	21.10	B	21.31	B	21.52
			C	21.46	C	21.46	C	\$21.67	C	21.89	C	22.11	C	22.33
900	Administrative Clerk	6	A	19.93	A	19.93	A	\$20.13	A	20.33	A	20.53	A	20.74
			B	20.68	B	20.68	B	\$20.89	B	21.10	B	21.31	B	21.52
			C	21.46	C	21.46	C	\$21.67	C	21.89	C	22.11	C	22.33
150	LPN	8	A	22.01	A	22.01	A	\$22.23	A	22.45	A	22.67	A	22.90
			B	22.83	B	22.83	B	\$23.06	B	23.29	B	23.52	B	23.76
			C	23.69	C	23.69	C	\$23.93	C	24.17	C	24.41	C	24.65
650	Lead Cook	8	A	22.01	A	22.01	A	\$22.23	A	22.45	A	22.67	A	22.90
			B	22.83	B	22.83	B	\$23.06	B	23.29	B	23.52	B	23.76
			C	23.69	C	23.69	C	\$23.93	C	24.17	C	24.41	C	24.65
1050	Supervisor	9	A	23.13	A	23.13	A	\$23.36	A	23.59	A	23.83	A	24.07
	Electrician/Maintenance		B	24.00	B	24.00	B	\$24.24	B	24.48	B	24.72	B	24.97
			C	24.90	C	24.90	C	\$25.15	C	25.40	C	25.65	C	25.91

**SCHEDULE D-1
NBCNHU 2012-2016
ALL-INCLUSIVE WAGE GRID**

CODE	CLASSIFICATION	PAY BAND		16 Oct. 12 0%		16 Oct. 13 0%		16 Oct. 14 1%		16 Apr. 15 1%		16 Oct. 15 1%		16 Apr. 16 1%
277	Laundry Attendant	2	A	18.78	A	18.78	A	\$18.97	A	19.16	A	19.35	A	19.54
			B	19.49	B	19.49	B	\$19.68	B	19.88	B	20.08	B	20.28
			C	20.22	C	20.22	C	\$20.42	C	20.62	C	20.83	C	21.04
350	Environment Attendant	2	A	18.78	A	18.78	A	\$18.97	A	19.16	A	19.35	A	19.54
			B	19.49	B	19.49	B	\$19.68	B	19.88	B	20.08	B	20.28
			C	20.22	C	20.22	C	\$20.42	C	20.62	C	20.83	C	21.04
450	Dietary Attendant	2	A	18.78	A	18.78	A	\$18.97	A	19.16	A	19.35	A	19.54
			B	19.49	B	19.49	B	\$19.68	B	19.88	B	20.08	B	20.28
			C	20.22	C	20.22	C	\$20.42	C	20.62	C	20.83	C	21.04
720	Dietary Utility	2	A	18.78	A	18.78	A	\$18.97	A	19.16	A	19.35	A	19.54
			B	19.49	B	19.49	B	\$19.68	B	19.88	B	20.08	B	20.28
			C	20.22	C	20.22	C	\$20.42	C	20.62	C	20.83	C	21.04
710	Maintenance Utility	2	A	18.78	A	18.78	A	\$18.97	A	19.16	A	19.35	A	19.54
			B	19.49	B	19.49	B	\$19.68	B	19.88	B	20.08	B	20.28
			C	20.22	C	20.22	C	\$20.42	C	20.62	C	20.83	C	21.04
1450	Environment Utility	2	A	18.78	A	18.78	A	\$18.97	A	19.16	A	19.35	A	19.54
			B	19.49	B	19.49	B	\$19.68	B	19.88	B	20.08	B	20.28
			C	20.22	C	20.22	C	\$20.42	C	20.62	C	20.83	C	21.04
225	Seamstress	3	A	19.73	A	19.73	A	\$19.93	A	20.13	A	20.33	A	20.53
			B	20.48	B	20.48	B	\$20.68	B	20.89	B	21.10	B	21.31
			C	21.24	C	21.24	C	\$21.45	C	21.66	C	21.88	C	22.10

**SCHEDULE D-1
NBCNHU 2012-2016
ALL-INCLUSIVE WAGE GRID**

CODE	CLASSIFICATION	PAY BAND		16 Oct. 12 0%		16 Oct. 13 0%		16 Oct. 14 1%		16 Apr. 15 1%		16 Oct. 15 1%		16 Apr. 16 1%
400	Environment Lead Attendant	3	A	19.73	A	19.73	A	\$19.93	A	20.13	A	20.33	A	20.53
			B	20.48	B	20.48	B	\$20.68	B	20.89	B	21.10	B	21.31
			C	21.24	C	21.24	C	\$21.45	C	21.66	C	21.88	C	22.10
875	Office Clerk	3	A	19.73	A	19.73	A	\$19.93	A	20.13	A	20.33	A	20.53
			B	20.48	B	20.48	B	\$20.68	B	20.89	B	21.10	B	21.31
			C	21.24	C	21.24	C	\$21.45	C	21.66	C	21.88	C	22.10
100	Activity Coordinator	4	A	20.75	A	20.75	A	\$20.96	A	21.17	A	21.38	A	21.59
			B	21.52	B	21.52	B	\$21.74	B	21.96	B	22.18	B	22.40
			C	22.33	C	22.33	C	\$22.55	C	22.78	C	23.01	C	23.24
880	Maintenance Attendant	4	A	20.75	A	20.75	A	\$20.96	A	21.17	A	21.38	A	21.59
			B	21.52	B	21.52	B	\$21.74	B	21.96	B	22.18	B	22.40
			C	22.33	C	22.33	C	\$22.55	C	22.78	C	23.01	C	23.24
1000	Nursing Unit Clerk	4	A	20.75	A	20.75	A	\$20.96	A	21.17	A	21.38	A	21.59
			B	21.52	B	21.52	B	\$21.74	B	21.96	B	22.18	B	22.40
			C	22.33	C	22.33	C	\$22.55	C	22.78	C	23.01	C	23.24
300	Resident Attendant	5	A	21.80	A	21.80	A	\$22.02	A	22.24	A	22.46	A	22.68
			B	22.62	B	22.62	B	\$22.85	B	23.08	B	23.31	B	23.54
			C	23.47	C	23.47	C	\$23.70	C	23.94	C	24.18	C	24.42
250	Rehabilitation Assistant	6	A	22.92	A	22.92	A	\$23.15	A	23.38	A	23.61	A	23.85
			B	23.78	B	23.78	B	\$24.02	B	24.26	B	24.50	B	24.75
			C	24.68	C	24.68	C	\$24.93	C	25.18	C	25.43	C	25.68

**SCHEDULE D-1
NBCNHU 2012-2016
ALL-INCLUSIVE WAGE GRID**

CODE	CLASSIFICATION	PAY BAND		16 Oct. 12 0%		16 Oct. 13 0%		16 Oct. 14 1%		16 Apr. 15 1%		16 Oct. 15 1%		16 Apr. 16 1%
600	Cook	6	A	22.92	A	22.92	A	\$23.15	A	23.38	A	23.61	A	23.85
			B	23.78	B	23.78	B	\$24.02	B	24.26	B	24.50	B	24.75
			C	24.68	C	24.68	C	\$24.93	C	25.18	C	25.43	C	25.68
810	Power Engineer	6	A	22.92	A	22.92	A	\$23.15	A	23.38	A	23.61	A	23.85
			B	23.78	B	23.78	B	\$24.02	B	24.26	B	24.50	B	24.75
			C	24.68	C	24.68	C	\$24.93	C	25.18	C	25.43	C	25.68
850	Maintenance Supervisor	6	A	22.92	A	22.92	A	\$23.15	A	23.38	A	23.61	A	23.85
			B	23.78	B	23.78	B	\$24.02	B	24.26	B	24.50	B	24.75
			C	24.68	C	24.68	C	\$24.93	C	25.18	C	25.43	C	25.68
900	Administrative Clerk	6	A	22.92	A	22.92	A	\$23.15	A	23.38	A	23.61	A	23.85
			B	23.78	B	23.78	B	\$24.02	B	24.26	B	24.50	B	24.75
			C	24.68	C	24.68	C	\$24.93	C	25.18	C	25.43	C	25.68
150	LPN	8	A	25.31	A	25.31	A	\$25.56	A	25.82	A	26.08	A	26.34
			B	26.25	B	26.25	B	\$26.51	B	26.78	B	27.05	B	27.32
			C	27.24	C	27.24	C	\$27.51	C	27.79	C	28.07	C	28.35
650	Lead Cook	8	A	25.31	A	25.31	A	\$25.56	A	25.82	A	26.08	A	26.34
			B	26.25	B	26.25	B	\$26.51	B	26.78	B	27.05	B	27.32
			C	27.24	C	27.24	C	\$27.51	C	27.79	C	28.07	C	28.35
1050	Supervisor	9	A	26.60	A	26.60	A	\$26.87	A	27.14	A	27.41	A	27.68
	Electrician/Maintenance		B	27.60	B	27.60	B	\$27.88	B	28.16	B	28.44	B	28.72
			C	28.64	C	28.64	C	\$28.93	C	29.22	C	29.51	C	29.81

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

and

The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

REPRISAL / DISCIPLINARY ACTION

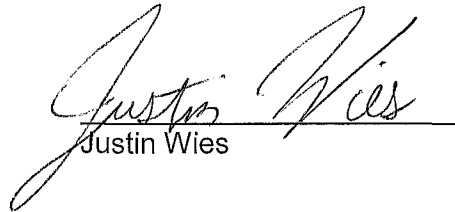
The parties agree there shall be no reprisal/disciplinary action taken by any Employer or the Council concerning any action during the bargaining of the new Collective Agreement. Any or all complaints/disciplinary action filed will be withdrawn.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of November, 2014.

FOR THE UNION:


Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

and

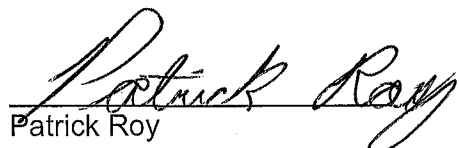
The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

NO LAYOFF DUE TO STAFFING RATIO CHANGE

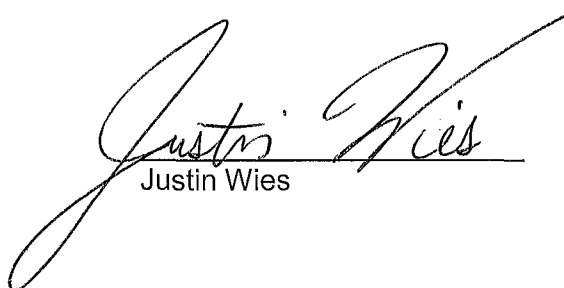
The Employer agrees that there will be no layoff of LPN's due to any staffing ratio change implemented in the nursing homes by the province of New Brunswick.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of **November, 2014.**

FOR THE UNION:


Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

and

The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

PENSION PLAN CHANGES

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc. and the New Brunswick Council of Nursing Home Unions have mutually agreed during collective bargaining to changes to the Pension Plan for general and service employees as stated below.

The following improvements to the Plan were implemented effective January 1, 1997.

- (1) A Plan member will be allowed to retire from active status with no reduction in his or her accrued pension if he or she meets one of the following conditions:
 - (a) The Plan member has either five (5) years of continuous service or five (5) years of pensionable service and is age sixty (60) or over; or
 - (b) The Plan member is age fifty-five (55) or over and the Plan member age plus continuous service is eighty-five (85) or more.

A Plan member entitled to a vested benefit can retire at any time after reaching age fifty-five (55) but if he or she does not meet either condition (a) or (b) above, then the accrued pension will be reduced. The amount of reduction will be 5/12 % time the number of months by which the early retirement date precedes the earliest date the Plan member would meet one of the conditions in (a) or (b) above, with service being frozen at the member's termination date for the purpose of calculating the rule of eighty-five (85) date in item (b).

In addition to a lifetime pension, a member retiring early would be entitled to a bridge benefit equal to \$4 monthly times the number of years of pensionable service. If the member is under age sixty (60) at retirement, the amount of the bridge benefit will be reduced by 10/12 % for each month that the age at retirement is under sixty (60).

The bridge benefit will be payable to age sixty-five (65) only and will cease on the death of the pensioner if this occurs before the pensioner has reached the age of sixty-five (65).

The unreduced early retirement provisions and the bridge benefit will vest for those who terminate after having completed five (5) years of continuous service or five (5) years of pensionable service but before reaching an age at which they are entitled to retire early.

Investment earnings assumption shall be as recommended by the actuary at 7.4 %.

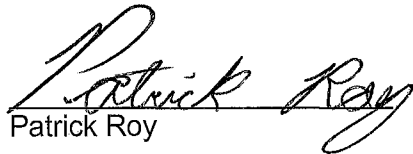
- (2) The parties agree to the following changes regarding the Pension Plan using the available surplus as recommended by the Actuary, effective July 1, 2000.

The enrollment into the Pension Plan shall commence immediately upon completion of the employees' probationary period. The probationary period is four hundred and fifty (450) hours of work.

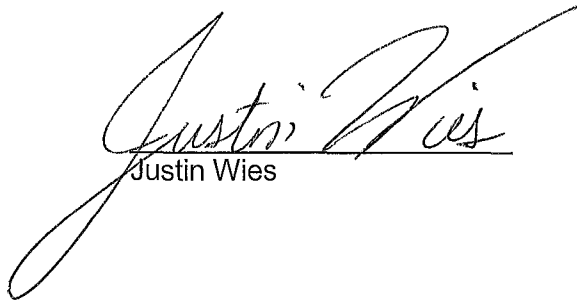
The lifetime pension benefit will be increased to 2 % for each year of service from the inception of the plan to January 1st, 1991. The lifetime benefit shall be increased to 1.6 % from January 1st, 1994 until July 1st, 2000 (*it is already 1.6 % for service up to January 1st, 1994*).

DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of **November, 2014**.

FOR THE UNION:


Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

and

The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

EMPLOYEE ATTENDANCE

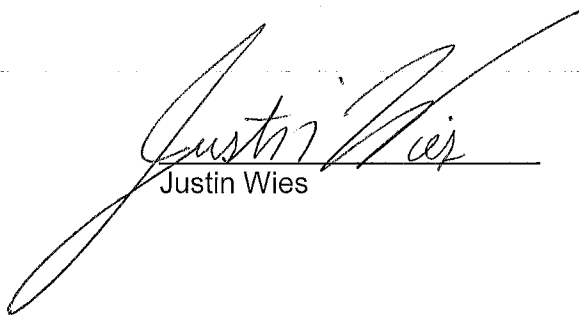
The parties agree that they will work together and make every effort to establish and maintain an improved level of attendance for all employees.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of November, 2014.

FOR THE UNION:


Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

and

The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

ACCIDENT INJURY PREVENTION

The parties agree to participate in the *Back in Form* Program where it exists, and to work towards the implementation of this program where it does not exist.

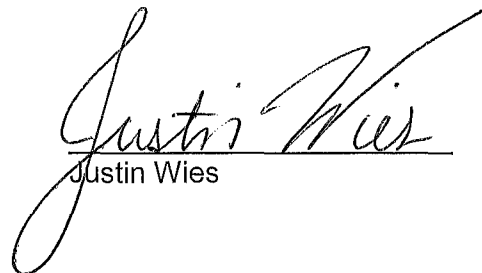
The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc. and the New Brunswick Council of Nursing Home Unions jointly agree to the need for programs, which help prevent workplace accidents or injuries. The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc. and the New Brunswick Council of Nursing Home Unions further agree to encourage individual Employers and local Unions to fully participate in any programs, which would assist in accident and injury prevention.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this **14th** day of **November, 2014**.

FOR THE UNION:


Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

and

The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

REVIEW OF PART-TIME HOURS

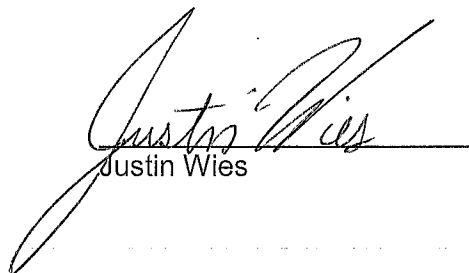
The Parties agree to a review of all part-time hours in each nursing home covered by the Collective Agreement, with the goal of converting as many of those part-time hours as possible into full-time positions in each department of the nursing home. It is understood that Collective Agreement provisions and government directives must be respected as part of the review.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of **November, 2014.**

FOR THE UNION:

FOR THE EMPLOYER:


Patrick Roy


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

CUPE LOCALS

and

NURSING HOMES

RETROACTIVITY

Wages under this Agreement are effective from **October 16, 2012**. Retroactive pay shall apply to all paid hours including regular, overtime and call back by any employee in the bargaining unit. Persons not eligible for retroactive payment are as follows:

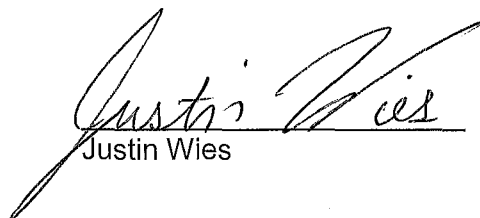
- (1) Those who left the employ of the nursing home before completing their probationary period.
- (2) Those persons who became employed on or after **October 16, 2012** and who voluntarily left the employ of the nursing home prior to the date of the signing of this Agreement.
- (3) Those persons who have been discharged for matters of discipline and haven't been reinstated.
- (4) All other changes in the Collective Agreement will be effective the date of signing or the date mentioned in this Agreement.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this **14th** day of **November, 2014**.

FOR THE UNION:


Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

and

The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

EXISTING PENSION BENEFITS

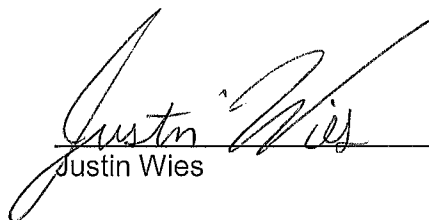
For greater clarification, it is agreed that the present pension benefits provided in the existing Pension Plan shall not be changed without mutual agreement.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this **14th** day of **November, 2014**.

FOR THE UNION:


Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

and

New Brunswick Council of Nursing Home Unions

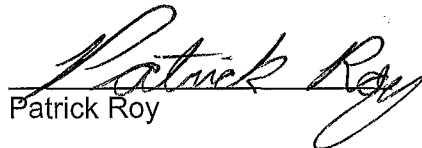
NO WITHDRAWAL OF PENSION FUNDS

As per agreement regarding the pension plan, the parties upon signing the collective agreement will ensure that the pension plan document is amended to prevent plan members from withdrawing their commuted pension funds from the pension plan at retirement.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of **November, 2014.**

FOR THE UNION:

FOR THE EMPLOYER:


Patrick Roy


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

between

The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

and

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

JOINT JOB EVALUATION STEERING COMMITTEE

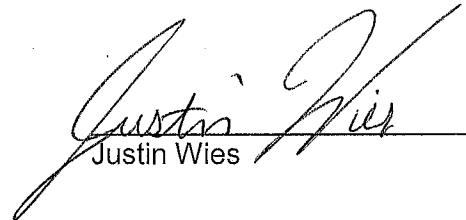
The parties accept the final report of the Joint Job Evaluation Steering Committee as presented to the bargaining teams on February 18, 2008.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of **November, 2014.**

FOR THE UNION:

FOR THE EMPLOYER:


Patrick Roy


Justin Wies

LETTER OF AGREEMENT

Between

The New Brunswick Council of Nursing Home Unions

and

The New Brunswick Association of Nursing Homes Inc.

PENSION CONTRIBUTIONS ON RETROACTIVITY

Employees who were members of the Pension Plan on the date the Agreement was signed shall have deducted from their retroactivity, the required rates of contribution to the Pension Plan. The required rates of contribution to the Pension Plan shall be the rates in effect during the period covered by the retroactivity.

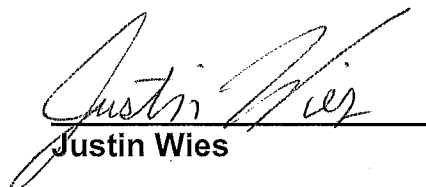
No pension contribution to the Pension Plan shall be deducted from the retroactivity for individuals who were no longer actively contributing to the Pension Plan on the date the Agreement was signed.

DATED at Fredericton, New Brunswick, this 14th day of November, 2014.

FOR THE UNION:


Patrick Roy

FOR THE EMPLOYER:


Justin Wies

CONVENTION COLLECTIVE PROVINCIALE

Y-003-03

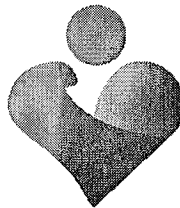
ENTRE

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



ET

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



Du 16 octobre 2012 au 15 octobre 2016

TABLE DES MATIÈRES

	Page
ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	1
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION	1
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	1
3.01 Unité de négociation	1
3.02 Travail réservé aux employés de l'unité de négociation.....	1
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS	2
3.03 Volontaires-bénévoles	2
3.04 Coût d'arbitrage volontaires-bénévoles.....	2
ARTICLE 4 – DÉFINITIONS	2
4.01 Employé régulier	2
4.02 Employé stagiaire.....	2
4.03 Employé à temps plein et à temps partiel.....	2
4.04 Heures de travail.....	3
4.05 Ancienneté	3
4.06 Congé de maladie.....	3
4.07 Avancement	4
4.08 Grief.....	4
4.09 Application du féminin ou du pluriel.....	4
4.10 Congé de deuil.....	4
ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT.....	4
ARTICLE 6 – AFFILIATION SYNDICALE	4
6.01 Maintien d'adhésion	4
ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES	4
7.01 Prélèvements	4
7.02 Retenues	5
7.03 Information aux nouveaux employés	5
7.04 Formule T4.....	5
ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE	5
ARTICLE 9 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL	5
9.01 Création du comité	5
9.02 Compétence du comité	5
9.03 Pouvoirs du comité	5
9.04 Sujets à être discutés.....	5
9.05 Comité provincial patronal syndical	5
ARTICLE 10 – COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION	6
10.01 Comité de négociation.....	6
10.02 Mandat du Comité de négociation.....	6
10.03 Représentants	6
ARTICLE 11 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS	6
11.01 Choix des délégués syndicaux.....	6
11.02 Noms des délégués syndicaux.....	6

11.03	Comité des griefs	6
11.04	Signification des griefs	6
11.05	Règlement par discussion	7
11.06	Règlements des griefs	7
11.07	Grief au niveau syndical ou en matière d'application	7
11.08	Griefs découlant des mises en disponibilité	7
11.09	Vice de forme ou de procédure	7
ARTICLE 12 - ARBITRAGE		7
12.01	Composition du conseil d'arbitrage	7
12.02	Défaut de nomination	8
12.03	Procédure du conseil	8
12.04	Décision du conseil	8
12.05	Désaccord sur la décision	8
12.06	Dépenses du conseil	8
12.07	Modification des délais	8
12.08	Témoins	8
ARTICLE 13 – ABSENCE DE GRÈVES ET DE LOCK-OUTS		9
ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET ACTION DISCIPLINAIRE		9
14.01	Procédure équitable	9
14.02	Représentation préalable à la discipline	9
14.03	Avertissement	9
14.04	Procédure de congédiement	9
14.05	Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs	9
14.06	Suspension et congédiement injustes	9
14.07	Dossier d'un employé	10
14.08	Rapport de mesure disciplinaire	10
14.09	Suspension	10
ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ		10
15.01	Liste d'ancienneté	10
15.02	Accumulation d'ancienneté	10
15.03	Perte d'ancienneté	11
15.04	Mutation et ancienneté en dehors de l'unité de négociation	11
15.05	Stagiaires	11
15.06	Maintien de l'ancienneté	12
ARTICLE 16 – VACANCES, AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS		12
16.02	Renseignements sur l'affichage des postes	12
16.03	Mode de nomination	13
16.04	Période d'essai	13
16.05	Avis au Syndicat	13
16.06	Employé invalide	13
16.07	Démission	13
ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL		13
17.01	Procédures de mise en disponibilité et de réembauchage	13
17.02	Droits de rappel	14
17.03	Avis de mise en disponibilité	14
17.04	Période pour exercer les droits de rappel	14
17.05	Heures d'ancienneté	14

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL.....	14
18.01 Heures normales de travail.....	14
18.02 Période de repas.....	15
18.03 Période de repos	15
18.04 Horaire des heures de travail.....	15
18.05 Roulement et jour de repos	15
18.06 Temps libre entre les relais.....	16
ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	16
19.01 Définition d'heures supplémentaires	16
19.02 Taux des heures supplémentaires	17
19.03 Mise en disponibilité et heures supplémentaires.....	17
19.04 Heures supplémentaires des employés à temps partiel.....	17
19.05 Répartition des heures supplémentaires.....	17
19.06 Durée minimale de rappel.....	17
19.07 Autorisation pour heures supplémentaires.....	18
19.08 Heure avancée	18
ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS.....	18
20.01 Liste des jours fériés.....	18
20.02 Congés payés	18
20.03 Employés admissibles aux congés payés.....	19
20.04 Mise en application des congés fériés.....	19
ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS	19
21.01 Durée des congés annuels	19
21.02 Jours fériés coïncidant avec les congés annuels	20
21.03 Indemnité de congé payé à la cessation d'emploi	20
21.04 Calendrier des congés annuels	20
21.05 Calcul de l'indemnité des congés annuels	20
21.06 Période de référence (année ouvrant droit aux congés annuels)	20
21.07 Maladie pendant les congés annuels.....	20
ARTICLE 22 – CONGÉS DE MALADIE	20
22.01 Nombre de jours de congés de maladie	20
22.02 Déduction des congés de maladie	21
22.03 Enquête sur les congés de maladie	21
22.04 Compte rendu de la maladie.....	21
22.05 Registre des congés de maladie	21
22.06 Absence d'un employé recevant des indemnités des accidents de travail.....	21
22.07 Rendez-vous médical ou dentaire	21
22.08 Retour au travail	22
ARTICLE 23 – CONGÉS AUTORISÉS.....	22
23.01 Affaires syndicales.....	22
23.02 Congé de deuil.....	22
23.03 Congé de maternité	23
23.04 Congé d'audience.....	25
23.05 Congé d'études.....	25
23.06 Congés divers.....	25
23.07 Temps rigoureux	25
23.08 Congé pour raisons familiales.....	25

ARTICLE 24 – TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS.....	26
24.01 Jours de paye	26
24.02 Employé à temps partiel	26
24.03 Rémunération pendant une affectation provisoire.....	27
24.04 Prime de disponibilité	27
24.05 Primes de relais	27
24.06 Repas	27
24.07 Allocation de taxi.....	28
24.08 Indemnité d'études	28
24.09 Blessure au travail.....	28
24.10 Montant manquant dans le salaire versé	28
24.11 Allocation de retraite	28
24.12 Age de retraite	29
ARTICLE 25 – RÉGIMES D'ASSURANCE-SANTÉ	29
25.01 Régime d'assurance global	29
25.02 Primes	29
25.03 Maintien des paiements	29
ARTICLE 26 – RETRAITE	29
26.01 Régime de retraite	29
26.02 Modifications	30
26.03 Passif non capitalisé	30
26.04 Surplus.....	30
26.05 Fonds en fiducie	30
26.06 Cotisations.....	30
26.07 Rachat des années de service.....	31
26.08 Contribution au régime durant la retraite	31
ARTICLE 27 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES POSTES.....	31
27.01 Description d'emploi	31
27.02 Suppression des classifications actuelles	31
27.03 Changements dans une classification d'emploi.....	31
27.04 Processus du Comité conjoint	32
ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	32
ARTICLE 29 – SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	33
ARTICLE 30 – ALLOCATION DE NETTOYAGE À SEC	33
ARTICLE 31 – GÉNÉRALITÉS	33
31.01 Locaux convenables	33
31.02 Tableaux d'affichage	33
ARTICLE 32 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION	33
ARTICLE 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	33
33.01 Définition.....	33
33.02 Formation.....	33
33.03 Introduction	33
33.04 Avis.....	34
33.05 Mise en disponibilité	34

ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION	34
34.01 Durée de la convention	34
34.02 Avis de modification	34
34.03 Reconduction	34
34.04 Droits de succession.....	34
ANNEXE A Classification d'emplois dans les foyers de soins	36
ANNEXE B Salaires et rajustements	37
ANNEXE C Parties à la Convention collective	38
ANNEXE D GRILLE SALARIALE 2012-2016	42
ANNEXE D-1 GRILLE SALARIALE 2012-2016 ENGLOBANT TOUT	44
LETTRE D'ENTENTE REPRÉSAILLES ET MESURES DISCIPLINAIRES	49
LETTRE D'ENTENTE MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE	51
LETTRE D'ENTENTE ASSIDUITÉ AU TRAVAIL	53
LETTRE D'ENTENTE PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET BLESSURES	54
LETTRE D'ENTENTE REVUE DES HEURES TRAVAILLÉES À TEMPS PARTIEL	55
LETTRE D'ENTENTE RÉTROACTIVITÉ	56
LETTRE D'ENTENTE AVANTAGES DU RÉGIME DE RETRAITE EN VIGUEUR.....	57
LETTRE D'ENTENTE NON RETRAIT DES FONDS DE PENSION	58
LETTRE D'ENTENTE COMITÉ CONJOINT DE DIRECTION SUR L'ÉVALUATION DES	59
LETTRE D'ENTENTE TÂCHES	59
LETTRE D'ENTENTE CONTRIBUTION RÉTROACTIVE AU RÉGIME DE RETRAITE	60

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

1.01 Attendu que les parties à la présente convention désirent:

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

ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

3.01 Unité de négociation

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

3.02 Travail réservé aux employés de l'unité de négociation

Les employés non-syndiqués ne doivent pas faire le travail d'un employé membre de l'unité de négociation, sauf pour les activités de formation et d'essai et les cas d'urgence lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles, et à condition que l'exécution de

ce travail en soi ne réduise pas le nombre normal d'heures de travail ou le salaire des employés.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS

3.03 Volontaires-bénévoles

(a) Les directeurs d'activités et le personnel de soins peuvent accepter de l'aide de la part des parents et/ou des membres de la famille des résidents pour assurer la livraison de soins et d'activités aux résidents pourvu que cette aide n'ait pas comme résultat une diminution des heures régulières de travail des employés.

(b) Les directeurs d'activités et le personnel de soins peuvent être aidés par des volontaires-bénévoles pour donner aux résidents des soins auxiliaires, non compris dans les descriptions de poste des employés, et ils ne doivent pas enlever de travail aux employés réguliers ou aux employés réguliers à temps partiel. Ces bénévoles ne sont pas visés par la présente convention.

3.04 Coût d'arbitrage volontaires-bénévoles

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

ARTICLE 4 – DÉFINITIONS

4.01 Employé régulier

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

4.02 Employé stagiaire

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

4.03 Employé à temps plein et à temps partiel

(a) *Employé à temps plein* désigne un employé embauché pour travailler à temps plein, ou qui s'est vu attribuer un poste à temps plein par le processus de concours conformément aux dispositions de l'article 16, et dont l'horaire de travail est conforme à l'article 18.01.

(b) *Employé à temps partiel* désigne, aux fins de la présente convention, un employé embauché pour travailler à temps partiel et qui a terminé sa période de stage. Un tel employé peut être embauché dans un poste à temps partiel ou peut avoir été attribué un poste à temps partiel prévoyant un horaire régulier de travail suite à un concours conformément à la disposition de l'article 16. Il peut également être embauché pour un nombre indéterminé d'heures de travail, conformément à l'article 4.03(c).

(c) Les noms de tous les employés à temps partiel et les employés stagiaires doivent être placés sur une liste selon l'ordre de leur ancienneté tel que prévu à l'article 15.01, et ces employés seront placés sur l'horaire de travail pour du travail prévisible et/ou rappelés pour du travail disponible selon l'ordre de leur ancienneté, leur classification

et leur département. Ces employés à temps partiel doivent déployer tous les efforts possibles pour être disponibles au travail.

- (d) Les employés à temps partiel qui sont titulaires d'un poste à temps partiel peuvent informer l'Employeur par écrit de leur désir d'être placés sur l'horaire de travail et/ou d'être rappelés pour du travail disponible selon l'ordre de leur ancienneté, conformément à l'article 4.03(c), en plus de leur horaire régulier. Tout avis écrit doit être soumis à l'Employeur au plus tard le 31 mars et sera en vigueur pendant une période d'un an, du 1^{er} juillet au 30 juin. Ces employés à temps partiel doivent déployer tous les efforts possibles pour être disponibles au travail.
- (e) Si l'Employeur ne respecte pas la procédure établie à l'article 4.03 (c) et (d) et omet de placer à l'horaire et/ou de rappeler les employés qui ne sont pas à l'horaire par ordre d'ancienneté, ceux-ci devront être offerts, à leur discrétion, l'occasion de faire un relais de travail compensatoire à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines. Ce relais de travail compensatoire devra être un relais supplémentaire et ne sera pas un relais régulier ou un relais de rappel. Le relais de travail compensatoire ne sera pas considéré comme du surtemps.
- (f) Sur demande écrite et avec l'autorisation de l'Employeur, un employé à temps plein peut réduire le nombre de ses relais de travail hebdomadaires. Cette autorisation de l'Employeur n'aura pas comme conséquence d'abolir un poste à temps plein. Dans l'éventualité que l'employé quitte le poste à temps plein, les dispositions de la convention collective sur l'affichage s'appliqueront. La demande de l'employé et l'autorisation de l'Employeur ne devra pas être pour une période de moins d'une année et devra être revue annuellement pour toute autorisation subséquente. L'employé a le choix de verser sa contribution et celle de l'Employeur à son Régime de retraite pour le nombre de quarts de travail réduit afin de maintenir les prestations intégrales à son Régime de retraite pour sa retraite. L'accumulation des prestations sera calculée au prorata pour les employés qui réduisent leurs relais de travail hebdomadaires.

4.04 **Heures de travail**

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

4.05 **Ancienneté**

- (a) *1957,5 heures créditées valent à une année d'ancienneté.* Ancienneté désigne, aux fins de la présente convention, la durée d'embauche à l'emploi de l'Employeur, calculée, sauf dispositions contraires de la présente convention, à l'échelle de l'ensemble de l'unité de négociation selon l'article 15.02. L'ancienneté de l'employé remonte à la date d'embauche.
- (b) *Service* signifie les heures réelles payées directement par l'Employeur. Une année de service est 1957.5 heures actuelles payées excluant les heures supplémentaires travaillées. Le service inclut des périodes d'absence, sans rémunération, pour vaquer aux affaires syndicales à l'exception des cas d'absence prévus à l'article 15.02 (d).

4.06 **Congé de maladie**

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

4.07 **Avancement**

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

4.08 **Grief**

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

4.09 **Application du féminin ou du pluriel**

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

4.10 **Congé de deuil**

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

ARTICLE 5 – ABSENCE DE DISCRIMINATION ET DE HARCÈLEMENT

- 5.01 (a) Les parties sont d'accord qu'il n'y aura pas de discrimination, de harcèlement, de restriction ou de coercition exercés ou pratiqués à propos du Syndicat, de la Section locale, des Employés, de l'Employeur et ses mandataires pour une raison ou pour une autre.

Dans les six (6) mois suivant la date de signature de la convention collective, les parties se rencontreront pour développer une politique sur le harcèlement.

- (b) **Les parties reconnaissent que toute forme de discrimination et d'harcèlement est inacceptable et ne sera pas tolérée dans le milieu du travail. Il est de la responsabilité de tous les employés du foyer de soins, y compris l'administration et le personnel, de prévenir et éliminer la discrimination et le harcèlement au milieu du travail.**

ARTICLE 6 – AFFILIATION SYNDICALE

6.01 **Maintien d'adhésion**

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

ARTICLE 7 – PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01 **Prélèvements**

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

7.02 Retenues

Les sommes doivent être retenues à la fin de chaque mois et remises au secrétaire-trésorier du Syndicat au plus tard le 15e de **chaque** mois. Elles doivent être accompagnées d'une liste indiquant les noms, adresses, numéros de téléphone et classifications de tous les employés sur les salaires desquels les retenues ont été effectuées, le montant de chacune de ces retenues, et le montant total du salaire régulier perçu.

7.03 Information aux nouveaux employés

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

7.04 Formule T4

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

ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE

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

ARTICLE 9 – COMITÉ OUVRIER-PATRONAL

9.01 Création du comité

Les parties aux présentes reconnaissent les avantages qui peuvent découler d'un comité patronal syndical et doivent créer un tel comité dans les foyers de soins. Il est convenu que ce comité doit être composé d'un nombre égal de représentants patronaux et syndicaux et doit établir son mandat conformément aux dispositions de l'article 9.02. Le syndicat a le droit, en tout temps, à l'assistance d'un conseiller du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) lorsqu'il traite avec l'Employeur et lors de rencontres patronales-syndicales. Les parties s'avertiront de leur intention d'inviter leurs représentants. Les réunions seront tenues mensuellement sauf s'il y a entente mutuelle.

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

9.04 Sujets à être discutés

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

9.05 Comité provincial patronal syndical

Les parties aux présentes reconnaissent les avantages qui peuvent découler d'un comité provincial patronal syndical qui sera créé par les parties. Le syndicat a le droit, en tout

temps, à l'assistance d'un conseiller du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il traite avec l'Employeur.

ARTICLE 10 – COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION

10.01 Comité de négociation

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

10.02 Mandat du Comité de négociation

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

(b) En cas de modifications acceptées par un Employeur et une section locale énumérée à l'annexe "C" pendant la durée de la présente convention, une copie de ces modifications doit être envoyée à l'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick et au Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick.

10.03 Représentants

Le Syndicat peut, en tout temps, avoir recours à des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il traite ou négocie avec l'Employeur, et ce dernier peut avoir recours à toutes personnes qu'il estime nécessaires lorsqu'il traite ou négocie avec le Syndicat.

ARTICLE 11 – PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS

11.01 Choix des délégués syndicaux

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

11.02 Noms des délégués syndicaux

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

11.03 Comité des griefs

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

11.04 Signification des griefs

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

11.05 **Règlement par discussion**

Les parties conviennent qu'un employé qui se juge lésé soit incité à discuter du sujet avec son surveillant immédiat en compagnie de son délégué syndical ou d'un membre de l'exécutif de la section locale, dans les quatorze (14) jours civils consécutifs des circonstances qui ont donné lieu à la plainte ou à l'infraction alléguée à la présente convention, et avant que ne soit amorcée la première étape de la procédure applicable aux griefs.

11.06 **Règlements des griefs**

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

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

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

11.07 **Grief au niveau syndical ou en matière d'application**

En cas de litige portant sur l'application générale ou l'interprétation de la présente convention ou en cas de grief signifié par un groupe d'employés ou le Syndicat, l'étape 1 de l'article 11.06 peut être omise.

11.08 **Griefs découlant des mises en disponibilité**

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

11.09 **Vice de forme ou de procédure**

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

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 **Composition du conseil d'arbitrage**

- (a) Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, elle doit le signifier à l'autre partie par courrier recommandé et donner le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. Dans les vingt-et-un (21) jours de la réception de

l'avis, l'autre partie doit répondre par courrier recommandé et donner le nom de son représentant au conseil d'arbitrage. Les deux personnes nommées doivent alors se réunir et choisir un président impartial.

- (b) Si les parties sont d'accord, le conseil d'arbitrage peut être formé d'un seul arbitre.
- (c) Les parties peuvent s'entendre de procéder à la procédure de médiation d'arbitrage ou toute autre forme de procédure de résolution de litige.

12.02 Défaut de nomination

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

12.03 Procédure du conseil

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

12.04 Décision du conseil

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

12.05 Désaccord sur la décision

En cas de désaccord quant à l'interprétation d'une décision, l'une ou l'autre partie peut demander au président du conseil d'arbitrage de convoquer une réunion du conseil pour préciser la décision. Le conseil doit se réunir dans les trois (3) jours de la demande.

12.06 Dépenses du conseil

Chaque partie doit payer :

- (a) les frais et dépenses de la personne qu'elle nomme,
- (b) la moitié des frais et dépenses du président, ou du seul arbitre.

12.07 Modification des délais

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

12.08 Témoins

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

ARTICLE 13 – ABSENCE DE GRÈVES ET DE LOCK-OUTS

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

ARTICLE 14 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET ACTION DISCIPLINAIRE

14.01 Procédure équitable

L'Employeur doit respecter les principes de procédure équitable et de la loi naturelle en ce qui concerne tout incident qui pourrait justifier la discipline d'un employé.

14.02 Représentation préalable à la discipline

Tout employé faisant face à une action disciplinaire en ce qui concerne un ou plusieurs incidents doit avoir l'occasion de répondre avant que toute action disciplinaire soit prise. L'employé a droit à la présence d'un conseiller syndical à toute rencontre concernant une enquête qui pourrait mener à une action disciplinaire.

14.03 Avertissement

L'Employeur ou son représentant peut, lorsqu'il l'estime nécessaire, réprimander un employé d'une manière indiquant que celui-ci pourrait être congédié s'il ne parvient pas à donner un travail satisfaisant dans un délai donné. L'Employeur doit, dans les sept (7) jours civils qui suivent, donner par écrit au secrétaire du Syndicat, avec une copie à l'employé, les détails de cette réprimande. Lorsque l'Employeur estime nécessaire de réprimander un employé, il doit le faire en privé, principalement dans un bureau particulier. On lui donnera la raison en présence d'un délégué syndical ou en présence d'un membre du syndicat de son choix s'il n'y a pas de délégué syndical disponible.

14.04 Procédure de congédiement

Un employé ne peut être suspendu ou congédié que pour un juste motif. Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, il faut lui donner la raison de sa suspension ou de son congédiement en présence d'un délégué syndical ou si celui-ci n'est pas disponible, un membre du Syndicat de son choix. L'Employeur doit sans délai donner par écrit à l'employé congédié ou suspendu, de même qu'au Syndicat, les raisons justifiant cette suspension ou ce congédiement.

14.05 Omission d'étapes de la procédure applicable aux griefs

Lorsque la section locale estime que le congédiement ou la suspension est non fondé et injuste, l'employé a droit à une audience prévue à l'article 11, procédure applicable aux griefs, et la première étape doit être omise dans un tel cas.

14.06 Suspension et congédiement injustes

Lorsqu'une enquête révèle que la suspension ou le congédiement d'un employé est injuste, ce dernier doit immédiatement réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté et recevoir, pour cette période de suspension ou de congédiement, soit une rémunération égale au salaire normal qu'il gagnait juste avant ce congédiement ou cette suspension, soit une autre forme d'indemnité juste et équitable de l'avis des parties ou de l'avis d'un conseil d'arbitrage.

14.07 Dossier d'un employé

Un employé qui en fait la demande doit pouvoir, pendant les heures normales de bureau **et à un temps fixé par entente mutuelle**, lire tout document dans son dossier personnel et en faire une photocopie. À ce moment-là, l'employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

14.08 Rapport de mesure disciplinaire

Un rapport de mesure disciplinaire doit être enlevé du dossier d'un employé après une période de douze (12) mois, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été enregistrée pendant cette période à son sujet.

14.09 Suspension

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

ARTICLE 15 – ANCIENNETÉ

15.01 Liste d'ancienneté

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

15.02 Accumulation d'ancienneté

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

- (a) Les congés de maternité jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, soit dix-sept (17) semaines au moment de la signature de la présente convention collective.
- (b) Les congés de garde d'enfant jusqu'au maximum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* du Nouveau-Brunswick, soit trente-sept (37) semaines au moment de la signature de la présente convention collective.
- (c) La période d'incapacité résultant d'un accident de travail qui est reconnue par Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick, comme ouvrant droit à une indemnité en vertu des dispositions de la *Loi sur les accidents de travail* du Nouveau-Brunswick.
- (d) Le congé non payé d'une durée maximale de deux (2) ans accordé à un employé élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat. Un tel congé peut être prolongé avec l'autorisation de l'Employeur.
- (e) Un congé sans solde pour un terme fixe de moins de six (6) mois sera accordé à un employé élu ou nommé à des fonctions publiques. Jusqu'à **trente (30)** jours sans paye

par année seront accordés aux employés élus ou nommés à des fonctions publiques pour des tâches liées à leur élection ou nomination à des fonctions publiques sous réserve d'un avis de quarante-huit (48) heures et qu'il n'y a pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.

- (f) Un congé sans solde pour un terme fixe de moins de six (6) mois sera accordé à un employé élu ou nommé à des fonctions publiques. Jusqu'à quinze (15) jours sans paye par année seront accordés aux employés élus ou nommés à des fonctions publiques pour des tâches liées à leur élection ou nomination à des fonctions publiques sous réserve d'un avis de quarante-huit (48) heures et qu'il n'y a pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.

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

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

15.03 Perte d'ancienneté

Un employé perd seulement son ancienneté dans les cas suivants :

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

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

Nul employé ne doit être muté en dehors de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est muté à un poste en dehors de l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de son départ, mais cesse d'en accumuler. Un employé muté a droit à une période de douze (12) mois dans laquelle il peut reprendre un poste au sein de l'unité de négociation. S'il retourne durant la période de douze (12) mois, il doit recevoir un emploi compatible avec son ancienneté. Ce retour ne doit pas entraîner la mise en disponibilité ou le déplacement d'un employé comptant plus d'ancienneté.

15.05 Stagiaires

- (a) Les nouveaux employés doivent compléter une période de stage de soixante (60) jours ouvrables (450 heures régulières) à partir de la date d'embauche. Les stagiaires ont les mêmes droits et privilèges prévus par la présente convention, sauf ceux relatifs au congédiement. Les stagiaires peuvent être congédiés en tout temps sans avoir le droit de recourir à la procédure applicable aux griefs, à moins que le Syndicat ne

soutienne que le congédiement soit le résultat de mesures discriminatoires stipulées à l'article 5. L'ancienneté d'un employé ayant complété sa période de stage remonte à la date initiale de son embauchage.

- (b) Nonobstant ce qui précède, les stagiaires sont rémunérés au taux du salaire minimum provincial pendant une période d'orientation ne devant pas dépasser cinq (5) jours à l'intérieur d'une période de sept (7) jours.

15.06 **Maintien de l'ancienneté**

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

ARTICLE 16 – VACANCES, AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS

16.01 (a) Poste vacant - Lorsqu'un poste devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit en aviser immédiatement le Syndicat par écrit et doit l'afficher sur un tableau d'affichage **désigné et sécurisé** pendant au moins une (1) semaine afin que tous les membres soient mis au courant. Dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la clôture du concours, le nom du candidat choisi doit être affiché.

- (b) Heures vacantes non garanties – Avant d'embaucher de l'extérieur pour les heures vacantes non garanties, l'Employeur doit afficher ces heures vacantes à l'intérieur, selon les conditions suivantes :

- (1) Durant la période d'affichage, l'Employeur doit remplir les heures vacantes selon l'article 4.03 de la Convention collective. Si aucun employé du département en question n'est disponible au taux de salaire régulier, l'Employeur peut remplir les heures vacantes par d'autres moyens.

- (2) Le candidat choisi est à l'essai pendant une période de trente-sept heures et demie (37½) de travail. Si le candidat choisi ne donne pas un travail satisfaisant durant la période d'essai ci-dessus ou s'il se juge incapable d'assumer les fonctions de son nouveau poste, il doit retourner à son ancien poste.

- (3) Un candidat choisi ne peut pas poser sa candidature sur d'autres affichages d'heures vacantes non garanties pour une période de six (6) mois.

- (4) Les candidats doivent répondre aux exigences de qualifications, d'éducation et d'aptitudes du poste vacant afin d'être considérés pour ce poste.

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

16.02 **Renseignements sur l'affichage des postes**

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

16.03 **Mode de nomination**

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

16.04 **Période d'essai**

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

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

16.05 **Avis au Syndicat**

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

16.06 **Employé invalide**

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

16.07 **Démission**

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

ARTICLE 17 – MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

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

(a) Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit augmenter proportionnellement à la durée du service. Par conséquent, en cas de mise en disponibilité, les employés doivent être mis à pied en commençant par celui qui compte le moins d'ancienneté.

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

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

- (2) Réclamer le poste d'un autre employé dans tout département, sujet aux conditions suivantes :
 - (i) qu'un tel autre employé ait moins d'ancienneté que l'employé affecté;
 - (ii) que l'employé revendiquant un tel poste possède la compétence pour accomplir les tâches de ce poste.
- (3) De demeurer dans sa classification et dans son département actuels et de recevoir une affectation de travail et/ou d'être rappelé au travail conformément à l'article 4.03 (c);
- (4) D'être muté dans une autre classification et/ou dans un autre département et de recevoir une affectation de travail et/ou d'être rappelé au travail conformément à l'article 4.03 (c), pourvu que cet employé ait la compétence pour faire le travail.

17.02 Droits de rappel

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

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

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

17.03 Avis de mise en disponibilité

L'Employeur doit informer par écrit les employés qui seront mis en disponibilité quatorze (14) jours de calendrier avant que les mises en disponibilité prennent effet. Si les employés mis en disponibilité n'ont pas reçu cet avis dans les délais prescrits, ils devront être rémunérés pour la période de temps qui n'est pas conforme aux délais exigés, sur la base de leur horaire habituel de travail.

17.04 Période pour exercer les droits de rappel

Les employés ont soixante-douze (72) heures, excluant les fins de semaine et les jours fériés, après avoir reçu un avis de mise en disponibilité, pour exercer leur droit en vertu de cet article. Ce délai peut être prolongé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.

17.05 Heures d'ancienneté

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

ARTICLE 18 – HEURES DE TRAVAIL

18.01 Heures normales de travail

- (a) La journée normale de travail est de sept heures et demie (7½) à l'exclusion du temps du repas. La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37½) en

moyenne sur une période de quatre (4) semaines. L'Employeur et le Syndicat doivent établir la période de quatre (4) semaines.

(b) Nul employé ne doit travailler plus de sept (7) jours consécutifs.

(c) Aucun relais ne sera d'une durée de moins de trois (3) heures.

18.02 Période de repas

(a) La période de repas doit être d'une durée minimale de trente (30) minutes par relais. Les employés qui bénéficient actuellement d'une période d'une heure pour les repas gardent cette heure sans qu'il y ait augmentation de leurs heures de travail.

(b) Les employés ayant des relais de travail de sept heures et demie (7½) doivent recevoir une période payée de trente (30) minutes pour le dîner s'ils doivent demeurer dans le foyer de soins durant la période du dîner.

18.03 Période de repos

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

18.04 Horaire des heures de travail

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

(b) On doit afficher deux (2) semaines à l'avance, sur un tableau d'affichage prévu à cet effet, et hors d'accès au public, l'horaire de travail prévisible des employés à temps partiel, en indiquant au stylo les jours et les relais pendant lesquels ces employés travaillent.

(c) L'Employeur ne doit pas modifier un horaire déjà affiché sans entente mutuelle avec l'employé affecté.

(d) L'Employeur doit afficher l'horaire de travail de Noël et du jour de l'An au plus tard le 7 décembre de chaque année.

(e) Dans l'éventualité où un employé est demandé de travailler sans préavis, et qu'il peut se rendre au travail à l'intérieur d'une heure de la réception de l'appel, l'employé doit pouvoir travailler toutes les heures du relais pour lequel il a été appelé.

18.05 Roulement et jour de repos

(a) Le mode actuel d'établissement des heures de travail, de roulement et des jours de repos des employés doit être maintenu pendant la durée de la présente convention. Si des différends surviennent sur la pratique actuelle entre les parties en cause, ou si certains changements à l'horaire peuvent améliorer les conditions de travail, le Syndicat et l'Employeur en question doivent se rencontrer et négocier un changement mutuel. Telle mesure ne s'applique pas aux employés embauchés, promus ou rétrogradés après le 17 août 1984.

(b) Les heures de travail suivantes s'appliquant dans le cas des employés non visés par la disposition (a) ci-dessus et des employés qui, par consentement unanime entre l'Employeur et le Syndicat, choisissent de ne pas être visés par la disposition (a) ci-dessus :

- (1) Nul employé ne doit travailler plus de sept (7) jours civils consécutifs. Si un employé devait travailler plus de sept (7) jours civils consécutifs, il serait alors visé par l'article 19.02. Il faut dans la mesure du possible accorder à chaque employé deux (2) jours civils consécutifs de repos chaque semaine. Cependant, les jours de repos d'un employé ne doivent pas être pris à des dates non consécutives plus de deux fois dans une période de quatre (4) semaines, à moins que les parties en conviennent autrement.
- (2) (i) En vue de procurer aux employés autant de fins de semaine libres que possible, il faut organiser les horaires de travail de façon à assurer une répartition égale des fins de semaine libres sauf entente contraire entre l'employé et l'Employeur. L'Employeur consent à faire de son mieux pour procurer au moins une fin de semaine libre sur deux (2).

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

18.06 Temps libre entre les relais

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

ARTICLE 19 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

19.01 Définition d'heures supplémentaires

- (a) tout travail effectué pendant un congé annuel ou un jour de repos;
- (b) tout travail effectué après les heures normales de travail établies à l'article 18.01;
- (c) tout travail effectué moins de seize (16) heures après le relais de travail du même employé, sauf entente prévue à l'article 18.06, doit être du temps supplémentaire.

- (d) Pour les employés à temps plein travaillant des heures réduites selon l'article 4.03 (f), l'Employeur n'est pas contraint à offrir le surtemps par ancienneté.
- (e) L'Employeur n'est pas obligé d'offrir le surtemps pour les employés qui sont en congé (banque de jours fériés ou de congés annuels).
- (f) Lorsque l'Employeur fait appel à un employé selon ce qui est prévu à l'article 19.01 (d) et (e), l'ancienneté sera utilisée pour déterminer les heures supplémentaires offertes.**

19.02 Taux des heures supplémentaires

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

- (a) Une fois et demie le taux régulier, ou
- (b) Une fois et demie le nombre d'heures prises en congé; si le foyer de soins ne peut accorder les heures de congé demandées dans les soixante (60) jours, l'employé doit recevoir un paiement pour les heures supplémentaires travaillées au taux des heures supplémentaires.
- (c) Temps double et demi **(2,5 fois)** le taux régulier pour le deuxième relais travaillé durant un jour férié.

19.03 Mise en disponibilité et heures supplémentaires

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

19.04 Heures supplémentaires des employés à temps partiel

- (a) Les employés à temps partiel travaillant moins de sept heures et demie (7½) par jour et qui sont tenus de travailler plus longtemps doivent être rémunérés au taux régulier jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½). Le taux habituel de surtemps s'applique pour le travail effectué après une journée de sept heures et demie (7½).
- (b) Les employés à temps partiel **payés** plus de cent cinquante (150) heures à temps régulier sur une période de quatre (4) semaines doivent être rémunérés pour le temps supplémentaire.
- (c) Aucun employé à temps partiel ne doit travailler plus de sept (7) jours civils consécutifs.

19.05 Répartition des heures supplémentaires

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

19.06 Durée minimale de rappel

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

19.07 Autorisation pour heures supplémentaires

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

19.08 Heure avancée

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

ARTICLE 20 – JOURS FÉRIÉS

20.01 Liste des jours fériés

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

Jour de l'An	Fête du Travail
Vendredi Saint	Jour d'action de grâces
Dimanche de Pâques	Jour du Souvenir
Fête de la Reine	Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël
Fête du Nouveau-Brunswick	

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

(b) Tout effort raisonnable sera fait pour assurer qu'un employé titulaire d'un poste reçoive trois jours (3) consécutifs libres au cours de la période du congé de Noël ou du jour de l'An, pourvu que cela n'entraîne aucun coût additionnel pour l'Employeur (tel que des heures supplémentaires). Ces jours libres peuvent inclure une combinaison des jours fériés et/ou des jours libres de l'employé.

(c) L'Employeur s'engage à respecter les dispositions suivantes de la *Loi sur les droits de la personne* en ce qui concerne les religions non chrétiennes. Les employés pourront utiliser les jours en réserve sous l'article 20.02 (d) pour assurer leur rémunération durant leurs célébrations religieuses.

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

20.02 Congés payés

(a) Si un jour férié coïncide avec un jour libre de l'employé, il faut lui accorder un autre jour libre payé, à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé. Si un employé doit travailler un jour férié, autre que Noël et le jour de l'An, il doit être rémunéré au taux de temps et demi le taux régulier pour toutes les heures travaillées et avoir un autre jour libre payé tel que stipulé à l'article 20.01. Quant aux employés à temps partiel qui reçoivent le salaire englobant tout, ils sont rémunérés à ce taux pour le relais de sept heures et demie (7½) et reçoivent ensuite le taux régulier de salaire pour trois et trois quarts (3 ¾) heures, mais ils n'ont pas droit à un jour libre payé.

(b) Si un employé doit travailler le jour de Noël ou au jour de l'An, l'employé doit être rémunéré à double (2) temps pour toutes les heures travaillées plus une (1) journée libre payée, tel que prévu à l'article 20.01.

- (c) Il faut accorder l'autre jour libre dans les soixante (60) jours qui suivent la date réelle des jours fériés énumérés à l'article 20.01 et ce jour doit être le jour férié de l'employé. Il faut autant que possible accorder ce jour aussitôt avant ou après son jour libre normal. Si l'autre jour libre n'est pas accordé dans le délai de soixante (60) jours, il faut payer l'employé au taux de surtemps.
- (d) Un employé a le droit d'accumuler ces jours fériés jusqu'à concurrence de neuf (9) jours et doit prendre ces jours libres à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé. Si aucune entente mutuelle ne survient, 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 surtemps.
- (e) Si un employé est demandé de travailler une journée fériée alors qu'il n'était pas à l'horaire, il doit être rémunéré pour la journée fériée, plus double (2) temps pour toutes les heures travaillées et son congé férié doit être remis à l'horaire.

20.03 Employés admissibles aux congés payés

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

20.04 Mise en application des congés fériés

Le taux d'une fois et demie (1½) le taux régulier doit être payé à l'exception de Noël et du jour de l'An qui seront rémunérés au taux régulier double (2) pour les quarts de travail où les heures de travail sont 50 pour cent ou plus entre 00h01 et 24h00 le jour férié.

ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS

21.01 Durée des congés annuels

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

- (a) Moins de cinq (5) ans, a droit à un (1) congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base d'une journée et quart (1¼) par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (b) Cinq (5) ans mais moins de seize (16) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 1,66 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (c) Seize (16) ans mais moins de dix-sept (17) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 1,75 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (d) Dix-sept (17) ans mais moins de dix-huit (18) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 1,83 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;
- (e) Dix-huit (18) ans mais moins de dix-neuf (19) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 1,91 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;

(f) Dix-neuf (19) ans mais moins de vingt (20) ans, a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 2 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels;

(g) Vingt (20) ans ou plus a droit à un congé annuel payé à son taux régulier, calculé sur la base de 2,08 jours par mois de service complété durant l'année ouvrant droit aux congés annuels.

21.02 Jours fériés coïncidant avec les congés annuels

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

21.03 Indemnité de congé payé à la cessation d'emploi

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

21.04 Calendrier des congés annuels

L'Employeur doit afficher pas plus tard que le 1^{er} mars de chaque année un calendrier sur lequel les employés indiqueront leur choix de congés annuels. Les employés ont jusqu'au 1^{er} avril pour indiquer leur choix de congés annuel. Le calendrier des congés annuels approuvés doit être affiché pas plus tard que le 1^{er} mai, et ne doit pas être modifié à moins d'entente mutuelle. Les congés annuels sont accordés par classification et département selon l'ancienneté dans l'unité de négociation.

21.05 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. À condition d'en avoir prévenu la direction quinze (15) jours à l'avance, les employés doivent pouvoir encaisser immédiatement leur indemnité de congé annuel.

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

La période de référence pour les congés annuels s'échelonne du 1^{er} juillet au 30 juin. Les congés annuels doivent être pris avant la fin de la prochaine période de référence, à moins d'une autorisation de l'Employeur. Tous les employés éligibles ont le droit de bénéficier de quinze (15) jours consécutifs de congés annuels. Pour bénéficier de congés annuels de plus de quinze (15) jours consécutifs, il faut obtenir l'autorisation de l'Employeur.

21.07 Maladie pendant les congés annuels

Un employé hospitalisé ou malade à la maison pendant **trois (3)** jours consécutifs ou plus lors de son congé annuel peut utiliser ses crédits de congé de maladie pourvu qu'il présente un certificat médical et pourvu que l'Employeur en soit avisé pendant la maladie. Les crédits de congé annuel non utilisés pendant cette période sont remis à plus tard.

ARTICLE 22 – CONGÉS DE MALADIE

22.01 Nombre de jours de congés de maladie

(a) Chaque employé de l'unité de négociation doit accumuler des crédits de congé de maladie à raison d'un jour ouvrable et demi (1½) par mois pour chaque mois civil de service, jusqu'à concurrence de deux cents quarante (240) jours ouvrables. Les crédits de congés de maladie doivent continuer de s'ajouter progressivement à la

banque des congés de maladie à mesure qu'ils sont gagnés et ils pourront être utilisés par l'employé. L'Employeur doit faire une déduction de la banque des congés de maladie pour tout crédit de congé de maladie utilisé par l'employé sur une base continue.

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

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

22.02 Déduction des congés de maladie

Il faut déduire des congés de maladie accumulés par un employé chaque heure régulière de travail (exception faite des jours fériés) durant laquelle l'employé est en congé de maladie prévu à l'article 4.06. Sept heures et demie (7½) constituent un jour ouvrable.

22.03 Enquête sur les congés de maladie

L'Employeur se réserve le droit d'enquêter sur toute maladie signalée par un employé. Si, après enquête, l'Employeur estime qu'il y a peut-être abus des congés de maladie ou si l'employé s'absente pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'Employeur peut exiger la production d'un certificat de médecin. **Un médecin praticien doit inclure, mais ne se limite pas à un médecin de famille, spécialiste, physiothérapeute, chiropraticien ou dentiste, ayant des compétences spécialisées dans le domaine pertinent.** Lorsqu'un tel certificat est exigé, il doit être demandé pendant la maladie.

22.04 Compte rendu de la maladie

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

22.05 Registre des congés de maladie

L'Employeur doit tenir un registre des congés de maladie non utilisés. Tout employé doit, sur demande, être informé du nombre de jours de congé de maladie qu'il a accumulés.

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

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

22.07 Rendez-vous médical ou dentaire

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

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

22.08 Retour au travail

Un employé en congé de maladie indéterminé ou en congé divers doit aviser l'Employeur de son intention de retourner au travail. Cet employé sera rappelé selon l'article 4.03 et sera inscrit à l'horaire du prochain calendrier de travail affiché. <

ARTICLE 23 – CONGÉS AUTORISÉS

23.01 Affaires syndicales

- (a) L'Employeur doit, sur demande et sans rémunération, accorder un congé aux employés élus ou nommés pour s'occuper des affaires du Syndicat. Ce congé ne doit pas être accordé à plus de deux (2) employés d'un même département et à plus de plus de quatre (4) employés en même temps.
- (b) Nul employé ne doit subir une perte de salaire lorsqu'il doit quitter provisoirement son emploi pour un règlement de grief ou un arbitrage.
- (c) Les membres du Syndicat choisis par les syndicats pour siéger au comité de négociation établi conformément à l'article 10.01 doivent recevoir des congés payés jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour l'ensemble du comité pendant la durée de la présente convention. Des congés additionnels non payés doivent être accordés au comité de négociation.
- (d) Le foyer de soins doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 23.01(a). Le Syndicat doit dans ce cas rembourser le foyer de soins. Une demande d'un tel congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible.
- (e) Quand un congé non payé est accordé selon les dispositions de l'article 15.02 (d), les conditions suivantes ayant trait au retour au travail des employés doivent être respectées:
 - (1) Un avis de 21 jours signifiant l'intention de retour au travail doit être donné à l'Employeur; et
 - (2) Si l'employé retourne au travail, il doit retourner au poste occupé précédemment et, si ce poste n'est plus disponible, il doit retourner à un emploi de l'unité de négociation conformément aux dispositions de l'article 17.
- (f) Lorsque c'est possible et sans coûts additionnels l'Employeur doit remplacer toutes les heures de travail d'un employé lorsqu'il est absent du travail lors d'un congé autorisé selon l'article 23.01.

23.02 Congé de deuil

- (a) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son conjoint, conjoint de fait, partenaire de même sexe, d'un enfant, de l'enfant du conjoint, d'un petit enfant, d'un parent, d'une personne tenant lieu de parent, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de sept (7) jours civils consécutifs, à compter de l'avis du décès. Si l'employé s'est présenté au travail, cette journée sera payée par l'Employeur et le congé de deuil commencera le jour suivant. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander un (1) jour des sept (7) jours pour assister à l'enterrement.

- (b) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès de son frère, de sa sœur, de la conjointe subséquente de son père ou du conjoint subséquent de sa mère, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours civils consécutifs à compter de l'avis du décès. Si l'employé s'est présenté au travail, cette journée sera payée par l'Employeur et le congé de deuil commencera le jour suivant. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander un (1) jour des cinq (5) jours pour assister à l'enterrement.
- (c) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil dans le cas du décès d'un grands-parents, de sa belle-mère, de son beau-père, d'un gendre, d'une bru, d'un frère par alliance, d'une sœur par alliance, d'un petit enfant par alliance ou autre parent demeurant sous le même toit que l'employé, sans perte de traitement, jusqu'à un maximum de trois (3) jours civils consécutifs, dont l'un doit être le jour des funérailles. Si l'inhumation n'a pas lieu immédiatement après les funérailles, l'employé peut demander un jour des trois (3) jours pour assister à l'enterrement.
- (d) Sur demande, un employé doit obtenir un congé de deuil d'une (1) journée civile dans le cas du décès d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'une tante, d'un oncle, d'un neveu, d'une nièce ou d'un grands-parents de son conjoint, sans perte de traitement pour assister aux funérailles ou à l'enterrement. **Aux fins de précision, cette disposition n'inclut pas l'oncle ou la tante du conjoint de l'employé.**
- (e) Le congé de deuil s'applique à toutes les heures de travail que les employés à temps partiel ont accepté de travailler.
- (f) Un employé en congés annuels qui subit une perte couverte par le congé de deuil peut utiliser son congé de deuil et reporter son congé annuel.
- (g) Sur demande de l'employé, quand l'inhumation a lieu à l'extérieur de la province ou à plus de 200 km du lieu de résidence de l'employé, un tel congé comprendra deux (2) jours additionnels sans rémunération qui pourront être pris en congés annuels ou en congés fériés.
- (h) Un employé séparé qui demeure en union libre ne peut revendiquer qu'il a deux familles. L'employé doit choisir quel conjoint rencontre les critères mentionnés dans les paragraphes ci-haut.

23.03 Congé de maternité

- (a) Une employée enceinte doit recevoir un congé de maternité sans traitement et sans perte d'ancienneté. Les conditions suivantes s'appliquent:
 - (1) L'employée doit informer l'Employeur, au plus tard à la vingtième (20^e) semaine de grossesse, de la date prévue d'accouchement.
 - (2) À la demande de l'employée, le congé de maternité doit commencer douze (12) semaines avant la date prévue d'accouchement.
 - (3) Lorsqu'une employée présente à l'Employeur un certificat d'un médecin indiquant que sa santé l'exige, le congé de maternité doit commencer plus tôt que douze (12) semaines avant la date prévue d'accouchement.

- (4) L'Employeur peut ordonner à une employée qui est enceinte de prendre un congé de maternité plus tôt que prévu lorsqu'à son avis il y va de l'intérêt de l'établissement.
 - (5) Le congé de maternité doit se poursuivre pendant au moins six (6) semaines après l'accouchement. Le congé doit se prolonger jusqu'à un maximum de trois mois après l'accouchement sur présentation d'un certificat médical attestant qu'elle ne peut reprendre son travail. L'employée qui retourne au travail après le congé de maternité doit réintégrer son ancien poste. L'employé avisera l'Employeur deux (2) semaines à l'avance de son retour au travail.
 - (6) Les employés admissibles au congé de maternité peuvent, pendant leur congé de maternité, utiliser dix (10) jours ouvrables de leurs congés de maladie accumulés.
 - (7) Congé de paternité – Un employé a droit à deux (2) journées de congé payé lors de la naissance de son enfant.
 - (8) Congé d'adoption – Selon la *Loi sur les normes d'emploi*.
 - (9) Congé de garde d'enfant – Selon la *Loi sur les normes d'emploi*.
 - (10) **Lors d'un congé de maternité, d'adoption ou de service de garde, l'employé peut être autorisé de travailler durant son congé approuvé s'il y a entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat. Telle demande ne sera pas déraisonnablement refusée.**
- (b) Prestation supplémentaire d'assurance emploi
- (1) Après avoir accumulé une (1) année de service ininterrompue, une employée qui accepte de retourner au travail pour une période d'au moins six (6) mois et fournit à l'Employeur la preuve qu'elle a fait une demande de prestations aux termes de la *Loi sur l'assurance emploi*, est admissible à une indemnisation de congé de maternité en vertu du Régime de prestation supplémentaire d'assurance emploi pour une période ne dépassant pas quinze (15) semaines continues et suivant immédiatement la période d'attente minimum pour être admissible aux prestations d'assurance emploi.
 - (2) En ce qui concerne la période du congé de maternité, les prestations versées en vertu du Régime de prestation supplémentaire d'assurance emploi représentent des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance emploi auxquelles l'employée est admissible et soixante-quinze (75) pour cent de son taux de traitement réglementaire au début du congé de maternité, moins tout autre revenu reçu au cours de cette période qui pourrait réduire les prestations d'assurance emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas reçu des revenus supplémentaires au cours de cette période.
 - (3) « Taux de traitement réglementaire » désigne le taux de traitement de l'employée au début de son congé de maternité mais ne doit pas comprendre le salaire rétroactif, la paie de suppléance, la prime de relais, le surtemps ou tout autre mode de rémunération supplémentaire.
 - (4) Conformément au paragraphe 23.03 (a) ci-haut, une employée doit retourner au travail et être à l'emploi de l'Employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail. Si l'employée ne retourne pas au travail et ne reste

pas à son emploi pendant une période de six (6) mois, l'employée doit rembourser l'Employeur pour le montant reçu en prestations sur une base proportionnelle.

- (5) Une employée qui est absente du travail et qui reçoit des indemnités pour accident au travail n'est pas admissible à recevoir aucune prestation en vertu de cet article.

23.04 **Congé d'audience**

L'Employeur doit accorder un congé sans perte d'ancienneté à un employé qui est tenu de comparaître **au tribunal** à titre de juré **ou témoin**. L'Employeur doit remettre à l'employé la différence entre le salaire habituel de celui-ci et ses honoraires de juré, exception faite des dépenses de voyages, des repas et des autres dépenses. L'employé doit fournir la preuve qu'il a servi de membre du juré et du montant qu'il a reçu.

23.05 **Congé d'études**

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

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

- (2) Dans le cas des employés à temps plein, l'ancienneté s'accumule à raison de trente-sept et demie (37½) heures par semaines.

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

23.06 **Congés divers**

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

23.07 **Temps rigoureux**

Un employé qui, après avoir fait tous les efforts raisonnables pour se rendre au travail au cours d'une tempête, est incapable de se rendre à cause de la condition des rues ou des grandes routes, doit pouvoir remplacer sa journée d'absence en utilisant ses jours fériés accumulés, son surtemps accumulé ou ses jours de congés annuels accumulés, ou en travaillant pendant l'une de ses journées de congé ordinaire ou pendant un jour férié si le calendrier de travail le permet.

23.08 **Congé pour raisons familiales**

- (a) On doit accorder à un employé un congé sans solde selon les dispositions du congé pour raisons familiales de la *Loi sur les normes d'emploi*.

- (b) Sur demande de l'employé, il pourra retourner au travail sur le prochain calendrier affiché. L'employé peut être appelé au travail selon l'article 4.03 (c) avant l'affichage du prochain calendrier.
- (c) L'ancienneté de l'employé continuera de s'accumuler durant le congé.

ARTICLE 24 – TRAITEMENTS ET ALLOCATIONS

24.01 Jours de paye

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

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

24.02 Employé à temps partiel

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

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

- (c) Les employés à temps partiel qui sont payés au taux horaire régulier recevront le taux salarial, les conditions d'emploi et les avantages stipulés dans cette entente au prorata, selon les heures payées.

La formule pour le calcul des congés fériés sera : ,042 x heures payées.

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

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

24.03 Rémunération pendant une affectation provisoire

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

24.04 Prime de disponibilité

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

24.05 Primes de relais

Les primes de relais suivantes seront en vigueur à compter du 16 octobre 2014.

- (a) Un employé qui travaille un relais de soir recevra **cinq dollars et soixante sous (5,60 \$)** de prime de relais si cinquante (50) pourcent ou plus des heures travaillées sont entre 15h et 23h;
- (b) Un employé qui travaille un relais de nuit recevra **sept dollars et quarante sous (7,40 \$)** de prime de relais si cinquante (50) % ou plus des heures travaillées sont entre 23 h et 07 h.
- (c) Un employé qui travaille un relais de nuit de onze et un quart (11¼) d'heures recevra **treize dollars (13,00 \$)** de prime de relais quand (50) % ou plus des heures travaillées sont entre 16 h et 08 h.
- (d) Débutant avec le relais de soir du vendredi (15 h), un employé travaillant le relais de fin de semaine lorsque la majorité des heures sont entre 15 h le vendredi et minuit le dimanche, recevra **cinq dollars et soixante sous (5,60 \$)** par relais.

24.06 Repas

- (a) Le prix des repas fournis aux employés est calculé d'après le prix de revient de la nourriture brute et des provisions, et d'après les salaires des employés de la cafétéria.
- (b) Si l'administration exige le port de filets à cheveux, elle doit les fournir.

24.07 **Allocation de taxi**

Lorsqu'un employé (autre qu'un employé à temps partiel) est appelé à travailler entre 23h30 et 7 heures du matin, et que ces heures n'étaient pas prévues au calendrier de travail, l'Employeur doit fournir à cet employé un moyen de transport ou un service de taxi aller et retour de son domicile jusqu'à un maximum de onze (11,00 \$) dollars aller-retour.

24.08 **Indemnité d'études**

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

24.09 **Blessure au travail**

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

24.10 **Montant manquant dans le salaire versé**

Lorsqu'un employé signale à l'Employeur un montant qui manque à son salaire versé, ce dernier doit lui verser le montant manquant dans les trois jours **ouvrable**, si l'employé en fait la demande. **Tout montant au-delà de cinquante dollars (50\$) doit lui être versé dans un délai de trois (3) jours ouvrable; sinon le redressement sera effectué à la prochaine paie.**

24.11 **Allocation de retraite**

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

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

24.12 Age de retraite

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

ARTICLE 25 – RÉGIMES D'ASSURANCE-SANTÉ

25.01 Régime d'assurance global

- (a) L'Employeur consent à fournir un régime global d'assurance maladie Assomption vie contrat no 09775 aux employés pendant la durée de cette convention. Les parties pourront d'un commun accord, changer de fournisseur de régime à n'importe quel moment de la durée de cette convention collective.
- (b) L'Association des foyers de soins Inc. du Nouveau-Brunswick et le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick doivent se rencontrer régulièrement pour discuter du régime Assomption contrat No : 09775.

25.02 Primes

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

25.03 Maintien des paiements

L'employé peut, s'il le désire, continuer à bénéficier pendant deux mois de la protection prévue aux articles 25.01 et 25.02 en partageant avec l'Employeur le coût des primes qu'il faut verser à ces régimes.

ARTICLE 26 – RETRAITE

26.01 Régime de retraite

Le régime de retraite en vigueur à la date de la signature de la présente convention collective doit demeurer en vigueur tel que modifié de temps à autre pendant la durée de la présente convention. Les parties conviennent que le régime de retraite doit être modifié

lorsqu'il s'avère nécessaire de le faire pour se conformer aux exigences établies dans cet article.

26.02 **Modifications**

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

26.03 **Passif non capitalisé**

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

26.04 **Surplus**

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

26.05 **Fonds en fiducie**

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

26.06 **Cotisations**

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

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

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

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

26.07 Rachat des années de service

Un participant au Régime a le droit de racheter le service ouvrant droit à pension pour la période de temps travaillée alors qu'il n'a pas participé au Régime de retraite. Le participant au régime sera responsable de la part du coût actuariel actuel de l'Employeur et de l'employé.

26.08 Contribution au régime durant la retraite

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

ARTICLE 27 – CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES POSTES

27.01 Description d'emploi

L'Employeur convient de rédiger une description d'emploi pour chacun des postes et chacune des classifications représentés par le Syndicat dans les soixante (60) jours suivant la signature de la convention. Ces descriptions doivent être remises au Syndicat et doivent constituer les descriptions officielles à moins que le Syndicat ne s'y oppose par écrit dans les trente (30) jours de la réception.

27.02 Suppression des classifications actuelles

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

27.03 Changements dans une classification d'emploi

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

27.04 Processus du Comité conjoint

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

27.05 En aucun cas, le processus prévu aux paragraphes 27.03 et 27.04 ne doit dépasser six (6) mois.

ARTICLE 28 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 28.01 (a) Les deux parties conviennent la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick s'applique à la présente convention.
- (b) L'Employeur doit donner et payer à tout nouvel employé une formation en matière d'hygiène et de sécurité d'au moins sept heures et demie (7½) au cours de la période d'orientation.
- (c) L'Employeur doit s'assurer que chaque personne désignée membre du Comité conjoint d'hygiène et de sécurité a participé (ou participera dans un délai de douze (12) mois de la date de désignation) à un programme d'éducation tel que prescrit par les règlements de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail*. Cet article ne s'applique pas aux membres actuels tel que stipulé au paragraphe 14.1(3) de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (d) Pour les périodes durant lesquelles les membres participent à tout programme éducationnel exigé selon la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick et relié au travail du membre sur le comité ou durant le temps où le membre assiste aux réunions du comité, chaque membre du comité doit recevoir un salaire à son taux et tous les autres avantages sociaux auxquels il a droit.
- (e) Une copie de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick doit être affichée au babillard réservé à la santé et la sécurité au travail.
- (f) Aucun employé ne doit recevoir de mesure disciplinaire dans l'exercice de ses droits selon l'article 24 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du N.-B.
- (g) Le comité doit enquêter immédiatement tous les accidents au travail selon l'article 15 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (h) Un comité doit être composé d'un nombre égal de représentants de l'Employeur et des employés, et l'Employeur doit désigner son représentant ou ses représentants et les employés doivent désigner leur représentant ou leurs représentants. (Article 14(3) de la *Loi sur l'HST NB*).
- (i) L'Employeur reconnaît les droits du comité selon l'Article 15 de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail* du Nouveau-Brunswick.
- (j) Les parties conviennent que l'inspection mensuelle d'hygiène et de sécurité sera faite par un nombre égal de représentants de l'employé et de l'Employeur. Chaque employé sera rémunéré lorsqu'il fera l'inspection mensuelle d'hygiène et de sécurité.

ARTICLE 29 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

29.01 L'Employeur convient que nul employé de l'unité de négociation ne doit être mis à pied ou perdre des heures de travail ou des avantages à cause du recours à la sous-traitance.

ARTICLE 30 – ALLOCATION DE NETTOYAGE À SEC

30.01 Tous les employés recevront une allocation de nettoyage à sec de neuf (0,09) cents pour chaque heure à temps régulier payée (minimum de 65,00 \$). Une telle allocation sera payée le premier jour de paye après le 1^{er} septembre, sur un chèque séparé.

ARTICLE 31 – GÉNÉRALITÉS

31.01 Locaux convenables

Il faut aménager aux employés des locaux convenables pour qu'ils puissent prendre leurs repas, se changer et entreposer leurs vêtements.

31.02 Tableaux d'affichage

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

ARTICLE 32 – EXEMPLAIRES DE LA CONVENTION

32.01 (a) L'Employeur et le Syndicat sont conjointement responsables de l'impression et de la traduction de la convention.

(b) La présente convention doit être imprimée en français et en anglais et les deux versions doivent être officielles.

ARTICLE 33 – CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

33.01 Définition

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

33.02 Formation

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

33.03 Introduction

Si, après la période de formation mentionnée à l'article 33.02, l'employé ne peut pas ou ne veut pas acquérir les aptitudes nécessaires, l'Employeur fera tout en son possible pour donner à l'employé un poste correspondant à ses compétences si une telle vacance existe

(les autres droits de l'employé précisés ailleurs dans la présente convention s'appliquent aussi dans une telle situation).

33.04 Avis

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

33.05 Mise en disponibilité

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

ARTICLE 34 – DURÉE DE LA CONVENTION

34.01 Durée de la convention

La présente convention lie les parties et doit demeurer en vigueur du **16 octobre 2012 au 15 octobre 2016**. Elle restera ensuite en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne un avis par écrit, dans les deux mois précédant son expiration ou au cours d'une année suivante, de son désir de négocier une nouvelle convention ou de modifier celle qui existe.

34.02 Avis de modification

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

34.03 Reconduction

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

34.04 Droits de succession

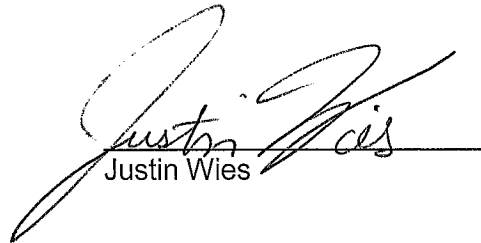
La présente lie non seulement les parties à la convention mais aussi leurs successeurs ou ayants droit. Si l'Employeur est remplacé par un nouvel Employeur pendant la durée de la présente, il doit voir à ce que celui qui le remplace respecte la convention jusqu'à ce qu'une nouvelle convention puisse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

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

ANNEXE A

Classification d'emplois dans les foyers de soins

TITRES DES POSTES ET ABRÉVIATIONS

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

ANNEXE B

SALAIRES ET RAJUSTEMENTS

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

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

ANNEXE C

PARTIES À LA CONVENTION COLLECTIVE

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1159

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1256

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1277

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1303

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1318

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1378

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1429

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1439

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1506

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1507

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1587

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1603

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1726

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 1763

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2068

POUR L'EMPLOYEUR

Dalhousie Nursing Home Inc.
Dalhousie, NB

Mount St. Joseph Nursing Home,
Miramichi (Chatham), NB

Miramichi Senior Citizens Home,
Miramichi (Chatham), NB

Villa Providence Shédiac Inc.
Shédiac, NB

Villa Beauséjour Inc.,
Caraquet, NB

Les Résidences Mgr. Chiasson Inc.,
Shippagan, NB

Victoria Glen Manor Inc.
Perth, NB

Foyer St. Joseph
St. Basile, NB

York Manor Inc.
Fredericton, NB

Foyer Notre Dame de Lourdes
Bathurst, NB

Carleton Manor Inc.,
Woodstock, N.-B.

Rocmaura Inc.,
Saint John, N.-B.

Kenneth E. Spencer Memorial Home Inc.
Moncton, N.-B.

Passamaquoddy Lodge Inc.,
St. Andrews, N.-B.

Grand Manan Nursing Home,
Grand Manan, N.-B.

POUR LE SYNDICAT

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2079

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2109

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2116

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2170

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2354

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2373

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2397

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2418

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2464

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2610

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2809

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 2872

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3013

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3108

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3383

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3392

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3397

POUR L'EMPLOYEUR

Villa du Repos Inc.
Moncton, N.-B.

Les Résidences Lucien Saindon Inc.,
Lamèque, N.-B.

Church of St. John & St. Stephen Home
Inc., Saint John, N.-B.

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

Campbellton Nursing Home,
Campbellton, N.-B.

Villa Desjardins Inc.,
Edmundston, N.-B.

Kiwanis Nursing Home Inc.,
Sussex, N.-B.

Campobello Lodge Inc.,
Campobello, N.-B.

Mill Cove Nursing Home Inc.
Mill Cove, N.-B.

Forest Dale Home Inc.
Riverside-Albert, N.-B.

The Salvation Army Lakeview Manor,
Riverview, N.-B.

Foyer Ste-Elizabeth Inc.,
Baker Brook, N.-B.

Grand Falls Manor Inc.,
Grand Falls, N.-B.

Résidence Mgr. Melanson Inc.,
St. Quentin, N.-B.

Villa Sormany Inc.,
Robertville, N.-B.

Lincourt Manor Inc.,
St. Stephen, N.-B.

Foyer St-Thomas de la Vallée de
Memramcook Inc., Memramcook, N.-B.

POUR LE SYNDICAT

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3657

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3982

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 3984

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4445

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4463

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4597

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4614

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4630

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4631

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4796

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4834

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4874

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4882

Syndicat canadien de la fonction publique,
Section locale 4899

POUR L'EMPLOYEUR

Les Résidences Inkerman Inc.
Inkerman, N.-B.

Drew Nursing Home
Sackville, N.-B.

Kennebec Manor Inc.
Saint-John, N.-B.

Tobique Valley Manor Inc.
Plaster Rock, NB

Jordan Lifecare Centre,
River Glade, N.-B.

Villa St-Joseph,
Tracadie-Sheila, N.-.

Turnbull Nursing Home,
Saint John, N.-.

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

River View Manor,
Bath, N.-B.

Tabusintac Nursing Home Inc.
Tabusintac, NB

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

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

Foyer Assomption Enrg.
Rogersville, NB

Kings Way Care Centre
Quispamsis, NB

ANNEXE D
CSFSNB 2012-2016
GRILLE SALARIALE

CODE	CLASSE	ÉCHELON	16 oct. 12 0%	16 oct. 13 0%	16 oct. 14 1%	16 avr. 15 1%	16 oct. 15 1%	16 avr. 16 1%
277	Préposé à la buanderie	2	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A 16.49 B 17.12 C 17.76	A 16.66 B 17.29 C 17.94	A 16.82 B 17.46 C 18.12	A 16.99 B 17.64 C 18.30
350	Préposé aux services d'entretien	2	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A \$16.49 B \$17.12 C \$17.76	A 16.66 B 17.29 C 17.94	A 16.82 B 17.46 C 18.12	A 16.99 B 17.64 C 18.30
450	Préposé aux services d'alimentation	2	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A \$16.49 B \$17.12 C \$17.76	A 16.66 B 17.29 C 17.94	A 16.82 B 17.46 C 18.12	A 16.99 B 17.64 C 18.30
720	Personne à tout faire aux services d'alimentation	2	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A \$16.49 B \$17.12 C \$17.76	A 16.66 B 17.29 C 17.94	A 16.82 B 17.46 C 18.12	A 16.99 B 17.64 C 18.30
710	Personne à tout faire aux services d'entretien	2	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A \$16.49 B \$17.12 C \$17.76	A 16.66 B 17.29 C 17.94	A 16.82 B 17.46 C 18.12	A 16.99 B 17.64 C 18.30
1450	Personne à tout faire aux services d'entretien	2	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A 16.33 B 16.95 C 17.58	A \$16.49 B \$17.12 C \$17.76	A 16.66 B 17.29 C 17.94	A 16.82 B 17.46 C 18.12	A 16.99 B 17.64 C 18.30
225	Couturière	3	A 17.16 B 17.81 C 18.47	A 17.16 B 17.81 C 18.47	A \$17.33 B \$17.99 C \$18.65	A 17.50 B 18.17 C 18.84	A 17.68 B 18.35 C 19.03	A 17.86 B 18.53 C 19.22

ANNEXE D
CSFSNB 2012-2016
GRILLE SALARIALE

CODE	CLASSIFICATION	ÉCHELON	16 oct. 12 0%	16 oct. 13 0%	16 oct. 14 1%	16 avr. 15 1%	16 oct. 15 1%	16 avr. 16 1%
400	Chef des services d'entretien ménager	3	A 17.16 B 17.81 C 18.47	A 17.16 B 17.81 C 18.47	A \$17.33 B \$17.99 C \$18.65	A 17.50 B 18.17 C 18.84	A 17.68 B 18.35 C 19.03	A 17.86 B 18.53 C 19.22
875	Commis de bureau	3	A 17.16 B 17.81 C 18.47	A 17.16 B 17.81 C 18.47	A \$17.33 B \$17.99 C \$18.65	A 17.50 B 18.17 C 18.84	A 17.68 B 18.35 C 19.03	A 17.86 B 18.53 C 19.22
100	Coordinateur.rice des activités	4	A 18.04 B 18.71 C 19.42	A 18.04 B 18.71 C 19.42	A \$18.22 B \$18.90 C \$19.61	A 18.40 B 19.09 C 19.81	A 18.59 B 19.28 C 20.01	A 18.77 B 19.47 C 20.21
880	Préposé aux services d'entretien	4	A 18.04 B 18.71 C 19.42	A 18.04 B 18.71 C 19.42	A \$18.22 B \$18.90 C \$19.61	A 18.40 B 19.09 C 19.81	A 18.59 B 19.28 C 20.01	A 18.77 B 19.47 C 20.21
1000	Commis aux services des soins infirmiers	4	A 18.04 B 18.71 C 19.42	A 18.04 B 18.71 C 19.42	A \$18.22 B \$18.90 C \$19.61	A 18.40 B 19.09 C 19.81	A 18.59 B 19.28 C 20.01	A 18.77 B 19.47 C 20.21
300	Préposé.e aux résidents	5	A 18.96 B 19.67 C 20.41	A 18.96 B 19.67 C 20.41	A \$19.15 B \$19.87 C \$20.61	A 19.34 B 20.07 C 20.82	A 19.53 B 20.27 C 21.03	A 19.73 B 20.47 C 21.24
250	Préposé.e à la réadaptation	6	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A \$20.13 B \$20.89 C \$21.67	A 20.33 B 21.10 C 21.89	A 20.53 B 21.31 C 22.11	A 20.74 B 21.52 C 22.33

ANNEXE D
CSFSNB 2012-2016
GRILLE SALARIALE

CODE	CLASSIFICATION	PAY BAND	16 Oct. 12 0%	16 Oct. 13 0%	16 Oct. 14 1%	16 Apr. 15 1%	16 Oct. 15 1%	16 Apr. 16 1%
600	Cuisinier	6	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A \$20.13 B \$20.89 C \$21.67	A 20.33 B 21.10 C 21.89	A 20.53 B 21.31 C 22.11	A 20.74 B 21.52 C 22.33
810	Ingénieur.e spécialisé.e en force motrice	6	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A \$20.13 B \$20.89 C \$21.67	A 20.33 B 21.10 C 21.89	A 20.53 B 21.31 C 22.11	A 20.74 B 21.52 C 22.33
850	Suveillant.e des services d'entretien	6	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A \$20.13 B \$20.89 C \$21.67	A 20.33 B 21.10 C 21.89	A 20.53 B 21.31 C 22.11	A 20.74 B 21.52 C 22.33
900	Commis à l'administration	6	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A 19.93 B 20.68 C 21.46	A \$20.13 B \$20.89 C \$21.67	A 20.33 B 21.10 C 21.89	A 20.53 B 21.31 C 22.11	A 20.74 B 21.52 C 22.33
150	LPN	8	A 22.01 B 22.83 C 23.69	A 22.01 B 22.83 C 23.69	A \$22.23 B \$23.06 C \$23.93	A 22.45 B 23.29 C 24.17	A 22.67 B 23.52 C 24.41	A 22.90 B 23.76 C 24.65
650	Chef cuisinier/cuisinière	8	A 22.01 B 22.83 C 23.69	A 22.01 B 22.83 C 23.69	A \$22.23 B \$23.06 C \$23.93	A 22.45 B 23.29 C 24.17	A 22.67 B 23.52 C 24.41	A 22.90 B 23.76 C 24.65
1050	Superviseur.e Électricien/Entretien	9	A 23.13 B 24.00 C 24.90	A 23.13 B 24.00 C 24.90	A \$23.36 B \$24.24 C \$25.15	A 23.59 B 24.48 C 25.40	A 23.83 B 24.72 C 25.65	A 24.07 B 24.97 C 25.91

ANNEXE D-1
CSFSNB 2012-2016
GRILLE SALARIALE ENGLOBANT TOUT

CODE	CLASSE	ÉCHELON	16 oct. 12 0%	16 oct. 13 0%	16 oct. 14 1%	16 avr. 15 1%	16 oct. 15 1%	16 avr. 16 1%
277	Préposé.e à la buanderie	2	A 18.78	A 18.78	A \$18.97	A 19.16	A 19.35	A 19.54
			B 19.49	B 19.49	B \$19.68	B 19.88	B 20.08	B 20.28
			C 20.22	C 20.22	C \$20.42	C 20.62	C 20.83	C 21.04
350	Préposé.e aux services d'entretien	2	A 18.78	A 18.78	A \$18.97	A 19.16	A 19.35	A 19.54
			B 19.49	B 19.49	B \$19.68	B 19.88	B 20.08	B 20.28
			C 20.22	C 20.22	C \$20.42	C 20.62	C 20.83	C 21.04
450	Préposé.e aux services d'alimentation	2	A 18.78	A 18.78	A \$18.97	A 19.16	A 19.35	A 19.54
			B 19.49	B 19.49	B \$19.68	B 19.88	B 20.08	B 20.28
			C 20.22	C 20.22	C \$20.42	C 20.62	C 20.83	C 21.04
720	Personne à tout faire aux services d'alimentation	2	A 18.78	A 18.78	A \$18.97	A 19.16	A 19.35	A 19.54
			B 19.49	B 19.49	B \$19.68	B 19.88	B 20.08	B 20.28
			C 20.22	C 20.22	C \$20.42	C 20.62	C 20.83	C 21.04
710	Personne à tout faire aux services d'entretien	2	A 18.78	A 18.78	A \$18.97	A 19.16	A 19.35	A 19.54
			B 19.49	B 19.49	B \$19.68	B 19.88	B 20.08	B 20.28
			C 20.22	C 20.22	C \$20.42	C 20.62	C 20.83	C 21.04
1450	Personne à tout faire aux services d'entretien	2	A 18.78	A 18.78	A \$18.97	A 19.16	A 19.35	A 19.54
			B 19.49	B 19.49	B \$19.68	B 19.88	B 20.08	B 20.28
			C 20.22	C 20.22	C \$20.42	C 20.62	C 20.83	C 21.04
225	Couturière	3	A 19.73	A 19.73	A \$19.93	A 20.13	A 20.33	A 20.53
			B 20.48	B 20.48	B \$20.68	B 20.89	B 21.10	B 21.31
			C 21.24	C 21.24	C \$21.45	C 21.66	C 21.88	C 22.10

ANNEXE D-1
CSFSNB 2012-2016
GRILLE SALARIALE ENGLOBANT TOUT

CODE	CLASSE	ÉCHELON	16 Oct. 12 0%	16 Oct. 13 0%	16 Oct. 14 1%	16 Apr. 15 1%	16 Oct. 15 1%	16 Apr. 16 1%
400	Chef des services d'entretien ménager	3	A 19.73 B 20.48 C 21.24	A 19.73 B 20.48 C 21.24	A \$19.93 B \$20.68 C \$21.45	A 20.13 B 20.89 C 21.66	A 20.33 B 21.10 C 21.88	A 20.53 B 21.31 C 22.10
875	Commis de bureau	3	A 19.73 B 20.48 C 21.24	A 19.73 B 20.48 C 21.24	A \$19.93 B \$20.68 C \$21.45	A 20.13 B 20.89 C 21.66	A 20.33 B 21.10 C 21.88	A 20.53 B 21.31 C 22.10
100	Coordonnateur.rice des activités	4	A 20.75 B 21.52 C 22.33	A 20.75 B 21.52 C 22.33	A \$20.96 B \$21.74 C \$22.55	A 21.17 B 21.96 C 22.78	A 21.38 B 22.18 C 23.01	A 21.59 B 22.40 C 23.24
880	Préposé.e aux services d'entretien	4	A 20.75 B 21.52 C 22.33	A 20.75 B 21.52 C 22.33	A \$20.96 B \$21.74 C \$22.55	A 21.17 B 21.96 C 22.78	A 21.38 B 22.18 C 23.01	A 21.59 B 22.40 C 23.24
1000	Commis aux services des soins infirmiers	4	A 20.75 B 21.52 C 22.33	A 20.75 B 21.52 C 22.33	A \$20.96 B \$21.74 C \$22.55	A 21.17 B 21.96 C 22.78	A 21.38 B 22.18 C 23.01	A 21.59 B 22.40 C 23.24
300	Préposé.e aux résidents	5	A 21.80 B 22.62 C 23.47	A 21.80 B 22.62 C 23.47	A \$22.02 B \$22.85 C \$23.70	A 22.24 B 23.08 C 23.94	A 22.46 B 23.31 C 24.18	A 22.68 B 23.54 C 24.42
250	Préposé.e à la réadaptation	6	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A \$23.15 B \$24.02 C \$24.93	A 23.38 B 24.26 C 25.18	A 23.61 B 24.50 C 25.43	A 23.85 B 24.75 C 25.68

ANNEXE D-1
CSFSNB 2012-2016
GRILLE SALARIALE ENGLOBANT TOUT

CODE	CLASSE	PAY BAND	16 oct. 12 0%	16 oct. 13 0%	16 oct. 14 1%	16 avr. 15 1%	16 oct. 15 1%	16 avr. 16 1%
600	Cuisinier	6	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A \$23.15 B \$24.02 C \$24.93	A 23.38 B 24.26 C 25.18	A 23.61 B 24.50 C 25.43	A 23.85 B 24.75 C 25.68
810	Ingénieur.e spécialisé.e en force motrice	6	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A \$23.15 B \$24.02 C \$24.93	A 23.38 B 24.26 C 25.18	A 23.61 B 24.50 C 25.43	A 23.85 B 24.75 C 25.68
850	Surveillant.e des services d'entretien	6	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A \$23.15 B \$24.02 C \$24.93	A 23.38 B 24.26 C 25.18	A 23.61 B 24.50 C 25.43	A 23.85 B 24.75 C 25.68
900	Commis à l'administration	6	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A 22.92 B 23.78 C 24.68	A \$23.15 B \$24.02 C \$24.93	A 23.38 B 24.26 C 25.18	A 23.61 B 24.50 C 25.43	A 23.85 B 24.75 C 25.68
150	LPN	8	A 25.31 B 26.25 C 27.24	A 25.31 B 26.25 C 27.24	A \$25.56 B \$26.51 C \$27.51	A 25.82 B 26.78 C 27.79	A 26.08 B 27.05 C 28.07	A 26.34 B 27.32 C 28.35
650	Chef cuisinier/cuisinière	8	A 25.31 B 26.25 C 27.24	A 25.31 B 26.25 C 27.24	A \$25.56 B \$26.51 C \$27.51	A 25.82 B 26.78 C 27.79	A 26.08 B 27.05 C 28.07	A 26.34 B 27.32 C 28.35
1050	Superviseur.e Électricien/Entretien	9	A 26.60 B 27.60 C 28.64	A 26.60 B 27.60 C 28.64	A \$26.87 B \$27.88 C \$28.93	A 27.14 B 28.16 C 29.22	A 27.41 B 28.44 C 29.51	A 27.68 B 28.72 C 29.81

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

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

REPRÉSAILLES ET MESURES DISCIPLINAIRES

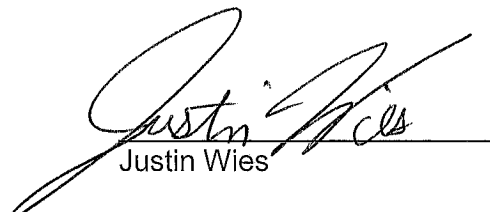
Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de représailles ou de mesures disciplinaires par quel que Employeur ou Conseil que ce soit par rapport à toute action prise durant le cours des négociations de la nouvelle convention collective. Toutes les plaintes ou mesures disciplinaires déposées seront retirées.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick, ce 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

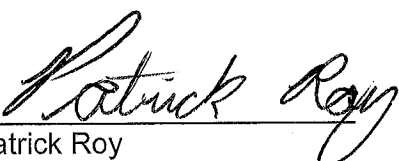
Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

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

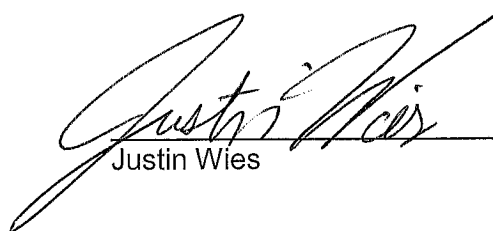
L'Employeur convient qu'aucune mise à pied de IAAs, causée par une modification au rapport de dotation du personnel, ne sera effectuée dans les foyers de soins par la province du Nouveau-Brunswick.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick, le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

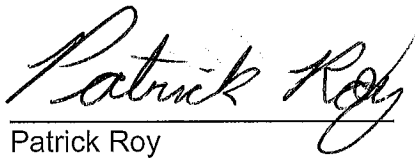
Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

REPRÉSAILLES ET MESURES DISCIPLINAIRES

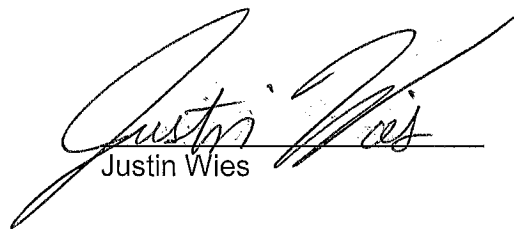
Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de représailles ou de mesures disciplinaires par quel que Employeur ou Conseil que ce soit par rapport à toute action prise durant le cours des négociations de la nouvelle convention collective. Toutes les plaintes ou mesures disciplinaires déposées seront retirées.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick, ce 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

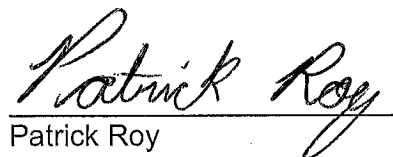
Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

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

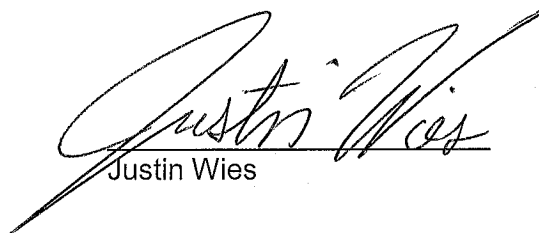
L'Employeur convient qu'aucune mise à pied de IAAs, causée par une modification au rapport de dotation du personnel, ne sera effectuée dans les foyers de soins par la province du Nouveau-Brunswick.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick , le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

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

MODIFICATIONS AU RÉGIME DE RETRAITE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

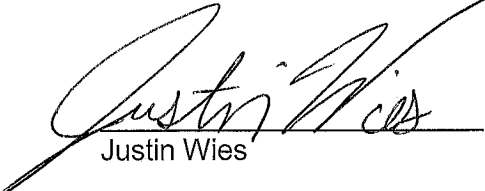
La prestation de pension à vie augmentera de 2 pour cent pour chaque année de service du commencement du régime au 1^{er} janvier 1991. La prestation à vie augmentera de 1,6 pour cent du 1^{er} janvier 1994 jusqu'au 1^{er} juillet 2000. (*c'est déjà 1,6% pour les années de service jusqu'au 1^{er} janvier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

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

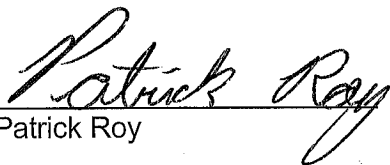
Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

ASSIDUITÉ AU TRAVAIL

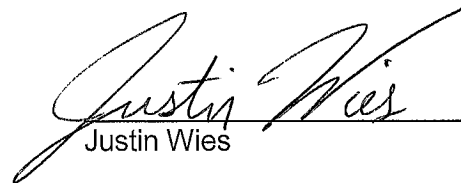
Les parties conviennent de travailler ensemble et de faire tous les efforts afin d'établir et de maintenir un niveau d'assiduité amélioré chez tous les employés.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

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

PRÉVENTION DES ACCIDENTS ET BLESSURES

Les parties conviennent de participer au programme *Colonne en forme* là où il existe, et de travailler à la mise en oeuvre de ce programme là où il n'existe pas.

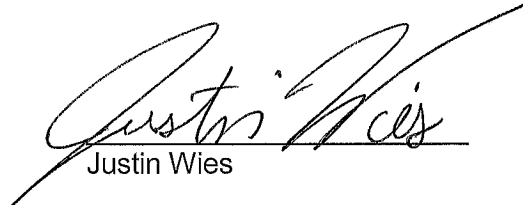
L'AFSNB et le CSFSNB reconnaissent conjointement la nécessité de programmes qui aident à prévenir les accidents ou les blessures en milieu de travail. De plus, l'AFSNB et le CSFSNB conviennent d'encourager les employeurs individuellement et les sections locales du syndicat à participer pleinement à tout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

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

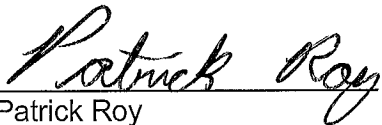
Le Conseil des syndicats des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

REVUE DES HEURES TRAVAILLÉES À TEMPS PARTIEL

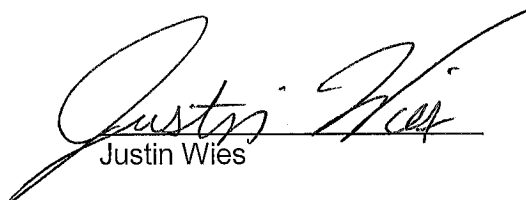
Les parties consentent à passer en revue toutes les heures travaillées à temps partiel dans chaque foyer de soins faisant partie de la Convention collective dans le but de convertir le plus grand nombre possible de ces heures en des postes à temps plein, dans chaque service du foyer de soins. Il est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

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

SECTIONS LOCALES

et

FOYERS DE SOINS

RÉTROACTIVITÉ

Les salaires prévus par la présente convention sont en vigueur le **16 octobre 2012**. La rétroactivité s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les régulières, le surtemps et les heures de rappel, pour tout employé de la section locale. Les personnes qui n'ont pas droit au traitement rétroactif sont les suivantes :

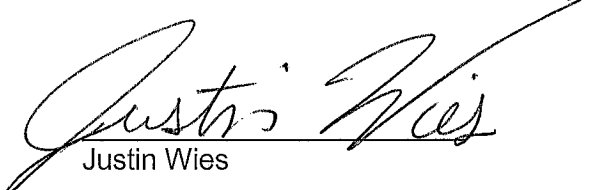
- (1) Celles qui ont quitté le service du foyer de soins avant d'avoir terminé leur période de stage.
- (2) Celles qui sont devenues des employées le ou après le **16 octobre 2012** et qui ont quitté volontairement le service du foyer de soins avant la date de la signature de la présente convention.
- (3) Les personnes qui ont été congédiées par mesure disciplinaire et qui n'ont pas réintégré leur travail.
- (4) Tous les autres changements à la convention collective seront en vigueur à la date de signature ou à la date mentionnée à la convention collective.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

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

AVANTAGES DU RÉGIME DE RETRAITE EN VIGUEUR

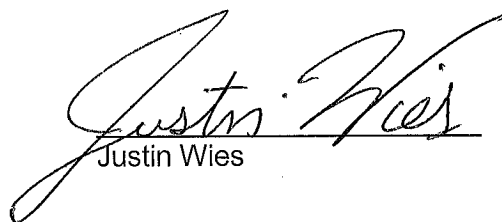
Aux fins de clarification, les parties conviennent que les avantages du Régime de retraite en vigueur ne seront pas modifiés sans entente mutuelle.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

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

NON RETRAIT DES FONDS DE PENSION

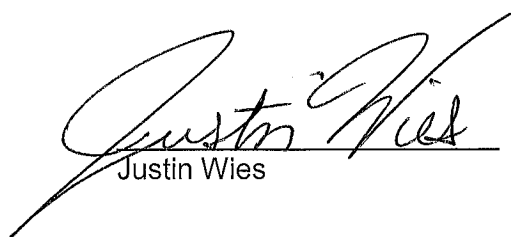
Suite à la signature de la convention collective et tel que convenu en ce qui a trait au Régime de retraite, les parties s'assureront que le document du Régime de retraite sera modifié afin d'empêcher les participants au Régime de retraite de retirer leur valeur marchande du régime lors de leur retraite.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

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

et

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

COMITÉ CONJOINT DE DIRECTION SUR L'ÉVALUATION DES TÂCHES

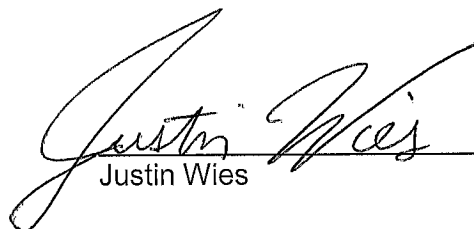
Les parties acceptent le rapport final du Comité conjoint de direction sur l'évaluation des tâches tel que présenté aux équipes de négociation le 18 février 2008.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick

et

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

CONTRIBUTION RÉTROACTIVE AU RÉGIME DE RETRAITE

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

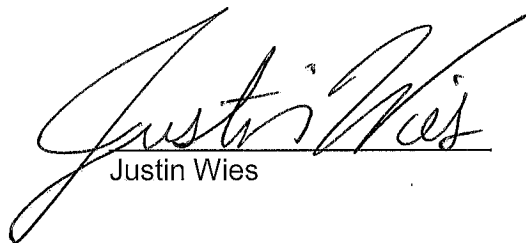
Aucune contribution au régime de retraite ne sera effectuée du montant de rétroactivité versé aux individus ne contribuant plus activement au Régime de retraite à la date de la signature de la convention collective.

FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick le 21 jour de novembre, 2014.

POUR LE SYNDICAT :


Patrick Roy

POUR L'EMPLOYEUR :


Justin Wies