

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

SHANNEX RLC LIMITED
carrying on business at Pavillon Richard
Moncton, New Brunswick
("Employer")

AND

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 5446
("Union")

Term: January 30, 2023 – December 31, 2028

INDEX

ARTICLE 1	PURPOSE.....	3
ARTICLE 2	RECOGNITION.....	3
ARTICLE 3	MANAGEMENT RIGHTS.....	3
ARTICLE 4	DEFINITIONS.....	4
ARTICLE 5	DISCRIMINATION/HARASSMENT.....	5
ARTICLE 6	UNION SECURITY AND DUES DEDUCTION.....	6
ARTICLE 7	LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE.....	7
ARTICLE 8	GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE.....	8
ARTICLE 9	DISCIPLINE AND DISCHARGE.....	11
ARTICLE 10	PROBATIONARY PERIOD.....	12
ARTICLE 11	SENIORITY.....	12
ARTICLE 12	LAYOFF AND RECALL.....	15
ARTICLE 13	JOB POSTINGS.....	17
ARTICLE 14	HOURS OF WORK.....	18
ARTICLE 15	LEAVES OF ABSENCE.....	23
ARTICLE 16	VACATIONS.....	34
ARTICLE 17	HOLIDAYS.....	36
ARTICLE 18	WAGES.....	38
ARTICLE 19	SHIFT AND WEEKEND PREMIUMS.....	39
ARTICLE 20	BENEFITS, RETIREMENT ALLOWANCE AND RRSP.....	39
ARTICLE 21	HEALTH AND SAFETY.....	40
ARTICLE 22	PERSONNEL FILE.....	43
ARTICLE 23	GENERAL.....	43
ARTICLE 24	TECHNOLOGICAL CHANGE.....	44
ARTICLE 25	NO STRIKE NO LOCKOUT.....	45
ARTICLE 26	JOB SHARING.....	45
ARTICLE 27	TERM OF AGREEMENT.....	47
APPENDIX A	48

ARTICLE 1 PURPOSE

1.01 The purpose of this Agreement is to:

- (a) Outline the terms and conditions of employment;
- (b) Promote and maintain harmonious relationships between the Employer and all Employees;
- (c) Provide an amicable method of preventing and settling differences which may arise from time to time; and
- (d) Provide for the carrying on of the Employer's business which will further, to the fullest extent possible, efficiency and economy of operation while promoting the safety and welfare of Employees.

ARTICLE 2 RECOGNITION

2.01 The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees, Local 5446 as the exclusive bargaining agent for all Full-time, Part-time and Casual Employees working as Licensed Practical Nurses and Restorative LPNs at Pavillon Richard, 65 Rue Du Mascaret, Moncton, New Brunswick 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.

2.02 The benefits contained herein may be waived only by a written agreement of the parties. No Employee shall be required or permitted to make any written or verbal agreement with the Employer, its representatives, or supervisors which is contrary to the terms of this Agreement.

ARTICLE 3 MANAGEMENT RIGHTS

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

3.02 The Employer will establish Policies and Operating Procedures and all Employees will be expected to familiarize themselves with and follow these Policies and Operating Procedures, which will be available in the workplace. These Policies and Operating Procedures are developed to ensure that the Employer is in the best position to provide the highest service and care possible to residents and to meet the requirements of the law.

ARTICLE 4 DEFINITIONS

4.01 The following definitions shall apply to the terms of agreement:

- (a) “Agreement” means this Collective Agreement.
- (b) “Casual Employee” means an Employee who works “on-call” or on an “as-needed basis” but is not regularly scheduled. Casual Employees shall be paid the all-inclusive rate in lieu of accumulating sick leave, vacation and holiday credits.
- (c) “Employee” means a Full-time, Part-time or Casual Licensed Practical Nurse or Restorative LPN, working at Pavillon Richard, 65 Rue Du Mascaret, Moncton, New Brunswick;
- (d) “Employer” means Shannex RLC Limited, carrying on business at Pavillon Richard, Moncton, New Brunswick.
- (e) “Facility” means the Long-Term Care Facility known as Pavillon Richard, Moncton, New Brunswick.
- (f) “Full-time Employee” means an Employee who is hired to a position on a regular or temporary basis to work the work period described in Article 14 (Hours of Work) of this Agreement.
- (g) “Hours Worked” unless otherwise stipulated, includes regular hours worked, vacation hours paid, paid sick leave, paid holidays, paid leaves of absence but excludes overtime hours and any time on Workers’ Compensation.
- (h) “Labour Management Committee” means the committee established in accordance with Article 7 (Labour Management Committee) of this Agreement.
- (i) “Part-time Employee” means an Employee who is employed on a regular basis but who is regularly scheduled to work less than the regularly scheduled hours of a Full-time Employee.
- (j) “Probationary Period” means the first six hundred (600) Hours Worked as an Employee but excluding orientation hours.
- (k) “Spouse” means a legal marriage partner or a live-in partner who has been identified in writing by the Employee to the Employer as their spouse. This includes a same-sex partner for all purposes under this Agreement, but subject to the eligibility provisions of the respective benefit plans.

- 1
- (l) "Temporary Position" is a Full-time or Part-time position for a designated period in excess of twelve (12) weeks but is not a regular position. A Temporary Position may be either a new position for a designated period or a temporary vacancy of a regular position and may be terminated at any time. Full-time and Part-time Employees who accept a temporary position will maintain their entitlement for Group Health Benefits and RRSP entitlement, but scheduling, sick leave, accrued statutory holidays and vacation benefits will be pro-rated based on the temporary position.
 - (m) "Union" means the Canadian Union of Public Employees, Local 5446.
 - (n) "Provincial Executive" is the President, Vice-President/Chief Shop Steward, Recording Secretary, Secretary-Treasurer and Second Vice Presidents of Local 5446.

4.02 The Employer and the Union support the right to gender expression. For the purpose of this Agreement, all references are intended to be gender neutral language through-out the agreement and will be interpreted on that basis. Whenever the gender-neutral (they/them) appears in this agreement it shall also mean all genders.

4.03 Whenever a singular is used, it is deemed to include the plural and vice-versa, as the context requires.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION/HARASSMENT

5.01 The Employer and the Union are committed to providing a positive environment for staff. All individuals have the right to be treated with respect and dignity. Each individual has the right to work in an atmosphere which promotes respectful interactions and is free from discrimination, harassment and aggression on the basis of grounds protected by Human Rights legislation.

5.02 The Employer and the Union agrees to cooperate with each other in preventing and eliminating harassment. All parties to this agreement agree to treat each other with dignity and respect.

5.03 The Employer shall post its policy on Respectful Workplace and Anti-Harassment or any successor policy related to this subject matter. Employees have the right to work in a respectful workplace free from disrespectful behaviour, discrimination and harassment. All Employees are expected to uphold and abide by this policy. Disrespectful behaviour, discrimination or harassment will be reported to the direct Supervisor or another member of the management team if the Employee chooses. The Employee has the right to decide to be accompanied by a Union Representative.

5.04 Employees will maintain confidentiality related to the investigation process, cooperate with Respectful Workplace and Anti-harassment processes as required (including investigations) and complete mandatory Respectful Workplace and Anti-harassment training.

ARTICLE 6 UNION SECURITY AND DUES DEDUCTION

6.01 The Employer shall deduct from all Employees any dues or assessments in accordance with the constitution and by-laws of the Union on its members. Deduction of Union dues shall commence on the first full pay following hiring.

6.02 All amounts so deducted, together with a record of names, amounts and dates shall be transmitted by the Employer to the CUPE National office no later than the 15th of the month following the month for which such deductions were made and shall provide the names of all Employees from whom deductions were made, amounts deducted and total amount of regular wages earned by each Employee.

6.03 The Employer will provide the CUPE National office on the 15th day of each month with a list of all new Employees who are covered under the bargaining unit and all such Employees who were included on the previous month and have since (a) left the Employer; (b) been promoted to a non-bargaining unit position; (c) changed surnames; or (d) been granted leave of absence. The Union Local executive may request copies of this submission from the CUPE National office directly.

6.04 The Union must advise the Employer in writing of the amount of regular monthly dues.

6.05 The Union agrees to inform the Employer four (4) weeks in advance of the date of any change in the amount of Union dues.

6.06 The Union shall indemnify and save the Employer harmless from any liability arising out of deductions made in accordance with this Article 6.

6.07 The Employer and the Union agree to share on a fifty/fifty (50/50) basis the cost of reproducing a limited number of the Collective Agreement.

6.08 The Employer agrees to acquaint new Employees with the fact that a Collective Agreement is in effect, and with the conditions of employment set out in the articles dealing with Union security and dues deductions.

6.09 A representative of the Union shall be given an opportunity to speak to new Employees during the orientation of new Employees to the facility for the purposes of acquainting them with the benefits and duties of Union membership.

6.10 A Union Bargaining Committee will be elected or appointed consisting of not more than two (2) representatives designated by the Union plus the Union President. The Union will advise the Employer of the names of the Bargaining Committee members. Up to two (2) representatives designated by the Union, shall not suffer loss of pay as a result of involvement in direct negotiations between the Employer and the Union for up to two (2) days. For any further days, the Employer shall continue the wages and benefits of the representatives of the Union and the Union shall reimburse the Employer for such wages including the cost of benefits.

6.11 All Correspondence between the parties arising out of this agreement or incidental thereto shall pass to and from the Regional Manager and/or designate and the Secretary of the Local or the President of the Local or their designate.

6.12 Work Site Access

The President of the Union, or their delegate, will be given access to work sites to meet with employees covered by this Collective Agreement during their meal and other scheduled unpaid breaks.

ARTICLE 7 LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE

7.01 Local Labour Management Committee

A Labour Management Committee ("Committee") shall be established consisting of two (2) Licensed Practical Nurses representatives of the Union (employed by Shannex RLC Limited) and two (2) representatives of the Employer meeting six (6) times per year;

- (a) The Committee shall meet at mutually agreeable dates and times. Unless otherwise mutually agreed, there shall be a minimum of six (6) meetings per year. Where an emergency arises, a meeting can be called by either party.
- (b) Matters for the proposed agenda to be discussed at any meeting shall be exchanged at least three (3) days prior to the meeting. By mutual agreement of the Committee, other persons may be invited to attend a meeting of the Committee.

- (c) Employee representatives shall not suffer a loss of pay for time spent at meetings of the Committee.
- (d) The Committee shall concern itself with matters of the following general nature:
 - (i) Identification and resolution of common problems;
 - (ii) The facilitation of communications between **Employees** and the Employer; and
 - (iii) Development of viable solutions to identified problems and the recommending of proposed solutions to problems.

The Committee shall not have any jurisdiction over salary or any condition of employment;

- (e) Minutes shall be prepared and signed by representatives of each of the parties who attended a meeting of the Committee as promptly as possible after the meeting.

ARTICLE 8 GRIEVANCE AND ARBITRATION PROCEDURE

- 8.01** The Union shall appoint any Employee and the Employer will recognize a Committee of Job Stewards who are employed as Employees of the Employer.
- 8.02** A grievance under this Collective Agreement shall be defined as any difference or dispute arising out of the interpretation, application or administration of this Collective Agreement.
- 8.03** The Union shall notify the Employer in writing of the name of each Steward and the name of the Chief Job Steward. The Employer shall be required to recognize them. The Employer will notify the Union of the names of supervisors, managers or designates for each level of the grievance procedure.
- 8.04** Step 1 – Formal Written Grievance - Within the (10) working days after the date of the occurrence or discovery of the grievance, the Employee and a Union representative or the Union representative shall submit a grievance in writing to the immediate supervisor (or designate). The immediate supervisor (or designate) shall give their reply in writing, within ten (10) working days of receipt of the grievance. In the ten (10) days prior to filing a grievance, the parties may meet to attempt to resolve the grievance informally.

- 8.05 Step 2 – Review by Regional Manager** - Should the reply given by the supervisor or designate at Step 1 not be acceptable to the grievor, the grievance shall be submitted in writing to the Regional Manager (or designate) within ten (10) working days of the receipt of the decision in Step 1. The Regional Manager (or designate) shall give their reply in writing, within ten (10) working days of receipt of the grievance. Either party may request to meet to discuss the grievance before the deadline for the Regional Manager’s written reply.
- 8.06 Step 3 - Review by Regional Director** - If the decision of the Regional Manager (or designate) is not acceptable to the grievor, the grievance shall be referred to the Regional Director (or designate) who shall meet if requested with the grievor and their Union representative within ten (10) working days. The Regional Director (or designate) shall reply in writing, within ten (10) working days following such meeting.
- 8.07 Arbitration** - Should the decision of the Regional Director (or designate) not be acceptable, the Union shall notify the Regional Director (or designate) in writing within thirty (30) working days of its desire to proceed to arbitration.
- 8.08 Arbitration** - In the event that a grievance is submitted to arbitration, the case shall be heard by a single Arbitrator unless it is mutually agreed by the Employer and the Union that the case should be heard by a three-person Board of Arbitration. A three (3) person Board shall be selected as follows: the Union and the Employer shall each appoint a member of the Arbitration Board within ten (10) days’ notice of referral to arbitration. The nominees for the Board shall then jointly appoint a Chairperson within ten (10) days of the date when the last of those nominees is appointed. Should the nominees fail to agree in the selection of a Chairperson, the Chairperson shall be named by the Minister responsible for Labour.
- 8.09** The Union and the Employer shall agree upon a single Arbitrator within four (4) weeks. In the event of a failure to agree, the single Arbitrator shall be appointed by the Minister responsible for Labour.
- 8.10 Pre-Hearing Disclosure** - The Arbitrator or Arbitration Board has the power to order pre-hearing disclosure of relevant documents at the request of one party to the arbitration with notice to the other affected party.
- 8.11** Unless otherwise agreed between the parties, the Board of Arbitration or single Arbitrator shall be requested to render a decision in writing within thirty (30) days following the hearing. Arbitration awards shall be final and binding as provided in the Industrial Relations Act. An Arbitrator or Board of Arbitration may not alter, modify or amend any part of this Agreement, but shall have the power to modify or set aside any unjust penalty or discharge, suspension or discipline imposed by the Employer on an Employee.

- 8.12** The Employer and the Union shall pay the fees and expenses of the member it appoints to the board and bear an equal share of any expenses incurred by the Chairperson of the board.
- 8.13** **Policy Grievance** - Where a dispute involving a question of general application or interpretation occurs, or in case of a Union Grievance, Step 1 of the grievance procedure may be by-passed.
- 8.14** **Employer Grievance** – Within ten (10) working days after the date of the occurrences or discovery of the grievance, the Employer may institute a grievance by delivering the same in writing to the President of the Union or designate and the President of the Union shall answer such grievance within ten (10) working days. If the answer is not acceptable to the Employer, the Employer may, within ten (10) working days from the day the President of the Union gives their answer, give ten (10) days' notice to the President of the Union of its intention to refer the dispute to arbitration.
- 8.15** Any member of the Union who is designated by the Union to handle grievances shall be allowed a reasonable amount of time, without loss of pay to assist in matters relating to the Collective Agreement, provided that staff replacement is not thereby made necessary. Such a representative must request and must obtain permission from their immediate supervisor prior to leaving the workplace and report to the supervisor immediately upon their return. Such permission shall not be unreasonably withheld.
- 8.16** For the purposes of this Article only, work days shall be Monday to Friday inclusive. The calendar date of holidays is exempt from this count.
- 8.17** Mediation may be used as an additional or an alternate process to arbitration with mutual agreement of the Union and the Employer.
- 8.18** No grievance shall be defeated by any formal or technical objection and an Arbitrator or Board of Arbitration shall have the power to allow all necessary amendments to the grievance and the power to waive formal procedural irregularities in the processing of the grievance.
- 8.19** The time limits fixed in both the grievance and arbitration procedure may be extended only by consent of the parties to this Agreement.
- 8.20** The Union shall have the right at any time to have the assistance of a staff representative of the Union when dealing with the Employer at Steps 1, 2 or 3 of the grievance procedure and/or any mediation or arbitration.

ARTICLE 9 DISCIPLINE AND DISCHARGE

- 9.01** Subject to Article 10.01 (b), no Employee shall be disciplined or discharged without just cause. Principles of procedural fairness apply.
- 9.02** Employees shall be notified in writing of the reasons for suspension or discharge, with a copy to the Union.
- 9.03** Notwithstanding that the disciplinary procedure is progressive, there is certain conduct of an extremely serious nature which may lead to the immediate discharge of an Employee.
- 9.04** An Employee may have a Union representative present when the Employee is being disciplined with a written warning or more serious discipline, or any meeting that may reasonably lead to discipline. The Employer will provide up to twenty-four (24) hours notice to allow the Employee to contact a Union representative. The parties mutually agree that there will be no unreasonable delay due to the unavailability of the union representative.
- 9.05** If an Employee refuses the right to union representation, the Employer shall ask the Employee to confirm in writing that they know they have the right to Union representation and refused representation.
- 9.06** An Employee shall provide two (2) weeks' notice of resignation of employment by the Employee, unless mutually satisfactory arrangements are made otherwise. Accrued vacation, holiday and overtime benefits shall be paid out on the day of resignation or on the next regular pay day where the resignation day and payday are not the same.
- 9.07** When an Employee resigns, is discharged, retires or dies, the Employee or their estate shall receive payment in proportion to any unused vacation leave credits, holiday leave credits, computed as of the last day of employment. The Employer is entitled to withhold any monies owed to the Employer from any accrued benefits.
- 9.08** The Employer may use electronic monitoring and/or surveillance equipment to protect the Employer's premises and property, and to enhance the personal safety of Employees, residents and visitors. Electronic monitoring and surveillance should not be used for the sole purpose of conducting general, ongoing supervision of Employees. When incidents occur, or allegations are made that involve either residents, visitors or Employees, the parties agree that the electronic recording can be used by the Employer for purposes of investigating the incident. Where surveillance is used for discipline, the Union shall have the right to view the video surveillance used in the discipline.

ARTICLE 10 PROBATIONARY PERIOD

10.01 Probationary Period

- (a) The first six hundred (600) Hours Worked as an Employee, excluding orientation hours, shall be considered as the Probationary Period;
- (b) The employment of a probationary Employee may be terminated at any time during the Probationary Period without recourse to the grievance and arbitration procedure unless the Union alleges a violation of Article 5 (Discrimination/Harassment) of this Agreement as the basis of termination of employment. The Employer will provide the Union with notice of any bargaining unit member terminated in their probationary period;
- (c) All the terms of this Agreement except as per (b) above shall apply to probationary Employees;
- (d) Any Employee who resigns after completing their probationary period but who is rehired by the Employer within six (6) months of their resignation shall be required to serve a Probationary Period of up to three hundred (300) Hours Worked; and
- (e) The Probationary Period may be extended by mutual agreement between the Employer and the Union.

ARTICLE 11 SENIORITY

11.01 Seniority Lists

- (a) Up-to-date seniority lists of all Employees including probationary Employees shall be sent to the Union and posted on the bulletin board(s) by March 15, and September 15 of each year, showing the total seniority hours of the previous period, the total seniority hours of the current period, and the total seniority hours from the date of hiring to the end of the last full pay period prior to February 28 and August 31, respectively.
- (b) Any changes in the scheduling of Employees, due to the posted seniority list, shall be implemented within three (3) weeks.
- (c) Within the thirty (30) days following the posting of the seniority list, an Employee in disagreement with their seniority thereon must indicate their disagreement in writing to the

Employer. Within five (5) working days following, the Employer shall respond to the Employee in respect of the problem raised.

- (d) In the event that more than one Employee commences work on the same date, and at the same hour, all such Employees shall have their seniority determined by a draw in the presence of all such Employees and a representative of the Union. Results of such draw are to be acknowledged in writing and signed off by the affected Employees.
- (e) The Employer shall provide a complete list of Employees for Local 5446 including seniority, and current contact information (email and/or phone number) to the Recording Secretary of Local 5446 on March 15, and September 15 of every year.

11.02 Accumulation of Seniority

An Employee shall accumulate Seniority for all Hours Worked and for unpaid hours as follows:

- (a) Maternity leave as set out in the New Brunswick Employment Standards Act;
- (b) Child care leave as set out in the New Brunswick Employment Standards Act;
- (c) The period of disability on account of an occupational accident that is recognized by Worksafe 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 which is 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 more than two (2) years which is granted to an Employee who is elected or appointed to public office pursuant to Article 15.06 together with up to fifteen (15) days without pay, which is granted per calendar year, to Employees elected or appointed to public office for duties related to their elected or appointed 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 hours of seniority credited to any less senior Employee in the same classification and department during the period of the leave. Employees on Worker's

Compensation benefits should not receive less seniority than what they are actually paid for by WorkSafe NB.

- (g) The accumulation of seniority as set out in (a), (b), (c), (d) and (e) above shall not entitle the Employee to any credits for vacation, sick leave and statutory holidays during the period of leave, subject to Article 21.05(b).

11.03 Loss of Seniority

An Employee shall only lose their seniority in the event that:

- (a) They are discharged for just cause and is not reinstated;
- (b) They resign or retire;
- (c) They are absent from work in excess of three (3) working days without notifying the Employer, unless such notice was not reasonably possible;
- (d) If after receiving notice of recall from a layoff they have failed to notify the Employer as to whether or not they will accept the recall within seven (7) calendar days. It shall be the responsibility of the Employee to keep the Employer informed of their current address;
- (e) They are laid off for a period longer than two (2) years;
- (f) They fail to report to work at the expiration of a leave of absence or maternity leave unless they have advised the Employer of their inability to return to work with a reasonable excuse; and
- (g) An Employee who retires or resigns from employment loses seniority, but if within six months of the retirement or resignation, the Employee returns to work at Pavillon Richard, the Employee will accumulate the seniority the Employee had prior to retirement or resignation and will accumulate additional seniority on regular basis depending on the status of the appointment after retirement or resignation.

11.04 Transfer and Seniority outside the Bargaining Unit

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

ARTICLE 12 LAYOFF AND RECALL

12.01 Definition of Layoff

A lay-off shall be defined as a reduction in the work force or a reduction in the regular hours of work of a Full-time or a Part-time Employee.

12.02 Layoff and Recall

- (a) In the event of a layoff, Employees shall be laid off in reverse order of seniority provided the remaining Employees have the immediate skill and ability to effectively perform the work that is available;
- (b) Employees on layoff shall be recalled in order of seniority when work becomes available provided they have the immediate skill and ability to effectively perform the work that is available; and
- (c) An Employee who is affected by layoff may claim the job of any less senior Employee provided that the Employee has the immediate skill and ability to effectively perform the job the Employee is claiming.
- (d) Wherever reasonably possible, an Employee on Lay-off who has the immediate skill and ability to effectively perform the job, may be offered an open job position in other CUPE 5446 locations before proceeding to external applications for that position. The Employer agrees to follow current job position requirements including seniority when making decision. For greater certainty, internal bargaining unit applications in the other location will be accepted prior to this process.

12.03 Notice of Layoff

- (a) The Employer will consult with the Employee representatives on the Labour Management Committee regarding ways to minimize the adverse effect on the Employee(s) to be laid off. The Employer may consider additional options presented by the representatives;
- (b) The Employer shall provide forty-eight (48) hours for each displaced Employee to consider the displacement options and to notify the Employer in writing of their choice; and
- (c) Twenty-one (21) days' written notice of layoff shall be given to an affected Employee except layoff which results from labour disputes or emergencies beyond the control of the Employer at which time as much notice as possible will be given.

12.04 Casual Shifts

Any Employee who is on layoff may indicate their availability to work casual shifts. An Employee's status shall not change while working casual shifts. If an Employee on recall works casual shifts the recall period will be extended by the number of hours worked.

12.05 New Employees

No new Full-time or Part-time Employees shall be employed until all those who have been laid-off from Pavillon Richard have been given an opportunity for re-employment, up to the level of work before layoff, except where the Employer established the need to recruit those with special skills and qualifications.

12.06 Notice of Recall

- (a) It is the obligation of each Employee on layoff to keep the Employer advised at all times of their current address and phone number; and
- (b) The Employer shall give notice of recall by phone or mail to the last known phone number or address of the Employee. The Employee is expected to return to work on the date requested by the Employer. The Employee may, if their personal circumstances require, extend their date for a return to work for a maximum of seven (7) calendar days.

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

ARTICLE 13 JOB POSTINGS

13.01 When a Full-time or Part-time position is created, or a Full-time or a Part-time vacancy occurs within a job classification which the Employer intends to fill (including a Temporary Position expected to last more than twelve (12) weeks) the Employer shall post notice on the Employer's electronic job posting platform for a minimum of seven (7) calendar days. Within fourteen (14) days of the close of the competition, the name of the successful applicant will be posted. If the Employer does not intend to fill a vacancy, it shall notify the Union.

(a) Each posting shall contain the job classification, required knowledge, education and skills, full-time equivalency, anticipated shift schedule, anticipated start date and expected end date for temporary postings. Qualifications may not be established in an arbitrary or a discriminatory manner. The Union shall be notified in writing of any extensions.

(b) If an Employee is interested in applying, an application in writing must be submitted directly to the designated representative of the Employer.

13.02 In determining the successful candidate, when filling a vacant position, seniority shall be the determining factor when two or more candidates are deemed by the Employer to be relatively equal in their abilities, skills, qualifications and demonstrated work performance related to the required duties of the position.

13.03 No applications received from persons outside the Facility shall be considered until the applications of present Employees have been fully considered.

13.04 If an Employee is not successful in an application for a position, the Employer will on request, meet with the Employee and explain the reason(s) why the Employee was not successful.

13.05 Should the successful candidate be an existing Employee, they shall be placed on a trial period for three hundred (300) Hours Worked in their new position. If the Employer determines that they are unsatisfactory in their new position, or if the Employee feels that they are unable to perform their duties, prior to the expiration of the trial period, the Employee shall be returned to their former or equivalent position and salary and any other Employee promoted or transferred because of the rearrangement of positions shall be returned to their former or equivalent position and salary. An Employee may only request to leave a new position during the three hundred (300) hours trial period one time in a five (5) year period.

13.06 Employees may not hold more than one temporary position at one time.

ARTICLE 14 HOURS OF WORK

14.01 Normal Work Week

The hours of work for a Full-time Employee will normally average seventy-five (75) hours bi-weekly over a schedule cycle.

14.02 Posting of Schedules

- (a) The Employer will post at least two (2) weeks in advance a schedule of working hours for all Full-time Employees and Part-time Employees, in a designated area out of public access;
- (b) A minimum of forty-eight (48) hours' notice in advance of the scheduled shift shall be given to the Employee when a shift to be worked is changed. A change of shift occurs when both scheduled start time and length of time for a scheduled shift are changed or the calendar date of the shift is changed;

Except where a change is by mutual agreement between the Employee and the Employer, if a schedule is changed by the Employer without the minimum of forty-eight (48) hours' notice prior to the start of the original shift, the Employee shall be paid at an overtime rate of one and one-half (1½) times the Employee's regular rate (excluding Casual Employees and Part-time Employees working on a casual basis);

- (c) The Employer recognizes that Full-time Employees want and deserve as much regularity and predictability in their hours of work as possible. The Employer agrees there will be no arbitrary or unreasonable changes in shifts. If a shift is cancelled by the Employer without the minimum forty-eight (48) notice prior to the start of the original shift, the Employer shall offer a makeup shift within two weeks. Such a makeup shift shall be in addition to any previously scheduled shifts over that two-week period;
- (d) Shift rotations will be part of the schedule;
- (e) When any major changes are being considered in the shift schedule, the Employer agrees there will be prior consultation with the Employees affected and the Employer will take into consideration the preferences of a clear majority of the Employees affected provided that such wishes do not adversely impact upon operational or cost requirements of the Employer; and
- (f) The Employer shall post the Christmas and New Year's work schedule by November 15th each year.

14.03 Breaks

- (a) The following breaks will occur during each shift of eight (8) hours or more, but less than twelve (12) hours:
 - (i) An unpaid meal break of thirty (30) minutes; and
 - (ii) Two paid breaks of fifteen (15) minutes.

- (b) The following breaks will occur during each shift of twelve (12) hours or more:
 - (i) One unpaid meal break of forty-five (45) minutes; and
 - (ii) Three paid breaks of fifteen (15) minutes each; or
 - (iii) At the discretion of the Employer, the breaks may be combined to provide two (2) meal breaks and two (2) coffee breaks.

- (c) For Employees working shifts of four (4) hours, there will be a paid break of fifteen (15) minutes.

- (d) The Employer shall make every reasonable effort to organize the work assignment on a shift in such a way as to allow each Employee to have designated meal and rest break(s) at regular intervals during the shifts.

- (e) Operational requirements may require that Employees remain on the nursing unit or within the Facility for their designated meal and rest break(s).

- (f) Where operational requirements prevent an Employee from having an uninterrupted meal or rest break(s) and it is not possible to reschedule the missed break(s) or a portion of the break(s) during the remainder of the shift, the Employee shall be paid their current rate for their one-half (½) hour or forty-five (45) minutes lunch period provided they notified the Employer prior to the end of their shift and shall not be entitled to overtime pursuant to this Agreement under these circumstances.

14.04 Days Off

The Employer will endeavor to:

- (a) For Employees working eight (8) hour shifts, not schedule more than five (5) consecutive days; and
- (b) For Employees working twelve (12) hour shifts, not schedule more than four (4) consecutive days.

It is agreed that (a) and (b) do not apply where there is a new shift schedule determined in accordance with Article 14.02(e).

14.05 Weekends Off

- (a) Full-time Employees may be required to work two (2) out of four (4) weekends; and
- (b) Part-time Employees may be required to work two (2) out of three (3) weekends.

It is agreed that (a) and (b) do not apply where there is a new shift schedule determined in accordance with Article 14.02(e).

14.06 Time Off Between Shifts

Except by agreement with an Employee, the Employer will schedule at least twelve (12) hours off between regularly scheduled shifts.

14.07 Additional Shifts

- (a) When extra shifts or hours of work are available to be assigned to Employees, such extra hours of work will first be offered by seniority to Part-time Employees who have declared their availability and then by seniority to Casual Employees who have declared their availability, provided that by following the provision of this Article no overtime is incurred.
- (b) If the Employer fails to follow the process stated in Article 14.07(a) 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. Should the make-up shift not be given within four (4) weeks, the Employee shall be paid for all hours lost and benefits

under the collective agreement. The make-up shift shall be as close as possible to the day and shift that was missed and will not be considered overtime and shall be at a mutually agreed time.

- (c) The Employee shall not decline reasonable offers made by the Employer pursuant to the rules defined within 14.07(b). If the Employee declines reasonable offers made with the four (4) week period, they shall have no claim to pay for hours lost and benefits under the collective agreement.

14.08 Shift Exchanges

An Employee shall be permitted to exchange a shift with another Employee in the same classification, subject to the following:

- (a) The Employees exchanging shifts shall submit their request at least twenty-four (24) hours before the requested shift exchange, and must receive the consent of their immediate supervisor (or designate), such consent not to be unreasonably withheld;
- (b) There shall be no increased cost to the Employer; for example, no shift exchange can be made if any Employee would receive overtime because of the exchange unless the Employee and the Employer mutually agree that overtime will not apply; and
- (c) The shifts exchanged shall be in the current or following pay period.

14.09 Guaranteed Work

Employees who report for work as scheduled by the Employer will be guaranteed work for that shift.

14.10 Overtime

- (a) Full-time Employees and Part-time Employees will be paid an overtime rate of time and one-half (1 ½) the Full-time Employee's hourly rate for all Hours Worked in excess of seven and a half (7.5) hours (if regularly scheduled for eight (8) hours per day) or eleven point twenty five hours (11.25) hours (if regularly scheduled to work twelve (12) hours per day) or an average of seventy-five (75) Hours Worked in a bi-weekly period;
- (b) All other Part-time Employees (working a mixture of 8's and 12's) will be paid an overtime rate of time and one-half (1 ½) the Part-time Employees basic hourly rate for all Hours Worked

in excess of eleven point twenty-five (11.25) hours on any day or seventy-eight point seventy-five (78.75) Hours Worked in a bi-weekly period;

- (c) A Full-time Employee who is required by the Employer to work on their scheduled day off will be paid at the rate of time and one-half for all Hours Worked;
- (d) Management must approve overtime in advance;
- (e) Overtime shall be paid within the pay period in which it is worked whenever possible, but no later than the following pay period;
- (f) Overtime shall not be claimed for less than fifteen (15) minutes at the end of a shift, but if overtime amounts to fifteen (15) minutes or more, the overtime rates shall apply to the total period in excess of the shift; and
- (g) No Employee shall receive for any work performed more than time and one-half (1½) the Employee's normal hourly rate of pay.
- (h) Where an overtime shift is posted by the employer, it shall be offered by seniority, first to Full-time employees who meet the overtime threshold, then to Part-time employees who meet the overtime threshold, and then to Casuals who meet the overtime threshold.

14.11 Break and Meal Allowance on Double Shift

- (a) Should an Employee be required to work a double shift that is two (2) consecutive eight (8) hour shifts, they shall normally be granted a thirty (30) minute paid break prior to commencing the second shift.
- (b) If an Employee works a double shift a meal will be provided by the Employer. If a meal cannot be provided by the Employer, the Employee shall be reimbursed for the cost of a meal not to exceed fifteen (\$15) dollars upon presentation of a receipt.

14.12 Nursing Coverage

Employees agree to maintain coverage for all units during the shift change subject to the overtime provisions of this Article.

14.13 Semi-Annual Time Change

The changing of daylight-saving time to standard time, or vice versa, shall not result in Employees being paid more or less than their normal scheduled daily hours.

ARTICLE 15 LEAVES OF ABSENCE

15.01 Bereavement Leave

(a) For purposes of this Article, the following terms or phrases shall have the following meaning:

- i. Immediate family means the Employee's spouse, child, stepchild, parent, stepparents, sibling, step-sibling, grandchild, and grandparent.
- ii. Non-Immediate family means the Employee's step-grandchild, parent in-law, child in-law, sibling in-law, parent's sibling, sibling's children, and legal guardian.
- iii. Where "in-law" and "step-relative" relationships are referred to in this Article, they will only be considered in cases where it is a current relationship at the time the benefit is claimed

(b) In the event of the death in the Employee's Immediate family, the Employee shall be granted a leave of absence for a period of seven (7) days consecutive days leave, starting effective midnight following notification of the death. During the leave, the Employee shall be paid for up to five (5) days of the leave, provided they are days when the Employee was scheduled to work.

(c) In the event of the death of an Employee's Non-immediate family, the Employee shall be granted a leave of absence for a period of 5 days consecutive days, effective midnight following notification of the death. During the leave, the Employee shall be paid for up to three (3) days of the leave, provided they are days when the Employee was scheduled to work.

(d) When an Employee is on vacation at the time of the bereavement leave, the Employee shall be granted bereavement leave and be credited the appropriate number of days to their vacation credits;

- (e) An Employee may defer one (1) day of the bereavement leave if the funeral or service occurs outside the period immediately following the death. Notice of the deferral shall be given at the time of the initial bereavement leave; and
- (f) Upon request by the Employee, where the 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. The Employee has the option to draw from accumulated holiday or vacation banks to cover the period of unpaid leave.
- (g) In the event of the death of a non-family member, an Employee may request approval from their manager to take an unpaid leave of absence to attend the funeral. Where leave is granted, an Employee may request to be paid for the leave from their eligible vacation time.

15.02 Personal Leave

- (a) An Employee may request a personal leave of absence without pay from the Regional Manager.
- (b) All requests for personal leaves of absence shall be made in writing to the Regional Manager and be submitted twenty-one (21) days prior to the start date, except in emergency situations. The request must contain an expected date of return.
- (c) The decision whether to grant the request for leave shall be in the sole discretion of the Employer.
- (d) Personal leaves will not be granted for the purpose of maintaining other employment.
- (e) Benefit coverage may be continued for any period of personal leave provided that the Employee prepay the full costs of the benefits for the period of the leave.
- (f) Employees are not eligible for accrual of vacation, sick, or holiday benefits during the period of leave.

15.03 Court Leave

- (a) Leave of absence with pay shall be given to an Employee for each scheduled day of work the Employee is required to serve on jury duty (which includes the jury selection process), other than an Employee already on leave of absence without pay or under suspension, who are required to serve on the jury, but all compensation received by the Employee excluding

payment for travelling, meals or other expenses for any scheduled day of work for such jury duty will be paid over to the Employer provided that the Employee receives the greater amount;

- (b) Leaves of absence with pay shall be granted by the Employer for each scheduled day of work when an Employee is required to attend as a witness in Court with respect to a matter arising in the course of employment, but all compensation received by the Employee excluding payment for travelling, meals or other expenses for any scheduled day of work for such appearance will be paid over to the Employer provided that the Employee receives the greater amount.

“Witness” means a person called by subpoena or summons as a witness to testify under oath or affirmation. However, this term shall not include a person directly or indirectly involved as a party to the proceeding;

- (c) Leave of absence without pay shall be granted to an Employee for each scheduled day off work when an Employee is required to be a witness in Court or before a tribunal or arbitrator by subpoena or summons with respect to a matter other than as referred in this Article 15.03(b); and
- (d) An Employee shall notify their supervisor as soon as possible when required to serve under any of the above circumstances, and shall present proof of service on a jury or as a witness and the amount of payment received.

15.04 Compassionate Care Leave

Employees will be entitled to unpaid leave in accordance with the Compassionate Care Leave provisions of the New Brunswick Employment Standards Act.

15.05 Sick Leave

- (a) Only Full-time, Part-time and probationary Employees can accumulate paid sick time credits, and only Full-time and Part-time Employees can use sick leave credits.
- (b) Paid sick leave credits for Full-time Employees and Part-time Employees shall accumulate as follows:

- (i) A Full-time or Part-time Employee will accumulate paid sick leave credits at the rate of one (1) hour per fourteen and one-half (14½) hours worked, effective the first day of employment;
 - (ii) The maximum allowable accumulation will be nine hundred and seventy-five (975) hours.
 - (iii) The Employer shall provide each Employee access to their sick leave credits, sick leave usage and sick leave accumulation.
- (c) Sick leave credits shall continue to be added to the sick leave bank on an ongoing basis as earned and shall be available for use by the Employee. A deduction shall be made from the Employee's accumulated sick leave credits for each regular working hour that the Employee is absent on sick leave.
- (d) An illness or injury for which Workers' Compensation is payable, shall be deemed not to be a personal illness or injury for which an Employee is eligible to receive sick leave pay from the Employer or a Third-Party Insurer.
- (e) The Employer reserves the right to require any Employee claiming sick leave to provide appropriate evidence of illness. If such evidence is not produced, the Employee shall have no claim for pay in respect to such absence.
- (f) Employees who are off work and in receipt of Workers' Compensation benefits must keep the Employer aware of their progress/change and condition.
- (g) Payment for time lost due to Workers' Compensation injury will be made according to the Workers' Compensation Act (New Brunswick). Workers' Compensation cheques will be made payable directly to the Employee.
- (h) **Representation for Employee** - An Employee has the right to be accompanied by a Union representative in a meeting with the Employer to discuss their ability to attend work regularly due to their health. The Employee shall be advised of this right prior to the scheduling of a meeting.
- (i) **Payment for Certificates and Examinations** - Where an Employee is required by the Employer to submit detailed medical certificates or reports pursuant to a required medical examination, the Employer shall be responsible for paying the direct cost of any such examinations, medical certification forms or reports, which are not covered by medical insurance.

(j) **Sick Leave Medical/Dental; Family; Emergency**

Employees with sufficient sick leave credits shall be allowed paid leave of absence of up to a total of thirty-seven and one half (37.5) hours per calendar year debited against sick leave credits in order to:

- i) Engage in and facilitate the Employee's personal preventative medical or dental care. Employees shall advise their immediate supervisor when they become aware of their need for personal medical, dental care for a shift the Employee is scheduled to work. Such leave shall not be unreasonably denied;
- ii) Attend to emergencies where:
 - a) The Employee's own medical or dental health is at an immediate and serious risk;
 - b) A member of the Employee's Immediate Family as defined in Article 15.01 who has become ill or disabled, in order to make alternate care arrangements where the Employee's personal attention is required and which could not be serviced by others or attended to by the Employee outside of their assigned shifts; and
 - c) There is a critical condition (e.g. fire, flood) (excluding conditions included in Article 15.08) which requires the Employee's personal attention, which could not be serviced by others or attended to by the Employee outside of their assigned shifts.

The Employer may require verification of the condition claimed;

- iii) An Employee will be permitted to use up to fifteen (15) of the hours referred to in this Article 15.05(j) to attend to medical and dental appointments for their Immediate Family. Employees shall endeavor to arrange for such appointments during off duty hours; and

(k) **Return to Work from Sick Leave**

An Employee is expected to report to work for all scheduled shifts unless they are on an authorized leave. Where an Employee has been on an authorized sick leave for a period of two (2) consecutive months or longer, the Employee must provide a minimum of two (2) weeks' notice of their intended date to return to work, except where a shorter period of notice is mutually agreed between the Employee and the Employer.

(l) When an Employee has exhausted their accumulated bank of sick leave credits, the Employer will grant unpaid sick time in accordance with the Employment Standards Act. The Employer reserves the right to require an Employee claiming sick leave to provide appropriate evidence of illness.

(m) **Outbreak of Infectious Disease**

If an outbreak of an infectious disease affecting Employees is declared in a facility by Public Health/Infection Control and as a result, an Employee is told not to report to work or asked to leave, deduction from sick leave credits shall be made in accordance with Article 15. If the Employee has used all their accumulated sick leave, other available banked time or unpaid sick leave shall be granted.

(n) If an Employee experiences a miscarriage, termination of pregnancy, or stillbirth, the Employee shall be entitled to sick leave.

15.06 Public Office Leave

(a) The Employer shall grant a leave of absence without pay upon the request of any Full-time or Part-time Employee to run as a candidate in a Federal, Provincial or Municipal election. If such Full-time or Part-time Employee withdraws as a candidate or is an unsuccessful candidate, they are entitled to return to their former position without loss of benefits provided that the Employee gives two (2) weeks' notice to the Employer of their intent to return unless mutually agreed to a shorter notice period;

(b) A Full-time or Part-time Employee who is elected to Full-time office in the Federal, Provincial or Municipal level of Government shall be granted a leave of absence without pay, for a term of up to two (2) years. Such leave may be extended with the approval of the Employer; and

(c) Upon return such Employee will be placed in a position determined in accordance with the needs of the Employer at that time. The Employee shall be placed on the same level of the increment scale the Employee formerly occupied prior to commencing the leave of absence. The Employee shall retain all benefits which accrued up to the time the Employee commenced the leave of absence, including seniority. The Employee shall continue to accrue seniority during the leave of absence subject to Article 11.02(e).

15.07

Education Leave

- (a) The Employer may grant a leave of absence without pay for educational purposes to a Full-time or Part-time Employee who has been employed for a minimum of one year. Such leave must be requested at least three (3) months in advance, or as soon as reasonably possible if less than three (3) months in advance, of the requested commencement date and the nature of the educational program must be directly related to the skills and requirements of the Employer;
- (b) An Employee on Education Leave shall retain those benefits which accrued up to the time the Employee commenced the leave of absence. The **Employee** shall continue to accrue seniority during the leave of absence;
- (c) On return, the Employee shall return to the same or equivalent previous position and appointment status that the Employee had prior to commencing the leave, unless mutually agreed upon otherwise;
- (d) An Employee on Education Leave may be permitted to work for the Employer while on Education Leave subject to the following principles:
 - (i) Such Employee may choose to work for the Employer while on Education Leave. Whether such Employee on an approved Education Leave works any shifts at all for the Employer during such Education Leave will be entirely at the discretion of such Employee. The granting of the Leave of Absence will not be dependent on the Employee agreeing to work during the Education Leave;
 - (ii) When an Employee agrees to work while on an Education leave, the Employee maintains the status of a regular Employee on leave. Any rights or protections they would have while on the leave are maintained; and
 - (iii) When an Employee agrees to work while on an Education leave, the Employee will be treated as a Casual Employee for the purpose of determining pay and benefits, excluding provisions for accumulation of seniority and movement along the increment scale.

15.08 Adverse Weather Conditions

- (a) It is the responsibility of the Employee to make every reasonable effort to arrive at their work location as scheduled, however, during storm conditions, an Employee who is unable to come to work on time due to unsafe or impassible road conditions as declared by the highway authority or police; and/or where the roads have been restricted to emergency vehicles only will be:
 - (i) Paid for a full shift if the Employee arrives for work within the first two (2) hours of the scheduled shift;
 - (ii) Only be paid for hours of actual work if the Employee arrives past the first two (2) hours of the scheduled shift;
 - (iii) An Employee who has been called in or who is working overtime as a result of replacing the Employee, who is late, shall be paid for all hours worked at applicable rates. At the time of arrival of the originally scheduled Employee, the replacement Employee will be relieved and no further payment will ensue;

- (b) When the arrival of the Employee at work is impossible or delayed due to adverse weather conditions beyond two (2) hours, the Employee has the option to:
 - (i) keep the missed time as unpaid; or
 - (ii) deduct the amount of missed time from accumulated holiday time or vacation; or
 - (iii) when the Employee has no entitlement to accumulated paid leave, the Employee may, with prior approval of the Employer, make up the absent time as the scheduling allows.

- (c) The above clauses do not remove the responsibility from an Employee to contact the Employer, if able, in regard to their intent to come to work.

- (d) Such time shall not be referred to or used in calculations with respect to the attendance of the Employee.

15.09 Union Business

- (a) Subject to operational requirements as determined by the Employer, leave of absence, upon request and without pay, shall be granted by the Employer to Employees elected or appointed to represent Union business. However, not more than two (2) Employees shall be entitled to leave of absence at the same time for this purpose. Application for such leave shall be made two (2) weeks in advance whenever possible;
- (b) The Employer shall maintain full salary and benefits of the Employee during a leave of absence granted in accordance with Article 15.09(a). The Union shall reimburse the Employer;
- (c) Leave of absence without pay for a period of up to two (2) years shall be granted to an Employee elected or appointed to a Full-time position with the Union. Such leave may be extended with the approval of the Employer. When leave of absence without pay is granted pursuant to this Article 15.09(c) the following conditions shall apply with respect to the Employee's return to work:
 - (i) twenty-one (21) days' notice of intention to return to work shall be given to the Employer; and
 - (ii) if the Employee returns to work, they shall be returned to their previously held position. If that position is no longer available, they shall be returned to a bargaining unit position in accordance with the provisions set out in Article 15.06(c).
- (d) For Employees holding union positions on the Provincial Executive, the Employer may grant additional union leave requests in excess of what is described in Article 15.09 (a), subject to operational requirements.

15.10 Domestic Violence

- (a) The Employer recognizes that Employees sometimes face situations of violence or abuse in their personal life that may affect their attendance and performance at work.
- (b) Employees will be entitled to leave in accordance with the provisions under *Employment Standards Act Domestic Violence Leave* where applicable.
- (c) Protection from Discipline – The Employer agrees that no adverse action will be taken against an employee if their attendance at work suffers as a result of leave taken in accordance with the provisions under *Employment Standards Domestic Violence Leave*.

- (d) Confidentiality – All personal information concerning domestic violence will be kept confidential in line with relevant legislation.

15.11 Pregnancy/Birth Leave

- (a) Employees will be entitled to unpaid leave in accordance with the Pregnancy and Parental leave provisions in the New Brunswick *Employment Standards Act*.
- (b) Supplementary Employment Benefit Plan
Subject to approval by the New Brunswick Department of Social Development and funding by that Department:
- (i) 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 they have applied for and are 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.
- (ii) 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 their 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.
- (iii) “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.
- (iv) An applicant under Article 15.11(b)(i) above shall return to work and remain in the Employer’s employ for a period of at least six (6) months after their 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.

- (v) An Employee who is absent from work and is receiving workers' compensation benefits is not entitled to any benefits under this Article.

15.12 Parental and Adoption Leave

Employees will be entitled to unpaid leave in accordance with the Parental and Adoption leave provisions in the New Brunswick Employment Standards Act.

15.13 Return to Work

An Employee on pregnancy/birth or parental, or adoption leave must provide a minimum of four (4) weeks' notice of their intended date to return to work, or such shorter period of notice as mutually agreed between the Employer and the Employee. When an Employee reports for work upon the expiration of pregnancy/birth or parental, or adoption leave, the Employee shall resume work in the position held by the Employee immediately before the leave began or where that position is eliminated, in a comparable position within the Facility. An Employee shall be entitled to the appropriate level on the increment scale and benefits, with no loss of benefits accrued to the commencement of the leave.

15.14 Benefit Plan Continuation

Employees shall be entitled, during unpaid Leaves of Absence under Article 15 to continue participation in the Benefit Plans, subject to eligibility provisions within the specific Benefit Plans. The Employee shall prepay one hundred (100%) percent of the cost of participation both the Employer and Employee portion in the Benefit Plans and when an Employee commences leave in accordance with any of these articles:

- (a) The Employer shall pay its share of the premiums for group insurance benefits for the calendar month in which the leave commences; and
- (b) After the first calendar month, an Employee may elect to continue group coverage by paying the Employer, on a monthly basis in advance of the Employer's remittance of premiums to the insurer, one hundred percent (100%) of the premiums payable with respect to the Employee, and the Employer will remit the premium to the insurer. Failure on the part of the Employee to submit payments by the date premiums are due may result in the cancellation of benefits.

15.15 Special Leave – Birth

Where an Employee’s spouse gives birth to a child, the Employee shall be granted special leave:

- (a) without loss of regular pay for one shift up to a maximum of twelve (12) scheduled hours; and
- (b) without pay for an additional shift.

during the confinement of the mother. This leave may be divided into periods and granted on separate days.

15.16 Special Leave - Adopted Child

Special leave shall be granted as follows:

- (a) without loss of regular pay for one shift up to a maximum of twelve (12) scheduled hours; and
- (b) without pay for an additional shift.

to an Employee when an adopted child arrives in the Employee’s home. This leave may be divided into periods and granted on separate days.

ARTICLE 16 VACATIONS

16.01 Paid vacation leave credits shall be earned based upon Hours Worked as per Article 4.01 (g).

16.02 Annual vacation leave for Full-time Employees and Part-time Employees shall accumulate as follows:

- (a) Less than 9787.50 Hours Worked shall be entitled to vacation with pay at the regular rate. Effective the date of hire, vacation shall accumulate at the rate of one (1) hour for each 17.4 regular Hours Worked paid to a maximum of 112.50 hours;
- (b) Between 9787.50 Hours Worked and less than 31,320 Hours Worked shall be entitled to vacation with pay at the regular rate. Vacation shall accumulate at the rate of one (1) hour for each 13.1 regular Hours Worked paid to a maximum of 149.43 hours;

- (c) Between 31,320 Hours Worked and less than 33,277.50 Hours Worked shall be entitled to vacation with pay at the regular rate. Vacation shall accumulate at the rate of one (1) hour for each 12.44 regular Hours Worked paid to a maximum of 157.36 hours;
- (d) Between 33,277.50 Hours Worked and less than 35,235 Hours Worked shall be entitled to vacation with pay at the regular rate. Vacation shall accumulate at the rate of one (1) hour for each 11.89 regular Hours Worked paid to a maximum of 164.63 hours;
- (e) Between 35,235 Hours Worked and less than 37,192.50 Hours Worked shall be entitled to vacation with pay at the regular rate. Vacation shall accumulate at the rate of one (1) hour for each 11.39 regular hours worked paid to a maximum of 171.86 hours;
- (f) Between 37,192.50 Hours Worked and less than 39,150 Hours Worked shall be entitled to vacation with pay at the regular rate. Vacation shall accumulate at the rate of one (1) hour for each 10.87 regular Hours Worked paid to a maximum of 180.08 hours; and
- (g) At 39,150 or more Hours Worked shall be entitled to vacation with pay at the regular rate. Vacation shall accumulate at the rate of one (1) hour for each 10.46 regular hours worked paid to a maximum of 187.14 hours.

16.03 No Employee shall be allowed to waive vacation and receive pay in lieu of vacation.

16.04 An Employee can accumulate up to the entitlement in Article 16.02 and an additional thirty-seven and one-half (37½) hours, but they will then have to take vacation or be scheduled in for this vacation by their supervisor.

16.05 If the Employer is satisfied that an Employee's prolonged illness or injury prevented the Employee from taking vacation during the vacation year, the Employer may allow the Employee to carry over all or a part of their unused vacation credits to the subsequent vacation year.

16.06 (a) The Employer will post two (2) vacation sign up schedule by March 1st and September 1st of each year. Employees shall select their respective vacations by April 1st and October 1st, respectively. Vacation preference will be granted in order of seniority, subject to operational requirements, which will be the determining factor in granting such vacation requests. Employees who have not indicated their preference by April 1st and October 1st shall not be permitted to displace junior Employees who have made their selection in accordance with the timeframes outlined in this Article. The Employer shall post no later than May 1st and November 1st a finalized list upon which the Employees' vacation dates shall appear.

(b) For vacations other than vacations approved following the process outlined in (a), vacation requests will be approved in order of submission, subject to operational requirements.

16.07 Employees who have not indicated vacation preference within the time periods provided herein, shall not have the right to exercise “bumping rights” over Employees who have conformed, but may, by mutual agreement with the Employer, request dates that remain available; such request will not be unreasonably denied.

16.08 Any approved vacation may not be changed unless mutually agreed between the Employer and the affected Employees.

16.09 Upon termination of employment, an Employee’s earned vacation entitlement during the year will be calculated and paid out with the final pay.

16.10 An Employee hospitalized or sick at home for four (4) consecutive days or more during their vacation period will qualify for use of sick leave credits upon presentation of a Doctor’s certificate, providing the Employer is notified during the illness. The portion of their vacation while the Employee was hospitalized or sick shall be rescheduled later.

ARTICLE 17 HOLIDAYS

17.01 Holidays

The following thirteen (13) calendar dates shall be recognized as “holidays”:

- | | |
|--------------------------|---|
| 1. New Year’s Day | 8. Labour Day |
| 2. Family Day | 9. National Day of Truth and Reconciliation |
| 3. Good Friday | 10. Thanksgiving Day |
| 4. Easter Monday | 11. Remembrance Day |
| 5. Victoria Day | 12. Christmas Day |
| 6. July 1 | 13. Boxing Day |
| 7. 1st. Monday in August | |

and any other day proclaimed as a holiday by the Federal or Provincial Government.

17.02 To be eligible for holiday pay under this Article a Full-time or Part-time Employee must work their scheduled shift immediately preceding and immediately following the holiday.

- 17.03** Full-time Employees will receive seven and one-half (7½) hours of holiday pay when they do not work on the listed holiday, subject to meeting the requirements of 17.02.
- 17.04** Part-time Employees will receive pro-rated holiday pay when they do not work on the listed holiday, subject to meeting the requirements of Article 17.02. The calculation for prorating will be .045977 times paid hours in the thirty (30) calendar days immediately prior to the holiday.
- 17.05** When a Full-time Employee is required to work on any of the paid holidays, the Employer shall pay the Employee for all hours worked at the rate of one and one-half (1½) times their regular rate of pay, with the exception of Christmas Day when the Employee shall be paid at two times their regular rate of pay for all hours worked during the 24 hour period of Christmas Day. The Full-time Employee shall also be granted their seven and one-half (7½) hours off with pay subject to Article 17.02. The time off must be mutually agreed upon between the Employer and the Employee after the calendar date of the holiday where operational requirements permit.
- 17.06** When a Part-time Employee is required to work on any of the paid holidays, the Employer shall pay the Employee for all hours worked at the rate of one and one-half (1½) times their regular rate of pay, with the exception of Christmas Day when the Employee shall be paid at two times their regular rate of pay for all hours worked during the 24 hour period of Christmas Day. Subject to Article 17.02, based on the pro rata formula in Article 17.04 the Part-time Employee shall also be granted time off with pay at a time mutually agreed upon between the Employer and the Employee after the calendar date of the holiday where operational requirements permit.
- 17.07** The Employer will request Employees to volunteer to work on Christmas Day and will meet with and consult with Employees and reasonably consider proposals advanced by Employees regarding the scheduling of shifts for Christmas Day, provided that a full and completed schedule will be implemented.
- 17.08** Subject to Articles 17.10 and 17.12, an Employee shall be entitled to accumulate holidays to a maximum of thirteen (13) days at any one time and take such days off at a mutually agreed time.
- 17.09** When a holiday falls within the Employee's vacation period or on an Employee's scheduled day off, the Employee may schedule another day at a time mutually agreeable to the Employee and the Employer. If the Employer is unable to accommodate an alternate day due to operational requirements, the Employee will be paid for the holiday.
- 17.10** For a Full-time Employee who is working a twelve (12) hour rotating shift schedule, the seven and one-half (7½) hour holiday off referred to in Article 17.03 may be built into the rotation as seven and one-half (7½) hour holiday pay.

17.11 In the event that any of the seven and one-half (7½) hour holidays are not built into the rotation, the holiday off will be scheduled at a mutually agreed upon time, no later than January 31 of the subsequent calendar year.

17.12 In the event that the Employee has any banked holiday time remaining from the previous year on January 31, the holiday will be paid out on the second pay in February.

ARTICLE 18 WAGES

18.01 Rates of Pay

Employees shall be paid in accordance with the rates of pay set out in Appendix "A".

18.02 Pay Day

- (a) Payment of wages will be on a bi-weekly basis and is on a direct deposit system;
- (b) If an Employee has a shortfall in their pay of more than four (4) hours pay, the Employer shall pay the shortfall to the Employee within four (4) business days of being notified by the Employee provided the Employee has followed the procedure for reporting time worked; and
- (c) The Employer recognizes the importance of regularity in pay practices and to the greatest extent possible the Employer will not alter the payment routines. Employees will be notified in writing by the Employer not less than sixty (60) days in advance of a change to the pay practices.

18.03 When an Employee is promoted permanently into a higher paid position, they will be paid the rate for the new position.

18.04 When an Employee is assigned temporarily to perform work in a classification paying a higher rate than their own, they shall receive the rate for the higher classification. When an Employee is assigned temporarily to perform work in a classification paying a lower rate than their own, they shall receive the rate of their own classification. This sub-article does not apply to Employees who chose to work in a classification with a lower rate of pay.

18.05 A casual Employee who accepts a temporary position with an anticipated duration of six (6) months or less shall have the option, exercisable only at the start of the temporary position, to remain on the all-inclusive rate of pay while working in the temporary position. In the event the actual duration of

the temporary position is extended beyond six (6) months, an Employee who opted to remain on the all-inclusive rate of pay may be required to change to the regular hourly rate of pay and accrue benefits for holidays, vacations and sick leave in accordance with this Agreement for the remainder of the temporary position.

ARTICLE 19 SHIFT AND WEEKEND PREMIUMS

19.01 Shift Differential Premium

Full-time and Part-time Employees who work rotating shifts will be provided with a shift premium of one dollar and forty-three cents (\$1.43) greater than their regular rate of pay for all hours worked between 07:00 p.m. and 07:00 a.m. (19:00 hours and 07:00 hours).

19.02 Weekend Premium

Full-time and Part-time Employees who work rotating shifts will be provided with a weekend premium of one dollar and three cents (\$1.03) greater than their regular rate of pay for all hours worked between 7:00 p.m. Friday and midnight Sunday (19:00 hours, Friday and 24:00 hours, Sunday).

ARTICLE 20 BENEFITS, RETIREMENT ALLOWANCE AND RRSP

20.01 Full-time and Part-time Employees shall participate in the benefit plans currently made available by the Employer, in accordance with the terms and conditions of those plans.

20.02 The premiums for such benefit plans shall be shared as follows:

- (a) Extended Health – seventy-five (75%) percent Employer and twenty-five (25%) Employee;
- (b) Prescription Drugs – seventy-five (75%) percent Employer and twenty-five (25%) Employee;
- (c) Dental – fifty (50%) percent Employer and fifty (50%) percent Employee;
- (d) AD&D – fifty (50%) percent Employer and fifty (50%) percent Employee;
- (e) Life insurance – fifty (50%) percent Employer and fifty (50%) percent Employee;

20.03 Retirement Allowance

When an Employee having seniority with Shannex of five (5) years or more, retires in accordance with the regulations/policy as stipulated by the New Brunswick Department of Social Development and, subject to approval by that Department, the Employee shall be entitled to a retirement allowance

equal to five (5) days' pay for each full year of seniority with Shannex but not exceeding one hundred and twenty-five (125) days at the regular rate of pay.

20.04 RRSP

The Employer will offer up to a six (6%) percent matching RRSP Defined Contribution Pension Plan to all Full-time and Part-time Employees.

ARTICLE 21 HEALTH AND SAFETY

21.01 Comply with OH&S Act

The Employer, the Union and Employees shall comply with the provisions of the New Brunswick Occupational Health and Safety Act and Regulations.

21.02 Joint Occupational Health and Safety

- (a) The Employer and the Union will mutually cooperate to maintain a physically and psychologically safe workplace.
- (b) The Occupational Health and Safety Committee shall be established pursuant to the provisions of the Occupational Health and Safety Act. The Committee shall be composed of equal numbers of Employee and Employer representatives. Such Committee shall be authorized and directed to carry out the functions and duties of the Committee as required by the said Act and shall be entitled to all rights and privileges accorded to the Committee and to the individual Members thereof by the said Act.
- (b) An Employee who is a member of the Joint Occupational Health and Safety Committee is entitled to time off from work without loss of regular pay or benefits as is necessary to attend meetings of the Committee, to take any training programs prescribed by the Occupational Health and Safety Act and Regulations or as determined necessary by the Committee and to carry out the Employee's functions as a member of the Committee. Time spent by the Employee in activities shall be considered as time worked at straight time rates.

21.03 Make Reasonable Provisions

The Employer shall make reasonable provisions in respect to the health and safety of Employees during their hours of employment. Protective devices and other equipment deemed necessary by the

Employer to protect Employees from injury or health hazards shall be provided by the Employer and Employees shall be required to use them. Employees and the Employer shall co-operate to the fullest extent possible towards the prevention of accidents and in reasonable promotion of health and safety of Employees through the Occupational Health and Safety Committee.

21.04 Modified Work Program

Employees and Employer recognize that a modified work program is a process which gives structure and organization to the activity of returning injured or ill Employees to the workplace as soon as possible after an injury or illness for which Workers' Compensation benefits were paid. The Employees agree to participate in the WSNB Early and Safe Return to Work Program implemented by the Employer in partnership with the WSNB for workplace related injuries or illness. The Employees agree to cooperate in the accommodation process and the Employer's return to work program implemented for non-occupational injury or illnesses.

21.05 Injury on Duty – WCB

- (a) Where an Employee asks the Employer in writing at the time of a WSNB claim to pay them any supplement amount from the accumulated sick leave credits of the Employee, the Employer shall pay an Employer Workers' Compensation payment supplement to the Employee to the extent of the pre-injury bi-weekly pay of the Employee while maximizing the amount payable from the WSNB. It is the intent of the parties that in no circumstance shall the Employee receive an increase of income while in receipt of Workers' Compensation benefits with the exception of increments and pay increases. When this Employer supplement is being paid, the Employer shall deduct from the Employee's sick leave credits an equivalent number of sick leave hours as were paid in the supplement. When an Employee's sick leave credits are exhausted, the Employee shall be paid only the Workers' Compensation benefits payment; and
- (b) Where an Employee is being compensated under the Workers' Compensation Act the Employee shall continue to accrue up to one year's maximum vacation credits.
- (c) Where an Employee is on leave and being compensated under the *Workers' Compensation Act* for an injury on duty, the Employee shall be entitled to continue participation in the Benefit Plans, subject to eligibility provisions within the specific Benefit Plans as follows:
 - i. The Employer and Employee shall pay their respective share of the premiums for group insurance benefits for the calendar month in which the WCB leave commences;

- ii. After the first calendar month, the Employee shall pay one hundred percent (100%) of the premium payable;
- iii. The Employee shall prepay one hundred (100%) percent of the premiums associated with the Benefits Plan; and failure to submit payments by the date premiums are due may result in the cancellation of benefits.

21.06 Sick Leave while waiting for Workers' Compensation Benefits

- (a) An illness or injury for which Workers' Compensation benefits are payable, shall not be deemed to be sick leave except for the supplement as provided in Article 21.05 (a);
- (b) A Full-time or Part-time Employee who is unable to attend work for greater than one pay period due to workplace illness or injury and who is awaiting approval of a claim for Workers' Compensation benefits may have the Employer provide payment equivalent to the benefits they would earn under the Workers' Compensation Act providing the Employee is able to establish, satisfactory to the Employer, that the illness or injury prevents the Employee from working and the Employee has sufficient sick leave credits; and
- (c) In such case, the Employee must provide a written undertaking to the Employer and the required notification to the WSNB that the initial payment(s) from the WSNB is to be provided directly to the Employer on behalf of the Employee, up to the level of the payment advanced by the Employer.

21.07 WSNB and Return to Work

Where an Employee has returned to work after being absent for injury on duty for which Workers' Compensation benefits are not payable, and where the absence due to injury on duty was for two (2) days or less after the day of the injury, the Employee shall receive an amount equal to regular pay from accumulated sick leave credits for the period in which the Employee was unable to work as a result of the Employee's injury on duty.

21.08 Personal Property

The Employer agrees that in a case where damage to an Employee's uniforms, swipe cards, eye glasses, contact lenses, hearing aid, dentures, or watch is done by a resident, either the Employer or Workers' Compensation will reimburse the Employee for damages. The Employee shall report the damages during the shift they are incurred.

ARTICLE 22 PERSONNEL FILE

- 22.01** An electronic personnel file shall be maintained for all Employees. Each Employee is entitled to have access to their personnel file.
- 22.02** The Employer will not introduce in any hearing relative to a disciplinary action any disciplinary document from the file of the Employee the existence of which the Employee was not made aware of at or before the time of the filing.
- 22.03** Except for discipline relating to residents, the disciplinary record of an Employee shall not be used against the Employee at any time after eighteen (18) months following a suspension or disciplinary action provided that there have been no other suspensions or disciplinary action during that eighteen (18) month period.

ARTICLE 23 GENERAL

23.01 Alcohol and Drug Dependency

Without detracting from the existing rights and obligations of the parties recognized in other provisions of this Agreement, the Employer agrees to co-operate in encouraging Employees struggling with alcohol or drug dependency to seek treatment and rehabilitation.

23.02 Position Descriptions

An Employee shall have access to a copy of their current position description. The Employer will endeavor to ensure that position descriptions are reviewed and revised where necessary. All revised position descriptions shall be provided to the Union representatives of the Labour Management Committee within fifteen (15) days of revision. Employees shall be required to attend the orientation as a condition of employment. The Employer will provide a copy of each position description of Bargaining Unit positions to the Union within ninety (90) days of signing the collective agreement.

23.03 Required Education

- (a) The Employer will provide and fund any Employer required training/education for an Employee; and
- (b) The Employer will make every effort to arrange for the presentation of the required training/education during an Employee's scheduled hours of work;

- (c) Such training/education shall not interfere with an Employee's break and meal entitlements under this Collective Agreement.
- (d) The Employee is expected to maintain any certifications or requirements as stipulated by the regulatory bodies at the Employee's expense;
- (e) Hours spent in Employer required training/education will be paid at the regular rate of pay and will not be subject to the overtime provisions in Article 14.10.

23.04 Proper Accommodation

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

23.05 Bulletin Boards and Locker

The Employer shall supply bulletin board(s) 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. The Employer shall also designate one locker for the union to store articles and materials such as binders, collective agreements, etc.

23.06 All employees will receive an annual uniform allowance calculated at the rate of nine cents (\$0.09) per regular hour paid for the period between September 1 and August 31 to a maximum of 1957.5 hours. Such allowance to be paid by September 30th. Employees must be actively employed as of the date of payment to be eligible.

23.07 LPN Dues

The Employer shall reimburse receipted professional fees for LPNs who are required to hold such a professional designation for their position. The Employer will pay such fees to a maximum of one hundred (\$100) dollars per year.

ARTICLE 24 TECHNOLOGICAL CHANGE

24.01 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.

24.02 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.

24.03 Introduction:

If, after the period of training referred to in 24.02 the Employee is unable 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).

24.04 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.

24.05 Layoff:

An Employee who is affected by a layoff because of technological change shall have all rights set out in Article 12.

ARTICLE 25 NO STRIKE NO LOCKOUT

25.01 It is agreed that there shall be no slow down, curtailment of work, strike or lockout during the term of this Agreement.

ARTICLE 26 JOB SHARING

26.01 Taking into consideration the fact that the Employer wishes to retain well-qualified staff who are unable to provide a full-time commitment and that a job sharing arrangement can enable this to happen, the Employer agrees to the following provisions:

- (a) Job sharing requests with regard to Full-time positions shall be considered on an individual basis and the Employer reserves the right to determine the appropriateness of any such arrangement and whether or not to grant a request to job share.
- (b) An Employee who is in a job sharing arrangement shall be considered a Part-time Employee as defined in Article 4.01 of this Agreement and shall share rotation of the position.
- (c) Either of the Employees in a job share arrangement may discontinue the job sharing by giving the Employer and the partner thirty (30) days prior written notice.
- (d) The Employer may cancel any job sharing arrangement by giving thirty (30) days prior written notice to the Employees affected. The affected Employees will return to their former or equivalent positions. The Employer will make reasonable efforts to continue job sharing arrangements.
- (e) If one job partner leaves a job sharing arrangement which the Employer has agreed to, and the Employer agrees to continue with that job share arrangement, the vacancy will be posted by the Employer in accordance with the provisions of Article 13.01.
If one of the job partners leaves and the Employer does not wish to continue the job sharing arrangement, the regular Part-time Employee(s) in the job sharing arrangement will return to their former or equivalent positions. In the event that this is not the original full-time position which became the job share position, the full-time position will be posted in accordance with the provisions of Article 13.01.
- (f) The Employees will determine the division and scheduling of their assigned hours between them and then seek agreement to that schedule from the Employer.
- (g) The Employer will be responsible for scheduling a replacement Employee where it deems necessary in cases of absence due to illness, or holidays.
- (h) Overtime shall be payable to an Employee who is participating in a job sharing arrangement in accordance with this Agreement, unless the Employee has exchanged shifts with another Employee for their convenience.
- (i) The overall cost to the Employer for holidays or any other employment related benefits shall not increase because of a job sharing arrangement.

ARTICLE 27 TERM OF AGREEMENT

- 27.01** This Agreement shall be for a term commencing on the 30th day of January 2023 and ending on the 31st day of December 2028.
- 27.02** Any changes to the existing terms and conditions of employment provided for in this Agreement shall be effective on the date of signing of this Agreement or such other date as may be agreed upon by the Union and the Employer.
- 27.03** This Agreement shall remain in effect from year to year after unless one of the parties hereto notifies the other within a period of not less than thirty (30) working days prior to the automatic renewal date of its intention to revise or amend this Agreement or to conclude a new Agreement. Such notices in order to be effective must be in writing and given in accordance with the provisions of the Industrial Relations Act (New Brunswick).
- 27.04** This Agreement was negotiated in English. For the convenience of the Parties, we have prepared a version of this Agreement in French. In the event of any inconsistency between a provision of the English and the French versions of this Agreement, the language in which the Agreement was negotiated shall prevail.
- 27.05** This Agreement and everything contained herein shall enure to the benefit of and be binding upon the parties hereto, their successors and assigns.

DATED this 15 day of July, 2025.

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Miriam Ferris

Kathy Johnson

Amélie Karadi

[Signature]

APPENDIX A

Classification	Step (Hours Worked)	Date				
		Current	16 Oct 22	16 Oct 23	16 Oct 24	16 Oct 25
LPN	Step 1 (0-1957.5 hrs)	\$29.04	\$30.04	\$31.14	\$32.44	\$34.04
	Step 2 (1957.5-3915 hrs)	\$30.10	\$31.10	\$32.20	\$33.50	\$35.10
	Step 3 (3915+ hrs)	\$31.19	\$32.19	\$33.29	\$34.59	\$36.19
Classification	Step (Hours Worked)	Current	17 Oct 22	17 Oct 23	17 Oct 24	17 Oct 25
LPN Restorative	Step 1 (0-1957.5 hrs)	\$29.04	\$30.04	\$31.14	\$32.44	\$34.04
	Step 2 (1957.5-3915 hrs)	\$30.10	\$31.10	\$32.20	\$33.50	\$35.10
	Step 3 (3915+ hrs)	\$31.19	\$32.19	\$33.29	\$34.59	\$36.19
Classification	Step (Hours Worked)	Current	18 Oct 22	18 Oct 23	18 Oct 24	18 Oct 25
LPN All Inclusive	Step 1 (0-1957.5 hrs)	\$33.37	\$34.55	\$35.81	\$37.31	\$39.15
	Step 2 (1957.5-3915 hrs)	\$34.62	\$35.77	\$37.03	\$38.53	\$40.37
	Step 3 (3915+ hrs)	\$35.87	\$37.02	\$38.28	\$39.78	\$41.62

**MEMORANDUM OF AGREEMENT
BENEFITS CONSULTATION**

BETWEEN:

SHANNEX RLC LIMITED o/a Pavillon Richard

-and-

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 5446

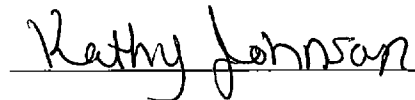
Shannex agrees to invite Union representatives from Pavillon Richard, CUPE Local 5446 to participate in consultation discussions regarding proposed changes to the group benefits plans related to plan design and/or coverage, which may impact employees of the bargaining unit.

DATED at Fredericton, New Brunswick this 15th day of July, 2025.


SHANNEX

CUPE Local 5446









MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN

SHANNEX RLC LIMITED
carrying on business at Pavillon Richard
Moncton, New Brunswick
("Shannex")

AND

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 5446
("Union")

Re: LPN In Charge Premium

The parties agree that when Shannex determines that, due to the absence of an RN in the building, an LPN may be offered the LPN In Charge Premium.

- LPNs shall be paid a premium of \$5.00/hr for each hour working as an LPN in Charge.
- LPNs shall be required to identify their interest in advance in working as an LPN in Charge and meet eligibility requirements.
- Training and support shall be provided to LPNs who have met the eligibility requirements.
- The LPN In Charge shall have the support of a Registered Nurse on call during their shift.
- For partial shifts, if no LPN on site has identified their interest in the LPN in Charge premium, the shift shall be offered based on seniority to those who have received training.

Shannex reserves the sole and exclusive right to determine when an LPN In Charge shift is offered.

This agreement is for the term of this Collective Agreement.

July 15, 2025

FOR THE EMPLOYER

FOR THE UNION

Melissa Ferris

Kathy Johnson

[Signature]

AnnMarie Kazadi

Memorandum of Agreement

RETROACTIVITY

BETWEEN

SHANNEX RLC LIMITED ('SHANNEX')

-AND-

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 5446 ("UNION- PAVILLON RICHARD")

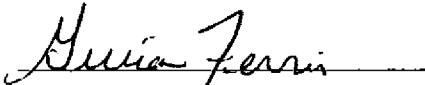

Shannex agrees to wages under this Agreement for Local CUPE 5446 Pavillon Richard are effective from **October 16, 2022**. Retroactive pay shall apply to all paid hours including regular, overtime and call back by any employee in the bargaining unit.

Persons not eligible for retroactive payment are as follows:

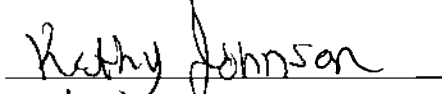
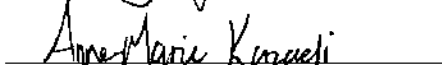
- (1) Those who left the employ of the nursing home before completing their probationary period.
- (2) Those persons who became employed on or after **January 30, 2023**, and who voluntarily left the employ of the nursing home prior to the date of the signing of this Agreement.
- (3) Those persons who 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 15th day of July 2025

Shannex

Union For Local 5446

**Memorandum of Agreement
Re: Wage Parity Adjustment for Licenced Practical Nurse (LPN)**

BETWEEN

SHANNEX RLC LIMITED ('SHANNEX')

-AND-

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 5446 ("UNION- PAVILLON RICHARD")

Background:

1. The Employer and the Union are bound by a Collective Agreement.
2. The Employer has identified problems with recruitment and retention of LPN's which have resulted in staffing shortages; and
3. To ensure parity between the Long Term Care Sector and CUPE 5446 (Pavillon Richard) for the LPN classification.

The Parties hereby agree that:

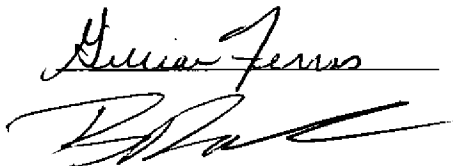
In the event the NBANH and NBCNHU negotiates a collective agreement settlement that contains any further GEI and wage adjustments for LPN's greater than those contained in this collective agreement, the Parties agree to apply any and all wage adjustments for the LPNs to the collective agreement until the expiration of this collective agreement.

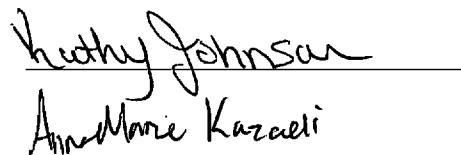
For clarification, parity for the LPNs in the collective agreement with the NBCHNU collective agreement referenced above will be effective the same dates as fixed in the NBCNHU collective agreement and will not exceed nor be in addition to the NBCNHU collective agreement.

Dated at Fredericton, New Brunswick, this 15 day of July 2025.

Shannex

UNION-For Local 5446





LETTER OF AGREEMENT

BETWEEN

SHANNEX RLC LIMITED ('SHANNEX')

-AND-

**CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES, LOCAL 5446
("UNION- PAVILLON RICHARD")**

RECRUITMENT AND RETENTION

The Parties agree to implement the following retention premiums for bargaining unit members:

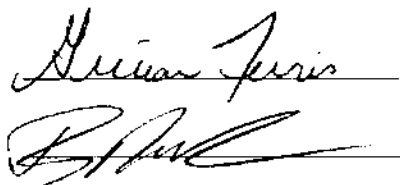
(a) An employee in the bargaining unit shall, after completing 15 years of continuous service be entitled to a 1% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 15th anniversary of the employee's commencement date.

(b) An employee in the bargaining unit shall, after completing 20 years of continuous service be entitled to a 2% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 20th anniversary of the employee's commencement date.

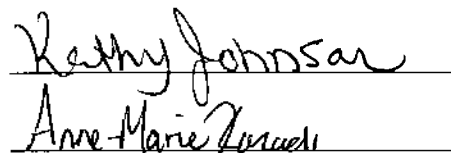
(c) An employee in the bargaining unit shall, after completing 25 years of continuous service be entitled to a 3% adjustment to their regular rate of pay. The employer shall implement such adjustment during the first pay period following the 25th anniversary of the employee's commencement date.

For the purposes of the initial implementation of the Recognition and Retention Premium, all employees who have already completed the requisite years of service with the Employer as of the date of signing of this collective agreement shall be entitled to each increment of the Retention Premium effective the date of signing.

Shannex



UNION-For Local 5446



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SHANNEX RLC LIMITED
faisant affaire à Pavillon Richard
Moncton, Nouveau-Brunswick
(« Employeur »)

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5446
(« Syndicat »)

Durée: du 30 janvier 2023 au 31 décembre 2028

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	BUT.....	3
ARTICLE 2	RECONNAISSANCE.....	3
ARTICLE 3	DROITS DE LA DIRECTION.....	3
ARTICLE 4	DÉFINITIONS.....	4
ARTICLE 5	DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT.....	5
ARTICLE 6	SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	6
ARTICLE 7	COMITÉ OUVRIER-PATRONAL.....	7
ARTICLE 8	PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 9	MESURE DISCIPLINAIRE ET CONGÉDIEMENT.....	10
ARTICLE 10	PÉRIODE DE STAGE.....	12
ARTICLE 11	ANCIENNETÉ.....	12
ARTICLE 12	MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL.....	15
ARTICLE 13	POSTES VACANTS.....	17
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL.....	18
ARTICLE 15	CONGÉS AUTORISÉS.....	23
ARTICLE 16	CONGÉS ANNUELS.....	35
ARTICLE 17	JOURS FÉRIÉS.....	37
ARTICLE 18	SALAIRES.....	39
ARTICLE 19	PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE.....	40
ARTICLE 20	ALLOCATION DE RETRAITE ET REER.....	40
ARTICLE 21	SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	41
ARTICLE 22	DOSSIER DU PERSONNEL.....	44
ARTICLE 23	GÉNÉRAL.....	44
ARTICLE 24	CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE.....	46
ARTICLE 25	GRÈVE ET LOCK-OUT.....	47
ARTICLE 26	PARTAGE D'EMPLOI.....	47
ARTICLE 27	DURÉE DE LA CONVENTION.....	48
ANNEXE A – GRILLE SALARIALE.....		50
PROTOCOLE D'ACCORD – CONSULTATION SUR LES AVANTAGES SOCIAUX.....		51
PROTOCOLE D'ENTENTE – PRIME POUR IAA DE SERVICE.....		52
PROTOCOLE D'ACCORD – RÉTROACTIVITÉ.....		53
PROTOCOLE D'ACCORD – RAJUSTEMENT AU TITRE DE LA PARITÉ SALARIALE POUR LES IAA.....		54
LETTRE D'ENTENTE – RECRUTEMENT ET MAINTIEN DE L'EFFECTIF.....		55

ARTICLE 1 BUT

1.01 Le but de la présente convention est de:

- (a) Définir les conditions de travail;
- (b) Favoriser et maintenir des rapports harmonieux entre l'Employeur et tous les employés;
- (c) Prévenir et régler à l'amiable les différends qui peuvent survenir de temps à autre; et
- (d) Poursuivre les opérations de l'Employeur en favorisant, autant que possible, l'économie et l'efficacité du travail tout en assurant la sécurité et le bien-être des employés.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5446 comme unique agent négociateur de tous les employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels qui travaillent comme infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés et comme infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés aux soins de rétablissement à Pavillon Richard, 65 rue du Mascaret, Moncton, 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 existants entre les parties dans le but de régler paisiblement et amicalement tout litige qui pourrait survenir entre lui et le Syndicat.

2.02 Les parties peuvent, par accord écrit, renoncer aux avantages stipulés dans la présente convention. Nul employé ne sera requis ou autorisé à conclure une entente écrite ou verbale avec l'Employeur, ses représentants ou ses superviseurs qui est contraire aux dispositions de la présente convention.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

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

3.02 L'Employeur doit établir des politiques et procédures opérationnelles et tous les employés devront se familiariser et respecter ces politiques et procédures opérationnelles, qui seront disponibles sur le lieu de travail. Ces politiques et procédures opérationnelles sont établies afin d'assurer que l'Employeur soit en mesure d'offrir le meilleur niveau de service et des soins de qualité aux résidents et pour se conformer aux exigences de la Loi.

ARTICLE 4 DÉFINITIONS

4.01 Les définitions suivantes s'appliquent aux dispositions de la convention:

- (a) « Convention » désigne la présente convention collective.
- (b) « Employé occasionnel » désigne un employé qui est « en appel » ou qui travaille « au besoin » mais qui ne travaille pas de façon régulière. Un employé occasionnel doit être rémunéré au taux tout-compris, tenant lieu des congés de maladie, des congés annuels et des jours fériés.
- (c) « Employé » désigne une infirmière ou un infirmier auxiliaire autorisé ou un IAA aux soins de rétablissement à temps plein, à temps partiel ou occasionnel travaillant à Pavillon Richard, 65 rue du Mascaret, Moncton, Nouveau-Brunswick.
- (d) « Employeur » désigne Shannex RLC Limited, faisant affaire à Pavillon Richard, Moncton, Nouveau-Brunswick.
- (e) « Établissement » désigne l'établissement de soins de longue durée appelé Pavillon Richard, Moncton, Nouveau-Brunswick.
- (f) « Employé à temps plein » désigne un employé embauché pour un poste sur une base régulière ou temporaire pour la période de travail décrite à l'article 14 (Heures de travail) de la présente convention.
- (g) « Heures travaillées » à moins de dispositions différentes, signifie les heures régulières travaillées, l'indemnité des congés annuels, les congés de maladie payés, les jours fériés payés, les congés payés, mais exclut les heures de surtemps et les indemnités pour accidents du travail.
- (h) « Comité ouvrier-patronal » désigne le comité créé conformément à l'article 7 (Comité ouvrier-patronal) de la présente convention.
- (i) « Employé à temps partiel » désigne un employé qui travaille de façon régulière pendant un nombre d'heures inférieur aux heures normales de travail d'un employé à temps plein.
- (j) « Période de stage » désigne les six cents (600) premières heures travaillées comme employé, excluant les heures d'orientation.

- (k) « Conjoint » désigne un partenaire par mariage légal ou un partenaire domestique qui a été identifié par l'employé à l'Employeur comme étant son conjoint. Cela comprend un partenaire de même sexe aux fins de la présente convention, sous réserve des conditions d'admissibilité des régimes d'avantages sociaux.
- (l) « Poste temporaire » désigne un poste à temps plein ou à temps partiel pour une période désignée de plus de douze (12) semaines, mais il ne s'agit pas d'un poste permanent. Un poste temporaire signifie un nouveau poste pour une période déterminée ou une vacance temporaire d'un poste permanent et peut prendre fin en tout temps. Les employés à temps plein et à temps partiel qui acceptent un poste temporaire maintiendront leur droit au régime d'assurance collective et à un REER, mais l'horaire, les congés de maladie, les jours fériés accumulés et les congés annuels seront au prorata, basé sur le poste temporaire.
- (m) « Syndicat » désigne le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5446.
- (n) « L'exécutif provincial » est composé du président, vice-président/chef délégué syndical, secrétaire archiviste, secrétaire-trésorier et 2^e vice-présidents de la section locale 5446.

4.02 L'Employeur et le Syndicat soutiennent le droit à l'expression de genre. Aux fins de la présente convention collective, toutes les références sont destinées à être du langage neutre et seront interprétées sur cette base. Lorsque le terme neutre (ils/elles) apparaît dans la présente convention, il s'applique à tous les genres.

4.03 Lorsque le singulier est utilisé, il inclut le pluriel et vice-versa, selon le contexte.

ARTICLE 5 DISCRIMINATION/HARCÈLEMENT

5.01 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à offrir un milieu positif pour le personnel. Toutes les personnes ont le droit d'être traitées avec respect et dignité. Chaque personne a le droit de travailler dans un milieu favorisant les interactions respectueuses et exempt de discrimination, de harcèlement et d'agression en vertu de la *Loi sur les droits de la personne*.

5.02 L'Employeur et le Syndicat conviennent de travailler en collaboration afin de prévenir et éliminer le harcèlement. Toutes les parties à la présente convention conviennent de se traiter les unes les autres avec dignité et respect.

5.03 L'Employeur doit afficher la directive sur le milieu de travail respectueux et contre le harcèlement ou toute autre politique relative à ce sujet. Les employés ont le droit de travailler dans un milieu de travail respectueux, exempt de comportements irrespectueux, de discrimination et de

harcèlement. Tous les employés sont tenus de respecter cette directive. Si l'employé choisit, il peut signaler tout comportement irrespectueux, discrimination ou harcèlement à son superviseur immédiat ou à un autre membre de l'équipe de gestion. L'employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical.

- 5.04** Les employés sont tenus de respecter la confidentialité liée au processus d'enquête, de collaborer au processus pour un milieu de travail respectueux et contre le harcèlement (y compris les enquêtes) si nécessaire, et de compléter la formation obligatoire sur un milieu de travail respectueux et contre le harcèlement.

ARTICLE 6 SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 6.01** L'Employeur doit retenir sur la paie de tous les employés les cotisations ou prélèvements conformément aux statuts et règlements du Syndicat, à partir de la première période complète de paie suivant l'embauche.
- 6.02** Les sommes retenues doivent être remises par l'Employeur au Bureau national du SCFP au plus tard le 15^e jour du mois suivant le mois où les retenues ont été effectuées. Elles doivent être accompagnées d'une liste indiquant le nom de tous les employés sur le salaire desquels des retenues ont été effectuées, la date, le montant des retenues et le montant total du salaire régulier reçu pour chaque employé.
- 6.03** L'Employeur doit fournir au Bureau national du SCFP le 15^e jour de chaque mois une liste de tous les nouveaux employés faisant partie de l'unité de négociation et tous les employés inclus sur la liste du mois précédent qui ont (a) quitté l'Employeur; (b) été promu à un poste hors de l'unité de négociation; (c) changé de nom de famille; ou (d) été accordé un congé. L'exécutif de la section locale peut obtenir une copie de cette liste en faisant la demande directement au Bureau national du SCFP.
- 6.04** Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du montant des cotisations mensuelles régulières.
- 6.05** Le Syndicat convient d'informer l'Employeur quatre (4) semaines avant la date de tout changement au montant des cotisations syndicales.
- 6.06** Le Syndicat consent à indemniser et dégager l'Employeur de toute responsabilité pouvant résulter des retenues effectuées conformément à l'article 6.
- 6.07** Les frais de reproduction d'un nombre limité de la convention collective seront partagés à parts égales entre l'Employeur et le Syndicat.

- 6.08** L'Employeur convient d'informer les nouveaux employés du fait qu'une convention collective est en vigueur et des conditions d'emploi prévues aux articles portant sur la sécurité syndicale et la retenue des cotisations syndicales.
- 6.09** Un représentant du Syndicat doit avoir la possibilité de s'adresser aux nouveaux employés lors de la session d'orientation afin de les informer sur les avantages et obligations de l'affiliation syndicale.
- 6.10** Un comité de négociation sera élu ou nommé, composé d'un maximum de deux (2) représentants désignés par le Syndicat et le président du Syndicat. Le Syndicat doit communiquer à l'Employeur les noms des membres du comité de négociation. Jusqu'à deux (2) représentants désignés par le Syndicat ne subiront pas de perte de salaire en raison de leur participation aux négociations directes entre l'Employeur et le Syndicat pendant une période maximale de deux (2) jours. Pour les jours suivants, l'Employeur doit maintenir les salaires et les avantages des représentants du Syndicat et le Syndicat doit rembourser à l'Employeur les salaires de ces employés, y compris le coût des avantages.
- 6.11** Toute correspondance entre les parties découlant de la présente convention collective ou s'y rapportant est transmise au directeur régional et/ou à son substitut et au secrétaire archiviste ou au président de la section locale ou à leur substitut.
- 6.12 Accès au lieu de travail**
Le président du Syndicat, ou son substitut, aura accès aux lieux de travail pour rencontrer les employés couverts par la présente convention collective pendant leur période de repas et autres pauses non-rémunérées.

ARTICLE 7 COMITÉ OUVRIER-PATRONAL

- 7.01** Le comité ouvrier-patronal (« comité ») doit être composé de deux (2) représentants des infirmières ou infirmiers auxiliaires autorisés (employés par Shannex RLC Limited) et deux (2) représentants de l'Employeur, qui se réuniront six (6) fois par année;
- (a) Le comité doit se rencontrer à un temps fixé par entente mutuelle. Le comité tiendra au moins six (6) réunions par année, à moins que les parties en conviennent autrement. En cas d'urgence, une réunion peut être convoquée par l'une ou l'autre des parties.
- (b) Les points proposés à l'ordre du jour pour toute réunion doivent être échangés au moins trois (3) jours avant la réunion. Le comité peut, d'un commun accord, inviter d'autres personnes à assister à une réunion du comité.

- (c) Les représentants des employés ne devront pas subir une perte de salaire pour les heures consacrées aux réunions du comité.
- (d) Le comité doit traiter des questions d'ordre général suivantes :
 - (i) identification et résolution des problèmes communs;
 - (ii) faciliter la communication entre les employés et l'Employeur; et
 - (iii) élaborer et proposer des solutions viables pour résoudre les problèmes.

Le comité n'a aucune autorité sur les questions salariales ou les conditions d'emploi;

- (e) Les procès-verbaux doivent être préparés et signés par les représentants de chacune des parties qui ont assisté à la réunion du comité le plus tôt possible après la réunion.

ARTICLE 8 PROCÉDURE APPLICABLE AUX GRIEFS ET À L'ARBITRAGE

- 8.01** Le Syndicat doit nommer tout employé à titre de délégué syndical et l'Employeur est tenu de reconnaître un comité de délégués syndicaux qui sont employés par l'Employeur.
- 8.02** Un grief, aux fins de la présente convention, désigne tout différend ou tout litige ayant trait à l'interprétation ou l'application de la présente convention.
- 8.03** Le Syndicat doit indiquer par écrit à l'Employeur le nom de chaque délégué syndical et le nom du délégué syndical en chef. L'Employeur est tenu de les reconnaître. L'Employeur doit indiquer au Syndicat les noms des superviseurs, gestionnaires et personnes désignées pour chaque palier de la procédure applicable aux griefs.
- 8.04** **Étape 1 – Grief par écrit** – Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date des circonstances qui ont donné lieu au grief, l'employé et le représentant syndical ou le représentant syndical doit soumettre le grief par écrit au surveillant immédiat (ou remplaçant désigné). Le surveillant immédiat (ou remplaçant désigné) doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief. Dans les dix (10) jours précédant le dépôt d'un grief, les parties peuvent se rencontrer pour tenter de régler le différend à l'amiable.
- 8.05** **Étape 2 – Examen par le chef régional** - Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à la première étape, le grief doit être soumis par écrit au chef régional (ou remplaçant désigné) dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse au premier palier. Le chef régional (ou remplaçant désigné) doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception

du grief. L'une ou l'autre partie peut demander une rencontre pour discuter du grief avant la date limite de la réponse par écrit du chef régional.

- 8.06 Étape 3 - Examen par le directeur régional** – Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à la deuxième étape, le grief doit être soumis au directeur régional (ou remplaçant désigné) qui doit, sur demande, rencontrer l'employé et leur représentant syndical dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Le directeur régional (ou remplaçant désigné) doit répondre par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant cette réunion.
- 8.07 Arbitrage** - Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à la troisième étape, le Syndicat doit, dans un délai de trente (30) jours ouvrables, donner par écrit au directeur régional (ou remplaçant désigné) un avis de son intention de soumettre le litige à l'arbitrage.
- 8.08 Arbitrage** - Si un grief est renvoyé à l'arbitrage, l'affaire doit être entendue par un seul arbitre à moins qu'il ne soit mutuellement convenu par l'Employeur et le Syndicat que l'affaire devrait être entendue par un conseil d'arbitrage. Un conseil d'arbitrage composé de trois (3) personnes est choisi comme suit : le Syndicat et l'Employeur doivent nommer chacun un représentant au conseil d'arbitrage dans les dix (10) jours suivant l'avis de référence à l'arbitrage. Les représentants au conseil d'arbitrage doivent choisir un président dans les dix (10) jours suivant la date de nomination du dernier de ces représentants. Si les deux représentants ne peuvent pas s'entendre sur le choix d'un président, celui-ci doit être nommé par le ministre du Travail.
- 8.09** Le Syndicat et l'Employeur doivent s'entendre sur le choix d'un seul arbitre dans un délai de quatre (4) semaines. Si les parties ne parviennent pas à un accord, le ministre du Travail doit nommer l'arbitre.
- 8.10 Divulgence préalable à l'audience** - L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut ordonner la production de documents à la demande de l'une ou l'autre des parties à l'arbitrage à condition de donner un préavis à l'autre partie affectée.
- 8.11** À moins qu'il en ait été convenu autrement par les parties, le conseil d'arbitrage ou l'arbitre doit rendre une décision par écrit dans les trente (30) jours suivant l'audience. La décision arbitrale est définitive et obligatoire conformément à la *Loi sur les relations industrielles*. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage ne peut en aucun cas modifier la présente convention ou l'une de ses dispositions, toutefois il peut modifier ou régler tout grief découlant d'une mesure disciplinaire, une suspension ou un congédiement injuste imposé par l'Employeur à un employé.
- 8.12** Chaque partie doit payer les frais et les dépenses de la personne qu'il nomme et la moitié des dépenses du président du conseil d'arbitrage.

- 8.13 Grief de principe** - En cas de litige portant sur l'application ou l'interprétation de la présente convention, ou dans le cas d'un grief syndical, l'étape 1 de la procédure de règlement des griefs peut être omise.
- 8.14 Grief patronal** - Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date des circonstances qui ont donné lieu au grief, l'Employeur peut présenter un grief par écrit au président du Syndicat ou au remplaçant désigné. Le président du Syndicat doit répondre dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu, l'Employeur peut, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse du président du Syndicat, donner un avis de dix (10) jours au président du Syndicat de son intention de soumettre le litige à l'arbitrage.
- 8.15** Tout membre désigné par le Syndicat pour traiter les griefs doit avoir droit à du temps libre, sans perte de salaire, pour fournir une assistance quant aux questions relatives à la convention collective, pourvu que le remplacement de personnel ne soit pas nécessaire. Le représentant syndical doit obtenir la permission de son surveillant immédiat avant de quitter le lieu de travail et doit se présenter à son surveillant immédiatement à son retour. La permission ne doit pas être refusée sans raison valable.
- 8.16** Aux fins du présent article, les jours ouvrables sont du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des jours fériés.
- 8.17** Les parties peuvent s'entendre de procéder à la procédure de médiation d'arbitrage par entente mutuelle entre le Syndicat et l'Employeur.
- 8.18** Aucun grief ne doit être rejeté par une objection pour vice de forme ou par une objection spéciale. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage peut autoriser toute modification nécessaire au grief et il peut ignorer toute irrégularité de procédure dans le règlement d'un grief.
- 8.19** Les délais fixés pour les procédures applicables aux griefs et à l'arbitrage peuvent être prolongés avec le consentement des parties à la présente convention.
- 8.20** Le Syndicat a le droit, en tout temps, de se faire assister par conseiller syndical du SFCP lorsqu'il s'agit de traiter un grief avec l'Employeur à l'étape 1, 2 ou 3 de la procédure applicable aux griefs et/ou toute médiation ou arbitrage.

ARTICLE 9 MESURE DISCIPLINAIRE ET CONGÉDIEMENT

- 9.01** Sous réserve de l'article 10.01 (b), nul employé ne doit faire l'objet d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement sans motif valable. Les principes d'équité procédurale s'appliquent.

- 9.02** Les employés doivent être avisés par écrit des motifs de la suspension ou du congédiement, avec une copie au Syndicat.
- 9.03** Nonobstant le fait que les mesures disciplinaires soient progressives, il existe certains comportements de caractère extrêmement grave qui peuvent mener au congédiement immédiat d'un employé.
- 9.04** Un employé a droit à une représentation syndicale lorsqu'il fait l'objet d'une réprimande écrite ou d'une mesure disciplinaire plus grave, ou toute rencontre qui pourrait mener à une mesure disciplinaire. L'Employeur donnera un préavis de vingt-quatre (24) heures afin de permettre à l'employé de communiquer avec un représentant syndical. Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de délai déraisonnable en raison de la non-disponibilité du représentant syndical.
- 9.05** Si un employé refuse le droit à la représentation syndicale, l'employeur lui demande de confirmer par écrit qu'il sait et qu'il a le droit d'être représenté par le syndicat et qu'il a refusé de l'être.
- 9.06** Un employé doit donner un préavis de deux (2) semaines lorsqu'il désire démissionner de son poste, à moins que les parties en conviennent autrement. Les crédits de congés annuels, de jours fériés, et des heures supplémentaires accumulés doivent lui être versés le jour de la démission ou le jour de paye régulier suivant le jour de la démission lorsque le jour de la démission et le jour de paye ne sont pas les mêmes.
- 9.07** Lorsqu'un employé démissionne, est congédié, prend sa retraite, ou décède, l'employé ou son successeur doit recevoir la rémunération sur une base proportionnelle des crédits de congés annuels, de jours fériés, calculés à la date du dernier jour d'emploi. L'Employeur a le droit de retenir toutes les sommes dues à l'Employeur sur les prestations accumulées.
- 9.08** L'Employeur peut utiliser de l'équipement de contrôle et/ou de surveillance pour protéger les locaux et les biens de l'Employeur, et pour améliorer la sécurité personnelle des employés, des résidents et des visiteurs. La surveillance électronique ne doit pas être utilisée dans le but d'assurer la surveillance générale auprès des employés. Lorsque des circonstances ont donné lieu à une plainte ou que des allégations ont été faites concernant des résidents, des visiteurs ou des employés, les parties conviennent que l'enregistrement électronique peut être utilisé par l'Employeur aux fins de l'enquête sur l'incident. Lorsque la surveillance est utilisée à des fins disciplinaires, le Syndicat a le droit de visionner la vidéosurveillance utilisée dans le cadre de la discipline.

ARTICLE 10 PÉRIODE DE STAGE

10.01 Période de stage

- (a) Les six cents (600) premières heures travaillées à titre d'employé, excluant les heures d'orientation, sont considérées comme la période de stage;
- (b) Les employés stagiaires peuvent être congédiés en tout temps sans avoir le droit de recourir à la procédure applicable aux griefs et à l'arbitrage, à moins que le Syndicat allègue que le congédiement soit en violation de l'article 5 (Discrimination/harcèlement) de la présente convention. L'Employeur informera le Syndicat de tout congédiement d'un membre de l'unité de négociation au cours de sa période de stage.
- (c) Toutes les modalités de la présente convention, sauf tel que stipulé à l'article 10.01 (b), s'appliquent aux employés stagiaires;
- (d) Tout employé qui démissionne après avoir terminé sa période de stage, et qui est réembauché par l'Employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, doit compléter une période de stage jusqu'à concurrence de trois cent soixante (360) heures travaillées, et
- (e) La période de stage peut être prolongée d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

11.01 Liste d'ancienneté

- (a) Une liste d'ancienneté mise à jour de tous les employés incluant les employés stagiaires doit être envoyée au Syndicat et affichée sur le tableau d'affichage au plus tard le 15 mars 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 précédant le 28 février et le 31 août, respectivement.
- (b) 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.

- (c) Dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté, un employé qui désire contester les révisions y afférent doit indiquer son désaccord par écrit à l'Employeur. L'Employeur doit répondre à l'employé dans un délai de cinq (5) jours en ce qui a trait à la question soulevée.
- (d) Dans l'éventualité où plus d'un employé commence à travailler à la même date et à la même heure, l'ancienneté de ces employés doit être déterminée par un tirage au sort en présence de tous les employés affectés et d'un représentant syndical. Les résultats doivent être documentés et signés par les employés affectés.
- (e) L'Employeur doit fournir à la secrétaire archiviste de la section locale 5446, le 15 mars et le 15 septembre de chaque année, une liste complète des employés de la section locale 5446, y compris l'ancienneté et les coordonnées actuelles (courriel et/ou numéro de téléphone).

11.02 Accumulation d'ancienneté

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

- (a) Les congés de maternité tel que prévu dans la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*.
- (b) Les congés de garde d'enfant tel que prévu par la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*.
- (c) La période d'incapacité résultant d'un accident de travail qui est reconnue par Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick, ouvrant droit à une indemnité en vertu 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 d'une durée maximale de deux (2) ans sera accordé à un employé élu ou nommé à des fonctions publiques selon l'article 15.06 avec un maximum de quinze (15) jours sans rémunération par année accordés aux employés élus ou nommés à des fonctions publiques pour des tâches liées à leur élection ou nomination à des fonctions publiques sous réserve d'un avis de quarante-huit (48) heures et qu'il n'y a pas de frais supplémentaires pour l'Employeur.

- (f) Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps plein en vertu des paragraphes (a), (b), (c), (d) et (e) ci-dessus doit être basé sur trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine. Le nombre d'heures d'ancienneté créditées à un employé à temps partiel en vertu des paragraphes (a), (b), (c), (d) et (e) ci-dessus doit être égal à la quantité d'heures la plus élevée d'ancienneté ayant été accordée pendant la période de congé à tout employé ayant moins d'ancienneté dans la même classification et dans le même département. Un employé recevant des prestations de Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick ne doit pas recevoir moins d'ancienneté que ce qu'il reçoit en réalité de Travail sécuritaire Nouveau-Brunswick.
- (g) L'accumulation d'ancienneté prévue aux paragraphes (a), (b), (c), (d) et (e) ci-dessus 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, sous réserve de l'article 21.05 (b).

11.03 Perte d'ancienneté

Un employé perd seulement son ancienneté dans les cas suivants :

- (a) lorsqu'il est congédié pour une raison valable et ne réintègre pas son poste;
- (b) lorsqu'il démissionne ou prend sa retraite;
- (c) lorsqu'il s'absente de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans en avertir l'Employeur, à moins qu'il lui soit impossible de le faire;
- (d) lorsque, après avoir reçu un avis de rappel à la suite d'une mise en disponibilité, l'employé n'a pas avisé l'Employeur s'il acceptera ou non le rappel dans un délai de sept (7) jours ouvrables. Il incombe à l'employé de tenir l'Employeur au courant de son adresse actuelle;
- (e) lorsqu'il est mis en disponibilité pendant plus de deux (2) ans;
- (f) lorsqu'elle ne se présente pas au travail à la fin d'un congé ou d'un congé de maternité à moins d'avoir informé l'Employeur de son incapacité de retourner au travail et qu'elle a une raison valable; et
- (g) un employé qui prend sa retraite ou démissionne perd son ancienneté, mais si dans les six (6) mois suivant la retraite ou démission, l'employé retourne travailler à Pavillon Richard, il reprendra l'ancienneté qu'il avait accumulé avant la retraite ou démission et

accumulera de l'ancienneté additionnelle sur une base régulière en fonction du statut de la nomination après la retraite ou démission.

11.04 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.

ARTICLE 12 MISE EN DISPONIBILITÉ ET RAPPEL

12.01 Définition de mise en disponibilité

Une mise en disponibilité désigne une réduction du personnel ou une diminution des heures de travail d'un employé à temps plein ou à temps partiel.

12.02 Mise en disponibilité et rappel

- (a) En cas de mise en disponibilité, les employés doivent être mis à pied en commençant par celui qui compte le moins d'ancienneté, pourvu que les employés restants possèdent la compétence et la capacité pour accomplir les tâches de ce poste;
- (b) Les employés mis en disponibilité doivent être rappelés par ordre d'ancienneté lorsque le travail devient disponible, pourvu qu'ils possèdent la compétence et la capacité pour accomplir les tâches de ce poste; et
- (c) Un employé affecté par une mise en disponibilité peut réclamer le poste de tout employé ayant moins d'ancienneté pourvu qu'il possède la compétence et la capacité pour accomplir les tâches du poste réclamé.
- (d) Dans la mesure du possible, un employé mis en disponibilité qui possède les compétences et aptitudes pour effectuer le travail peut être offert un poste vacant dans un autre établissement du SCFP 5446 avant de procéder à des candidatures externes pour ce poste. L'Employeur accepte de suivre les exigences du poste actuel, y compris

l'ancienneté, lorsqu'il prend une décision. Plus particulièrement, les candidatures internes de l'unité de négociation à l'autre endroit seront acceptées avant ce processus.

12.03 Avis de mise en disponibilité

- (a) L'Employeur consultera les représentants des employés au Comité ouvrier-patronal concernant les moyens de minimiser les incidences négatives sur les employés qui seront mis en disponibilité. L'Employeur peut examiner d'autres options présentées par les représentants;
- (b) L'Employeur doit accorder à chaque employé déplacé une période de quarante-huit (48) heures pour examiner les options de déplacement et aviser l'Employeur par écrit de son choix; et
- (c) Un avis écrit de vingt et un (21) jours doit être donné à un employé affecté, à l'exception d'une mise en disponibilité résultant de conflits de travail ou de cas d'urgence indépendants de la volonté de l'Employeur, auquel moment un préavis sera donné le plus tôt possible.

12.04 Relais occasionnels

Tout employé mis en disponibilité peut indiquer sa disponibilité pour travailler des relais occasionnels. Le statut d'un employé ne doit pas changer pendant qu'il travaille des relais occasionnels. Si un employé rappelé travaille des relais occasionnels, la période de rappel sera prolongée en fonction du nombre d'heures travaillées.

12.05 Nouveaux employés

Aucun nouvel employé à temps plein ou à temps partiel ne doit être embauché avant que tous ceux qui ont été mis en disponibilité du Pavillon Richard aient eu la possibilité de réemploi, jusqu'au niveau de travail avant la mise en disponibilité, sauf lorsque l'Employeur a établi la nécessité d'embaucher des personnes possédant des aptitudes et des connaissances spécialisées.

12.06 Avis de rappel

- (a) Il incombe à chaque employé mis en disponibilité de tenir l'Employeur au courant de son adresse et de son numéro de téléphone; et

- (b) L'Employeur doit donner un avis de rappel par téléphone ou par la poste au dernier numéro de téléphone ou à la dernière adresse connue de l'employé. L'employé est tenu de travailler à la date demandée par l'Employeur. L'employé peut, si sa situation personnelle l'exige, prolonger sa date de retour au travail pour une période maximale de sept (7) jours ouvrables.

12.07 L'ancienneté à la date de l'avis de mise en disponibilité est prise en compte pour déterminer les droits en vertu du présent article.

ARTICLE 13 POSTES VACANTS

13.01 Lorsqu'un poste à temps plein ou à temps partiel est créé, ou qu'un poste à temps plein ou à temps partiel devient vacant dans une classification que l'Employeur a l'intention de combler (y compris un poste temporaire prévu pour une durée de plus de douze (12) semaines) l'Employeur doit publier l'avis sur la plateforme électronique d'offres d'emploi de l'Employeur pendant au moins sept (7) jours civils. Le nom du candidat choisi sera affiché dans les quatorze (14) jours suivant la clôture du concours. Si l'Employeur n'a pas l'intention de combler un poste, il doit en aviser le Syndicat.

- (a) Chaque affichage de poste doit inclure la classification d'emploi, les qualifications requises, les connaissances et l'éducation requises, l'équivalent temps plein, les heures de travail, la date de début de l'emploi et la date de fin prévue pour les affectations temporaires. Les qualifications ne doivent pas être établies de façon arbitraire ou discriminatoire. Le Syndicat doit être tenu au courant de toute prolongation.

- (b) Si un employé souhaite postuler, une demande par écrit doit être présentée directement au représentant désigné de l'Employeur.

13.02 Lorsqu'un poste vacant est à pourvoir, le candidat choisi sera déterminé selon l'ancienneté lorsque l'Employeur juge que deux ou plusieurs candidats possèdent relativement les mêmes capacités, aptitudes et qualifications pour exercer les fonctions du poste.

13.03 Aucune demande externe ne doit être considérée tant que les demandes des employés actuels n'ont pas été dûment prises en compte.

13.04 Si un employé n'est pas retenu pour un poste pour lequel il a postulé, l'Employeur doit, sur demande, rencontrer l'employé et lui expliquer la ou les raisons pour lesquelles il n'a pas été choisi.

13.05 Si le candidat choisi est un employé en poste, il doit être placé en période d'essai pour trois cents (300) heures travaillées dans son nouveau poste. Si l'Employeur juge qu'il ne convient pas au nouveau poste, ou si l'employé se juge incapable d'assumer les fonctions de son nouveau poste, avant la fin de la période d'essai, l'employé doit retourner à son ancien poste ou un poste équivalent et à son ancien salaire. Tout autre employé qui avait fait l'objet d'avancement ou de mutation à cause de la redistribution des postes doit retourner à son ancien poste ou à un poste équivalent et à son ancien salaire. Un employé ne peut demander de quitter un nouveau poste pendant la période d'essai de trois cents (300) heures qu'une seule fois au cours d'une période de cinq (5) ans.

13.06 Les employés ne peuvent occuper plus d'un poste temporaire à la fois.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 Semaine de travail normale

Les heures de travail d'un employé à temps plein seront en moyenne soixante-quinze (75) heures sur une période de deux semaines.

14.02 Affichage des horaires

(a) L'Employeur doit afficher au moins deux (2) semaines à l'avance l'horaire des heures de travail de tous les employés à temps plein et les employés à temps partiel, dans un endroit désigné hors d'accès au public;

(b) Un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures avant le relais prévu doit être donné à l'employé lorsqu'un relais est changé. Un changement de relais se produit lorsque l'heure de début et la durée d'un relais sont modifiées ou que la date du relais est changée;

Sauf lorsqu'un changement est effectué d'un commun accord entre l'employé et l'Employeur, si l'horaire est modifié par l'Employeur sans préavis d'au moins quarante-huit (48) heures avant le début du relais, l'employé doit être rémunéré au taux des heures supplémentaires d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier de l'employé (à l'exception des employés occasionnels et des employés à temps partiel travaillant sur une base occasionnelle);

(c) L'Employeur reconnaît que les employés à temps plein veulent et méritent autant de régularité et de prévisibilité que possible dans leurs heures de travail. L'Employeur convient qu'il n'y aura pas de changements arbitraires ou déraisonnables au niveau des relais. Si un relais est annulé par l'Employeur sans préavis d'au moins quarante-huit (48)

heures avant le début du relais, l'Employeur doit offrir un relais de travail compensatoire dans un délai de deux semaines. Ce relais de travail compensatoire est en sus de tous relais de travail déjà prévus à l'horaire au cours de cette période de deux semaines;

- (d) La rotation de relais fera partie de l'horaire;
- (e) Lorsque des changements importants à l'horaire de travail sont considérés, l'Employeur convient de tenir des consultations préalables avec les employés affectés et tiendra compte des préférences de la majorité des employés affectés, à condition qu'il n'y ait aucune répercussion défavorable sur les coûts et les besoins opérationnels de l'Employeur; et
- (f) L'Employeur doit afficher l'horaire de travail de Noël et du jour de l'An au plus tard le 15 novembre de chaque année.

14.03 Période de repos

- (a) Les périodes de repos suivantes sont prévues pour chaque relais de huit (8) heures ou plus, mais moins de douze (12) heures :
 - (i) Une période de repas sans solde de trente (30) minutes; et
 - (ii) Deux périodes de repos payées de quinze (15) minutes.
- (b) Les périodes de repos suivantes sont prévues pour chaque relais de douze (12) heures ou plus :
 - (i) Une période de repas sans solde de quarante-cinq (45) minutes; et
 - (ii) Trois périodes de repos payées de quinze (15) minutes chaque; ou
 - (iii) À la discrétion de l'Employeur, les périodes de repos peuvent être combinées pour offrir deux (2) périodes de repas et deux (2) pauses café.
- (c) Une période de repos payée de quinze (15) minutes sera accordée aux employés qui travaillent des relais de quatre (4) heures.

- (d) L'Employeur doit faire tout effort raisonnable pour organiser l'affectation du personnel par relais afin de permettre à chaque employé des périodes de repas et des périodes de repos désignées périodiquement pendant les relais.
- (e) Les besoins opérationnels peuvent exiger que les employés demeurent dans l'unité ou dans l'établissement pendant leurs périodes de repas et périodes de repos désignées.
- (f) Lorsque les besoins opérationnels empêchent un employé d'avoir une période de repas ou une période de repos ininterrompue et qu'il n'est pas possible de reporter la totalité ou une partie de la ou les pauses manquées pendant le reste du relais, l'employé doit être rémunéré au taux régulier pour la période de repas de trente (30) minutes ou de quarante-cinq (45) minutes à condition d'en avoir avisé l'Employeur avant la fin du relais. Les heures supplémentaires en vertu de la présente convention ne s'appliquent pas dans ces circonstances.

14.04 Jours de repos

L'Employeur s'efforcera de:

- (a) Pour les employés qui travaillent des relais de huit (8) heures, ne pas prévoir plus de cinq (5) jours consécutifs; et
- (b) Pour les employés qui travaillent des relais de douze (12) heures, ne pas prévoir plus de quatre (4) jours consécutifs.

Il est convenu que les paragraphes (a) et (b) ne s'appliquent pas lorsqu'un nouvel horaire de travail est déterminé conformément à l'article 14.02 (e).

14.05 Congés de fin de semaine

- (a) Les employés à temps plein peuvent être tenus de travailler deux (2) fins de semaine sur quatre (4); et
- (b) Les employés à temps partiel peuvent être tenus de travailler deux (2) fins de semaine sur trois (3).

Il est convenu que les paragraphes (a) et (b) ne s'appliquent pas lorsqu'un nouvel horaire de travail est déterminé conformément à l'article 14.02 (e).

14.06 Temps libre entre les relais

Sauf entente entre l'employé et l'Employeur, la période minimale de temps libre entre les relais réguliers est de douze (12) heures.

14.07 Relais supplémentaires

- (a) Lorsque des relais ou des heures de travail supplémentaires sont disponibles, ils seront d'abord offerts par ordre d'ancienneté aux employés à temps partiel qui ont indiqué leur disponibilité et ensuite par ordre d'ancienneté aux employés occasionnels qui ont indiqué leur disponibilité, pourvu que cela n'entraîne aucun surtemps.
- (b) Si l'Employeur ne respecte pas la procédure établie à l'article 14.07(a) 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 l'occasion de faire un relais de travail compensatoire à l'intérieur d'une période de quatre (4) semaines. Si le relais de travail compensatoire n'a pas été accordé dans un délai de quatre (4) semaines, l'employé doit être rémunéré pour toutes les heures et les avantages perdus en vertu de la présente convention. Le relais de travail compensatoire doit être aussi proche que possible du jour et du quart manqués et sera à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé. Le relais de travail compensatoire ne sera pas considéré comme du surtemps.
- (c) L'employé ne doit pas refuser les offres raisonnables faites par l'Employeur conformément aux règles stipulées à l'article 14.07(b). Si l'employé refuse les offres raisonnables faites au cours de la période de quatre (4) semaines, il ne peut demander aucune rémunération des heures et avantages perdus en vertu de la présente convention.

14.08 Échange de relais

Un employé peut échanger de relais avec un autre employé dans la même classification, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) L'employé doit faire la demande au moins vingt-quatre (24) heures avant l'échange du relais, et obtenir l'approbation du superviseur immédiat (ou remplaçant désigné). L'approbation ne doit pas être refusée sans raison valable.
- (b) Il ne doit pas y avoir de coût additionnel pour l'Employeur; par exemple, aucun échange de relais ne peut être effectué si un employé reçoit des heures supplémentaires en raison

de l'échange, à moins d'entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur que les heures supplémentaires ne s'appliqueront pas; et

- (c) Les relais échangés doivent avoir lieu dans la période de paye courante ou suivante.

14.09 Garantie d'heures de travail

Les employés qui se rendent au travail tel que prévu par l'Employeur se verront garantir des heures de travail pour ce relais.

14.10 Heures supplémentaires

- (a) Les employés à temps plein et les employés à temps partiel doivent être rémunérés au taux des heures supplémentaires d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier de l'employé à temps plein pour toutes les heures travaillées après les heures normales de sept heures et demie (7.5) (si le relais régulier est de huit (8) heures par jour) ou onze et un quart (11.25) d'heures (si le relais régulier est de douze (12) heures par jour) ou une moyenne de soixante-quinze (75) heures travaillées au cours d'une période de deux semaines;
- (b) Tout autre employé à temps partiel (travaillant des relais de 8 heures et de 12 heures) doit être rémunéré au taux des heures supplémentaires d'une fois et demie (1 ½) le taux horaire de base des employés à temps partiel pour toutes les heures travaillées après onze et un quart (11.25) heures par jour ou soixante-dix-huit et trois quarts (78.75) heures travaillées au cours d'une période de deux semaines;
- (c) Un employé à temps plein qui est tenu de travailler son jour de repos doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux régulier pour toutes les heures travaillées;
- (d) Les heures supplémentaires doivent être autorisées à l'avance par la direction;
- (e) Les heures supplémentaires doivent être payées à la période de paye au cours de laquelle elles sont effectuées, lorsque possible, mais au plus tard à la période de paye suivante;
- (f) Les heures supplémentaires ne doivent pas être réclamées pour moins de quinze (15) minutes à la fin d'un relais, mais si le surtemps s'élève à quinze (15) minutes ou plus, le taux des heures supplémentaires s'applique à la période totale de travail effectué après le relais;

- (g) Aucun employé ne doit recevoir, pour tout travail effectué, plus d'une fois et demie (1 ½) son taux régulier; et
- (h) Lorsqu'un poste supplémentaire est affiché par l'Employeur, il doit être offert par ordre d'ancienneté, d'abord aux employés à temps plein qui ont atteint le seuil des heures supplémentaires, puis aux employés à temps partiel qui ont atteint le seuil des heures supplémentaires, et enfin aux employés occasionnels qui ont atteint le seuil des heures supplémentaires.

14.11 Périodes de repos et indemnité de repas pendant le double quart

- (a) Si un employé est tenu de travailler un double quart de travail, soit deux (2) relais consécutifs de huit (8) heures, il doit bénéficier d'une période de repos payée de trente (30) minutes avant le début du deuxième relais.
- (b) Si un employé travaille un double quart de travail, un repas sera fourni par l'Employeur. Si un repas ne peut être fourni par l'Employeur, l'employé doit être remboursé le coût du repas jusqu'à concurrence de quinze (15) dollars sur présentation d'un reçu.

14.12 Couverture des soins infirmiers

Les employés conviennent de couvrir toutes les unités pendant le changement de quart, sous réserve des dispositions du présent article.

14.13 Changement d'heure

Le changement de l'heure avancée à l'heure normale ou vice-versa ne doit pas entraîner le paiement de plus ou moins que les heures normales de travail des employés.

ARTICLE 15 CONGÉS AUTORISÉS

15.01 Congé de deuil

- (a) Aux fins du présent article, les termes ou phrases ci-dessous ont les définitions suivantes :
 - i. « Famille immédiate » désigne un conjoint, un enfant, l'enfant du conjoint, un parent, le nouveau mari de sa mère ou la nouvelle femme de son père, un frère, une sœur, un frère par alliance, une sœur par alliance, un petit-enfant, et un grand-parent.

- ii. « Famille élargie » désigne le petit-enfant du conjoint, un beau-parent, un beau-fils, une belle-fille, un beau-frère, une belle-sœur, une tante, un oncle, une nièce, un neveu et un tuteur légal.
 - iii. Lorsqu'il est fait référence dans cet article aux rapports entre « beaux-parents » et « famille par alliance », ceux-ci ne seront pris en considération que dans les cas où il s'agit d'une relation actuelle au moment de la demande.
-
- (b) Dans le cas du décès d'un membre de la famille immédiate, l'employé doit obtenir un congé autorisé pendant une période de sept (7) jours consécutifs à compter de minuit suivant l'avis de décès. Durant le congé, l'employé doit être rémunéré jusqu'à cinq (5) jours de congé, à condition qu'il s'agisse de jours où l'employé était tenu de travailler.
 - (c) Dans le cas du décès d'un membre de la famille élargie, l'employé doit obtenir un congé autorisé pendant une période de cinq (5) jours consécutifs à compter de minuit suivant l'avis de décès. Durant le congé, l'employé doit être rémunéré jusqu'à trois (3) jours de congé, à condition qu'il s'agisse de jours où l'employé était tenu de travailler.
 - (d) Lorsqu'un employé est en vacances au moment du décès, l'employé doit obtenir un congé de deuil et être crédité le nombre approprié de jours à leurs crédits de congés annuels;
 - (e) Un employé peut reporter un (1) jour du congé de deuil si les funérailles ou le service commémoratif n'a pas lieu immédiatement après le décès. Un avis de report doit être donné au moment du décès; et
 - (f) 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. L'employé peut utiliser ses jours fériés accumulés ou ses jours de congés annuels accumulés pour couvrir la période de congé sans solde.
 - (g) En cas de décès d'une personne hors famille, l'employé peut demander à son directeur l'autorisation de prendre un congé non-rémunéré pour assister aux funérailles. Si le congé est accordé, l'employé peut demander à être rémunéré de leurs crédits de congés annuels.

15.02 Congé personnel

- (a) Un employé peut demander à leur directeur régional la permission de prendre un congé personnel sans solde.

- (b) Toute demande de congé personnel doit être soumise par écrit au directeur régional vingt-et-un (21) jours avant la date de début, sauf dans les situations d'urgence. La demande doit préciser la date de retour prévue.
- (c) La décision d'accorder ou non la demande de congé est à la discrétion de l'Employeur.
- (d) Aucun congé personnel ne sera accordé aux fins de maintenir un autre emploi.
- (e) Les avantages sociaux peuvent être maintenus pendant période de congé personnel à condition que l'employé paie d'avance le plein coût des prestations pour la période du congé.
- (f) Les employés n'ont pas le droit d'accumuler des congés annuels, des congés de maladie, ou des jours fériés durant la période de congé personnel.

15.03 Congé pour fonctions judiciaires

- (a) L'Employeur doit accorder un congé payé à un employé qui est appelé à agir comme juré (incluant la procédure de sélection du jury) pour chaque jour de travail prévu à l'horaire, à l'exception d'un employé qui est en congé non payé ou qui est suspendu, qui est appelé à agir comme juré. Les indemnités reçues par l'employé, sauf les frais de voyage, repas et autres dépenses pour un jour de travail prévu à l'horaire qu'il a servi de membre du juré, doivent être remis à l'Employeur pourvu que l'employé reçoive le montant le plus élevé;
- (b) L'Employeur doit accorder un congé payé pour chaque jour de travail prévu à l'horaire lorsqu'un employé est tenu de comparaître comme témoin devant le tribunal concernant une question survenue dans le cadre de son emploi. Les indemnités reçues par l'employé, sauf les frais de voyage, repas et autres dépenses pour un jour de travail prévu à l'horaire qu'il a comparu devant le tribunal, doivent être remis à l'Employeur pourvu que l'employé reçoive le montant le plus élevé;

« Témoin » désigne une personne assignée à témoigner sous serment ou affirmation solennelle. Cependant, ce terme ne doit pas inclure une personne directement ou indirectement impliquée en tant que partie à l'instance;
- (c) L'Employeur doit accorder un congé non payé pour chaque jour de travail prévu à l'horaire lorsqu'un employé est assigné à comparaître comme témoin devant le tribunal ou un arbitre concernant une question autre que celle mentionnée à l'article 15.03 (b); et

- (d) Un employé doit aviser son superviseur dès que possible lorsqu'il est tenu de servir dans l'une des circonstances ci-dessus, et doit fournir la preuve qu'il a servi de membre du juré ou comparu comme témoin et du montant qu'il a reçu.

15.04 Congé de soignant

L'Employeur doit accorder à un employé un congé sans solde conformément aux dispositions du congé de soignant de la *Loi sur les normes d'emploi*.

15.05 Congé de maladie

- (a) Seuls les employés à temps plein, à temps partiel et stagiaires peuvent accumuler des crédits de congé de maladie payés, et seuls les employés à temps plein et à temps partiel peuvent utiliser des crédits de congé de maladie.
- (b) Les crédits de congé de maladie payés pour les employés à temps plein et à temps partiel s'accumulent comme suit :
 - (i) Un employé à temps plein ou à temps partiel accumulera des crédits de congé de maladie payés à raison d'une (1) heure par quatorze heures et demie (14 ½) travaillées, à compter du premier jour d'emploi;
 - (ii) L'accumulation maximale est de neuf cent soixante-quinze (975) heures;
 - (iii) L'Employeur doit fournir à chaque employé un rapport de ses crédits de congé de maladie, le nombre de crédits de congé de maladie utilisés et les crédits de congé de maladie accumulés.
- (c) Les crédits de congé 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 des congés de maladie accumulés pour chaque heure régulière de travail durant laquelle l'employé est en congé de maladie.
- (d) Une maladie ou une blessure pour laquelle une indemnisation des accidents du travail est payable ne doit pas être considérée comme une maladie ou une blessure personnelle pour laquelle un employé est admissible à recevoir une indemnité de congé de maladie payée par l'Employeur ou une assurance de responsabilité civile.

- (e) L'Employeur se réserve le droit d'exiger la production d'un certificat de médecin de tout employé qui demande un congé de maladie. Si un tel certificat n'est pas fourni, l'employé n'a pas droit à un congé de maladie payé pour cette absence.
- (f) Les employés qui sont en congé et qui reçoivent des indemnités d'accident du travail doivent tenir l'Employeur au courant de leurs progrès/changements et de leur état de santé.
- (g) Le paiement du temps perdu en raison d'une blessure indemnisé par Travail sécuritaire NB sera effectué conformément à la *Loi sur les accidents du travail* (Nouveau-Brunswick). L'indemnité d'accident du travail sera remise directement à l'employé.
- (h) **Représentation syndicale** - Un employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lors d'une réunion avec l'Employeur pour discuter de son assiduité au travail pour raisons de santé. L'employé doit être informé de ce droit avant la planification d'une réunion.
- (i) **Coût des certificats et des examens** – Lorsque l'Employeur exige un certificat ou un rapport médical détaillé à la suite d'un examen médical, l'Employeur doit payer le coût de l'examen, du formulaire, du certificat ou du rapport médical, lequel n'est pas couvert par l'assurance médicale.
- (j) **Rendez-vous médical ou dentaire/Congé pour obligations familiales/Congé d'urgence**
Les employés ayant suffisamment de crédits de congé de maladie ont droit à des congés payés jusqu'à un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) par année déduit des crédits de congé de maladie afin de :
 - i) Assister à un rendez-vous médical ou dentaire personnel. L'employé doit aviser son superviseur immédiat dès que possible lorsqu'il doit s'absenter pendant les heures de travail pour un rendez-vous médical ou dentaire personnel. L'approbation de doit pas être refusée sans raison valable;
 - ii) Assister à des situations d'urgence telles:
 - a) La santé médicale ou dentaire de l'employé est à risque immédiat et grave;
 - b) La maladie ou l'incapacité d'un membre de la famille immédiate de l'employé tel que défini à l'article 15.01 qui exige l'attention personnelle

de l'employé afin de voir à ce que des soins soient fournis, et qui ne peut être assuré par quelqu'un d'autre ou par l'employé en dehors des heures de travail; et

- c) Une situation critique (par ex. incendie, inondation) (excluant les conditions énumérées à l'article 15.08) qui nécessite l'attention personnelle de l'employé, et qui ne peut être assuré par quelqu'un d'autre ou par l'employé en dehors des heures de travail.

L'Employeur peut exiger une preuve de la situation réclamée;

- iii) Un employé peut utiliser jusqu'à quinze (15) des heures mentionnées à l'article 15.05 (j) pour assister à des rendez-vous médicaux ou dentaires pour sa famille immédiate. Les employés doivent faire tous les efforts raisonnables pour organiser de tels rendez-vous en dehors des heures de travail; et

(k) Retour au travail après un congé de maladie

Un employé doit se présenter au travail pour tous les relais placés à l'horaire à moins qu'il ne soit en congé autorisé. Lorsqu'un employé a été en congé de maladie autorisé pendant une période de deux (2) mois consécutifs ou plus, il doit donner un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date prévue du retour au travail, sauf si une période de préavis plus courte est convenue entre l'employé et l'Employeur.

- (l) Lorsqu'un employé a épuisé leurs crédits de congé de maladie accumulés, l'Employeur leur accordera un congé de maladie non payé conformément à la Loi sur les normes d'emploi. L'Employeur se réserve le droit de demander à l'employé de fournir une preuve adéquate de maladie.

(m) Éclosion de maladie infectieuse

Si une éclosion de maladie infectieuse affectant les employés est déclarée dans un établissement par le service de santé publique/contrôle des infections et en conséquence un employé est demandé de ne pas se présenter au travail ou de quitter le lieu de travail, les crédits de congé de maladie seront utilisés conformément à l'article 15. Si l'employé a utilisé tous leurs congés de maladie accumulés, d'autres heures accumulées ou un congé de maladie non payé leur sera accordé.

- (n) En cas de fausse couche, d'interruption de grossesse ou d'accouchement d'un mort-né, l'employé a droit à un congé de maladie.

15.06 Congé pour charge publique

- (a) L'Employeur doit accorder un congé sans solde à la demande de tout employé à temps plein ou à temps partiel qui se présente comme candidat à une élection fédérale, provinciale ou municipale. Si l'employé à temps plein ou à temps partiel retire sa candidature ou est un candidat non retenu, il a le droit de retourner à son ancien poste sans perte d'avantages à condition que l'employé donne un préavis de deux (2) semaines à l'Employeur de son intention de retourner au travail, sauf s'il y a entente mutuelle d'une période de préavis plus courte.
- (b) Un congé sans solde pour une durée maximale de deux (2) ans sera accordé à un employé à temps plein ou à temps partiel élu à des fonctions publiques au sein du gouvernement fédéral, provincial ou municipal. Ce congé peut être prolongé avec l'accord de l'employeur; et
- (c) À son retour, l'employé sera placé dans un poste déterminé selon les besoins de l'Employeur à ce moment. L'employé doit être payé au même échelon de salaire que celui de son poste précédent avant le début du congé. L'employé doit conserver les avantages accumulés jusqu'au début du congé, y compris l'ancienneté. L'employé doit continuer d'accumuler de l'ancienneté pendant le congé sous réserve de l'article 11.02 (e).

15.07 Congé d'études

- (a) L'Employeur peut accorder un congé d'études sans solde à un employé à temps plein ou à temps partiel qui travaille depuis au moins un (1) an. La demande de congé doit être faite au moins trois (3) mois avant la date de début prévue, ou dans les plus brefs délais possibles si le préavis est inférieur à trois (3) mois, et la nature du programme de formation doit être directement liée aux aptitudes et aux exigences de l'Employeur;
- (b) Un employé en congé d'études conservera les avantages qu'il a accumulés jusqu'au début de son congé. L'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté pendant le congé d'études;
- (c) À son retour, l'employé doit retourner à son poste précédent ou dans un poste et statut équivalent à celui qu'il occupait avant le début du congé, à moins que les parties en conviennent autrement;

- (d) Un employé en congé d'études peut travailler pour l'Employeur pendant son congé d'études, sous réserve des principes suivants :
 - (i) L'employé peut, à sa discrétion, choisir de travailler pour l'Employeur pendant un congé d'études. L'approbation du congé ne dépendra pas du consentement de l'employé à travailler pendant le congé d'études;
 - (ii) Lorsque l'employé accepte de travailler pendant un congé d'études, il doit conserver le statut d'un employé régulier en congé autorisé. L'employé doit maintenir tous les droits et protections dont il aurait bénéficié pendant le congé; et
 - (iii) Lorsqu'un employé accepte de travailler pendant un congé d'études, il sera traité comme un employé occasionnel aux fins de la rémunération et des avantages, à l'exception des dispositions relatives à l'accumulation de l'ancienneté et à la progression des échelons de salaire.

15.08 Conditions météorologiques défavorables

- (a) Il incombe à l'employé de faire tous les efforts raisonnables pour arriver à son lieu de travail comme prévu à l'horaire, toutefois, durant une tempête, un employé qui est incapable de se rendre au travail à cause de la condition des rues telle que déclarée par la Commission des autoroutes ou la police; ou lorsque l'accès routier est limité aux véhicules d'urgence seulement, sera :
 - (i) Rémunéré pour un quart de travail complet si l'employé arrive au travail dans les deux (2) premières heures du relais prévu à l'horaire;
 - (ii) Ne sera rémunéré que pour les heures effectuées si l'employé arrive après les deux (2) premières heures du relais prévu à l'horaire;
 - (iii) Tout employé rappelé ou appelé à faire des heures supplémentaires pour remplacer un employé qui est en retard, sera payé pour toutes les heures travaillées au taux applicable. Au moment de l'arrivée de l'employé initialement prévu à l'horaire, l'employé remplaçant sera relevé de ses fonctions et aucun paiement additionnel ne sera dû;
- (b) Lorsque l'arrivée de l'employé au travail est impossible ou retardée au-delà de deux (2) heures en raison de conditions météorologiques défavorables, l'employé peut :

- (i) garder le temps manqué comme des heures non rémunérées; ou
 - (ii) déduire le temps manqué des jours fériés accumulés ou des congés annuels; ou
 - (iii) lorsque l'employé n'a pas droit aux congés payés accumulés, il peut, avec l'autorisation préalable de l'Employeur, compenser le temps manqué dans la mesure où l'horaire le permet.
- (c) Les dispositions ci-dessus n'enlèvent pas la responsabilité de l'employé de communiquer à l'Employeur, si possible, leur intention de se rendre au travail.
- (d) Un tel congé ne doit pas être mentionné ou utilisé dans les calculs se rapportant à l'assiduité de l'employé.

15.09 Affaires syndicales

- (a) Sous réserve des besoins opérationnels, 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 en même temps. La demande de congé doit être faite deux (2) semaines à l'avance, si possible;
- (b) L'Employeur doit maintenir le plein salaire et tous les avantages de l'employé pendant une absence autorisée conformément à l'article 15.09 (a). Le Syndicat doit rembourser l'Employeur;
- (c) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans doit être accordé à un employé élu ou nommé à un poste à temps plein au sein du Syndicat. Ce congé peut être prolongé avec l'approbation de l'Employeur. Lorsqu'un congé non payé est accordé en vertu de l'article 15.09 (c), les conditions suivantes concernant le retour au travail de l'employé doivent être respectées :
- (i) un avis de vingt-et-un (21) jours signifiant l'intention de retour au travail doit être donné à l'Employeur; et
 - (ii) 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 15.06 (c).

- (d) Pour les employés occupant un poste au sein de l'exécutif provincial du Syndicat, l'Employeur peut accorder des demandes de congé syndical supplémentaires en plus de ce qui est stipulé à l'article 15.09 (a), sous réserve des exigences du service.

15.10 Violence familiale

- (a) L'Employeur reconnaît que les employés sont parfois confrontés à des situations de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent affecter leur assiduité et leur rendement au travail.
- (b) Les employés ont droit à un congé conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi relatives au congé pour violence familiale, le cas échéant.
- (c) Protection contre les mesures disciplinaires – L'employeur convient qu'aucune mesure disciplinaire ne sera prise contre un employé si leur assiduité au travail est affectée à la suite d'un congé pris conformément aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi relatives au congé pour violence familiale.
- (d) Confidentialité – Toutes les informations personnelles concernant la violence familiale demeureront confidentielles, conformément à la législation en vigueur.

15.11 Congé de maternité

- (a) Les employées auront droit à un congé sans solde conformément aux dispositions relatives aux congés de maternité en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*.
- (b) Prestation supplémentaire d'assurance emploi
Sous réserve de l'approbation et du financement du ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick :
 - (i) 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 qui 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.

- (ii) 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) pourcent 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.
- (iii) « 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 traitement rétroactif, la paie de suppléance, la prime de relais, le surtemps ou toute autre rémunération supplémentaire.
- (iv) Conformément au paragraphe 15.11 (b)(i) 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.
- (v) 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.

15.12 Congé parental et congé d'adoption

Les employés auront droit à un congé sans solde conformément aux dispositions relatives au congé parental et au congé d'adoption en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi du Nouveau-Brunswick*.

15.13 Retour au travail

Un employé en congé de maternité, congé parental ou congé d'adoption doit donner un avis d'au moins quatre (4) semaines indiquant la date prévue de retour au travail, ou toute autre période de préavis plus courte convenue par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé. Lorsqu'un employé se présente au travail à la fin d'un congé de maternité, congé parental ou congé d'adoption, l'employé doit retourner au poste qu'il ou elle occupait immédiatement avant le début du congé ou, si ce poste a été aboli, dans un poste comparable au sein de l'établissement.

L'employé a droit à l'échelon de salaire approprié et tous les avantages, sans perte des avantages accumulés avant le début du congé.

15.14 Maintien du régime d'assurance-santé

Les employés peuvent, pendant les congés sans solde prévus à l'article 15, continuer à participer au régime d'assurance maladie, sous réserve des dispositions relatives à l'admissibilité des plans spécifiques de prestations. L'employé doit prépayer cent (100%) pourcent du coût de la participation de l'Employeur et de l'employé au régime de prestations et lorsqu'un employé débute un congé en vertu de ces articles :

- (a) L'Employeur doit payer sa part des prestations d'assurance collective pour le mois au cours duquel le congé commence; et
- (b) Après le premier mois civil, un employé peut choisir de maintenir la couverture collective en payant à l'Employeur, sur une base mensuelle avant la remise des primes de l'Employeur à l'assureur, cent (100%) pourcent des primes payables pour l'employé, et l'Employeur remettra la prime à l'assureur. Le non-respect de la part de l'employé de soumettre des paiements avant la date d'échéance peut mener à l'annulation des prestations.

15.15 Congé spécial – Naissance

Lorsque la conjointe d'un employé donne naissance à un enfant, un congé spécial sera accordé comme suit :

- (a) sans perte de traitement pour un (1) relais jusqu'à un maximum de douze (12) heures de travail prévues; et
- (b) sans solde pour un quart de travail supplémentaire

lors de l'hospitalisation de la mère. Ce congé peut être divisé en périodes et accordé à des jours séparés.

15.16 Congé spécial – Adoption

Un congé spécial sera accordé comme suit :

- (a) sans perte de traitement pour un (1) relais jusqu'à un maximum de douze (12) heures de travail prévues; et
- (b) sans solde pour un quart de travail supplémentaire.

à un employé lorsqu'un enfant adopté arrive au domicile de l'employé. Ce congé peut être divisé en périodes et accordé à des jours séparés.

ARTICLE 16 CONGÉS ANNUELS

16.01 Les crédits de congés annuels sont acquis en fonction des heures travaillées conformément à l'article 4.01 (g).

16.02 Les congés annuels pour les employés à temps plein et les employés à temps partiel s'accumulent comme suit:

- (a) Moins de 9787,50 heures travaillées a droit à un congé annuel payé au taux régulier. À compter de la date d'embauche, les congés annuels s'accumulent au taux d'une (1) heure pour chaque période de 17,4 heures régulières payées jusqu'à un maximum de 112,50 heures;
- (b) Entre 9787,50 heures travaillées et moins de 31 320 heures travaillées a droit à un congé annuel payé au taux régulier. Les congés annuels s'accumulent au taux d'une (1) heure pour chaque période de 13,1 heures régulières payées jusqu'à un maximum de 149,43 heures;
- (c) Entre 31 320 heures travaillées et moins de 33 277,50 heures travaillées a droit à un congé annuel payé au taux régulier. Les congés annuels s'accumulent au taux d'une (1) heure pour chaque période de 12,44 heures régulières payées jusqu'à un maximum de 157,36 heures;
- (d) Entre 33 277,50 heures travaillées et moins de 35 235 heures travaillées a droit à un congé annuel payé au taux régulier. Les congés annuels s'accumulent au taux d'une (1) heure pour chaque 11,89 heures régulière payées jusqu'à un maximum de 164,63 heures;
- (e) Entre 35 235 heures travaillées et moins de 37 192,50 heures travaillées a droit à un congé annuel payé au taux régulier. Les congés annuels s'accumulent au taux d'une (1) heure pour chaque 11,39 heures régulières payées jusqu'à un maximum de 171,86 heures;
- (f) Entre 37 192, 50 heures travaillées et moins de 39 150 heures travaillées a droit à un congé annuel payé au taux régulier. Les congés annuels s'accumulent au taux d'une (1) heure pour chaque 10,87 heures régulières payées jusqu'à un maximum de 180,08 heures; et

- (g) À 39 150 ou plus heures travaillées a droit à un congé annuel payé au taux régulier. Les congés annuels s'accumulent au taux d'une (1) heure pour chaque 10,46 heures régulières payées jusqu'à un maximum de 187,14 heures.
- 16.03** Un employé ne peut renoncer à ses congés annuels et recevoir une rémunération au lieu des congés annuels.
- 16.04** Un employé peut accumuler des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence du maximum stipulé à l'article 16.02 et trente-sept heures et demie (37 ½) supplémentaires, mais il doit utiliser ses congés annuels ou ceux-ci seront fixés à l'horaire par son superviseur.
- 16.05** Si l'Employeur estime que la maladie ou la blessure de l'employé l'a empêché de prendre des congés annuels au cours de l'année, l'Employeur peut permettre à l'employé de reporter la totalité ou une partie de ses crédits de congés annuels non utilisés à l'année suivante.
- 16.06** (a) L'Employeur doit afficher au plus tard le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre de chaque année deux (2) calendriers sur lesquels les employés indiqueront leur choix de congés annuels. Les employés doivent choisir leurs congés annuels au plus tard le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre respectivement. Les congés annuels sont accordés selon l'ancienneté, sous réserve des besoins opérationnels, qui seront le facteur déterminant pour accorder de telles demandes de congés annuels. Les employés qui n'ont pas indiqué leur choix de congés annuels avant le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre ne doivent pas déplacer les employés ayant moins d'ancienneté qui ont fait leur choix selon les délais prévus dans le présent article. L'Employeur doit afficher au plus tard le 1^{er} mai et le 1^{er} novembre la liste des congés annuels approuvés.
- (b) Pour ce qui est des congés annuels autres que ceux approuvés selon la procédure prévue au paragraphe 16.06 (a), les demandes de congés annuels seront approuvées dans l'ordre de présentation, sous réserve des besoins opérationnels.
- 16.07** Les employés qui n'ont pas indiqué leur choix de congés annuels dans les délais prévus aux présentes, ne peuvent faire déplacer les congés annuels d'un autre employé, mais peuvent, par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé, demander des dates qui demeurent disponibles; une telle demande ne doit pas être refusée sans raison valable.
- 16.08** Les vacances approuvées ne peuvent être modifiées à moins d'entente mutuelle entre l'Employeur et les employés affectés.

- 16.09** En cas de cessation d'emploi, l'employé doit recevoir à sa dernière paye une somme équivalente à tous les crédits de congés annuels inutilisés.
- 16.10** Un employé hospitalisé ou malade à la maison pendant quatre (4) 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 congés annuels non utilisés pendant cette période sont remis à plus tard.

ARTICLE 17 JOURS FÉRIÉS

17.01 Liste des jours fériés

Les treize (13) jours suivants sont reconnus comme des « jours fériés » :

- | | |
|------------------------------|---|
| 1. Jour de l'An | 8. Fête du Travail |
| 2. Jour de la Famille | 9. Journée nationale de la vérité et de la réconciliation |
| 3. Vendredi Saint | 10. Jour d'Action de grâces |
| 4. Lundi de Pâques | 11. Jour du Souvenir |
| 5. Fête de la Reine | 12. Noël |
| 6. Fête du Canada | 13. Lendemain de Noël |
| 7. Fête du Nouveau-Brunswick | |

et tout autre jour férié désigné par le gouvernement fédéral ou provincial.

- 17.02** Un employé à temps plein ou à temps partiel doit travailler son relais prévu à l'horaire qui précède et qui suit le jour férié afin d'avoir droit à un congé payé en vertu du présent article.
- 17.03** Si un jour férié coïncide avec un jour libre de l'employé à temps plein, il recevra un congé payé de sept heures et demie (7 ½), sous réserve des exigences énoncées à l'article 17.02.
- 17.04** Si un jour férié coïncide avec un jour libre de l'employé à temps partiel, il recevra un congé payé au prorata, sous réserve des exigences énoncées à l'article 17.02. Le calcul proportionnel sera $.045977 \times$ les heures payées au cours des trente (30) jours civils immédiatement avant le jour férié.
- 17.05** Lorsqu'un employé à temps plein doit travailler un jour férié, il doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier pour toutes les heures travaillées, à l'exception du jour de Noël, où l'employé doit être rémunéré au taux double le taux régulier pour toutes les heures travaillées au cours de la période de 24 heures du jour de Noël. L'employé à temps plein doit également

recevoir un congé payé de sept heures et demie (7 ½) sous réserve de l'article 17.02. Le congé doit être pris à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé après la date du jour férié lorsque les besoins opérationnels le permettent.

- 17.06** Lorsqu'un employé à temps partiel doit travailler un congé férié, il doit être rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier pour toutes les heures travaillées, à l'exception du jour de Noël, où l'employé doit être rémunéré au taux double le taux régulier pour toutes les heures travaillées au cours de la période de 24 heures du jour de Noël. Sous réserve de l'article 17.02, selon la formule proportionnelle prévue à l'article 17.04, l'employé à temps partiel doit recevoir un congé payé et prendre ce congé à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé après la date du jour férié lorsque les besoins opérationnels le permettent.
- 17.07** L'Employeur demandera aux employés de se porter volontaires pour travailler le jour de Noël; il rencontrera et consultera les employés et examinera toute proposition présentée par les employés concernant la planification des quarts de travail pour le jour de Noël, à condition qu'un horaire complet soit mis en œuvre.
- 17.08** Sous réserve des articles 17.10 et 17.12, un employé a le droit d'accumuler des congés fériés jusqu'à un maximum de treize (13) jours à la fois et de prendre ces jours libres à un temps fixé par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employé.
- 17.09** Lorsqu'un congé férié coïncide avec la période des congés annuels ou un jour libre de l'employé, il faut lui accorder un autre jour libre payé, à un temps fixé par entente mutuelle entre l'employé et l'Employeur. Si l'Employeur ne peut lui accorder un autre jour libre payé en raison des besoins opérationnels, l'employé doit être payé pour le jour férié.
- 17.10** Si un employé à temps plein travaille des relais de douze (12) heures selon un horaire rotatif, le jour libre de sept heures et demie (7 ½) mentionné à l'article 17.03 peut être intégré à la rotation sous forme d'un congé payé de sept heures et demie (7 ½).
- 17.11** Si l'un des jours fériés de sept heures et demie (7 ½) n'est pas intégré à la rotation, le jour libre doit être fixé à un temps convenu par entente mutuelle, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.
- 17.12** Si un employé a des crédits de jours fériés restants de l'année précédente en date du 31 janvier, les crédits doivent être payés le deuxième jour de paye en février.

ARTICLE 18 SALAIRES

18.01 Taux de rémunération

Les employés doivent être payés conformément aux taux de rémunération prévus à l'Annexe « A ».

18.02 Jour de paye

- (a) Les jours de paye sont à toutes les deux semaines et les paiements sont versés par un système de virement automatique;
- (b) Lorsqu'un employé signale à l'Employeur un montant qui manque à son salaire versé de plus de quatre (4) heures, ce dernier doit lui verser le montant manquant dans les quatre (4) jours ouvrables qui suivent, si l'employé en fait la demande, pourvu que l'employé ait suivi la procédure de déclaration des heures travaillées; et
- (c) L'Employeur reconnaît qu'il est important de maintenir la régularité des pratiques de rémunération et, dans la mesure du possible, ce dernier ne modifiera pas la pratique et le mode de rémunération. L'Employeur doit aviser les employés par écrit, au moins soixante (60) jours à l'avance, de tout changement à la pratique de rémunération.

18.03 Lorsqu'un employé est promu de façon permanente à un poste comportant une rémunération plus élevée, il doit être payé au taux de salaire du nouveau poste.

18.04 Lorsqu'un employé est affecté provisoirement à un poste comportant une rémunération plus élevée, il doit être payé au taux de salaire du poste supérieur. Un employé affecté provisoirement à un poste d'un niveau inférieur ne doit pas être assujéti à une diminution de salaire. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux employés qui ont choisi de travailler dans un poste comportant une rémunération d'un niveau inférieur.

18.05 Un employé occasionnel qui accepte un poste temporaire d'une durée prévue de six (6) mois ou moins peut choisir, au début du poste temporaire, de continuer à percevoir le taux tout-compris pendant qu'il occupe le poste temporaire. Si la durée du poste temporaire est prolongée au-delà de six (6) mois, l'employé qui a choisi de continuer à percevoir le taux tout-compris peut être tenu de passer au taux horaire de salaire régulier et d'accumuler des avantages pour les jours fériés, les congés annuels et les congés de maladie conformément à la présente convention collective pour le reste de la durée du poste temporaire.

ARTICLE 19 PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE

19.01 Prime de quart

Les employés à temps plein et à temps partiel qui travaillent en rotation doivent recevoir une prime de quart d'un dollar et quarante-trois cents (1,43 \$) de plus que leur taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées entre 19h00 et 07h00 (19 :00 heures et 07 :00 heures).

19.02 Prime de fin de semaine

Les employés à temps plein et à temps partiel qui travaillent en rotation doivent recevoir une prime de fin de semaine d'un dollar et trois cents (1,03 \$) de plus que leur taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées entre 19h00 vendredi et minuit dimanche (19 :00 vendredi et 24 :00 dimanche).

ARTICLE 20 ALLOCATION DE RETRAITE ET REER

20.01 Les employés à temps plein et à temps partiel doivent participer aux régimes d'avantages sociaux actuellement offerts par l'Employeur, conformément aux conditions de ces régimes.

20.02 Les primes de ces régimes d'avantages sociaux seront partagés comme suit :

- (a) Assurance-maladie complémentaire – soixante-quinze (75%) pourcent payé par l'Employeur et vingt-cinq (25%) pourcent payé par l'employé;
- (b) Assurance-médicaments – soixante-quinze (75%) pourcent payé par l'Employeur et vingt-cinq (25%) pourcent payé par l'employé;
- (c) Assurance des soins dentaires – cinquante (50%) pourcent payé par l'Employeur et cinquante (50%) payé par l'employé
- (d) Assurance en cas de décès ou de mutilation accidentels – cinquante (50%) pourcent payé par l'Employeur et cinquante (50%) pourcent payé par l'employé;
- (e) Assurance-vie – cinquante (50%) pourcent payé par l'Employeur et cinquante (50%) pourcent payé par l'employé.

20.03 Allocation de retraite

Lorsqu'un employé comptant cinq (5) années ou plus d'ancienneté avec Shannex prend sa retraite conformément aux règlements ou à la politique stipulés par le ministère du Développement social du Nouveau-Brunswick et, sous réserve de l'approbation de ce ministère, l'employé a droit à une allocation de retraite d'une valeur égale à la rémunération de cinq (5) jours pour chaque année

d'ancienneté complète, mais ne dépassant pas la rémunération de cent vingt-cinq (125) jours au taux de salaire régulier.

20.04 REER

L'Employeur versera une contribution de jusqu'à six (6%) pourcent au REER du régime de retraite à cotisation déterminée à tous les employés à temps plein et à temps partiel.

ARTICLE 21 SANTÉ ET SÉCURITÉ

21.01 Loi sur la santé et la sécurité au travail

L'Employeur, le Syndicat et les employés doivent se conformer aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick*.

21.02 Comité conjoint sur la santé et la sécurité au travail

- (a) L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer pour maintenir un milieu de travail qui favorise la sécurité physique et psychologique des employés.
- (b) Le Comité conjoint sur la santé et la sécurité au travail sera établi conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Le comité sera composé d'un nombre égal de représentants des employés et de l'Employeur. Le comité s'acquitte des fonctions et assume les responsabilités en vertu de la loi et bénéficie de tous les droits et privilèges accordés au comité et à ses membres par ladite loi.
- (c) Un employé qui est membre du Comité conjoint sur la santé et la sécurité au travail a droit à un congé sans perte de traitement et d'avantages, au besoin, pour assister aux réunions du Comité, participer à toute formation prévue par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* ou tel que jugé nécessaire par le Comité, et pour s'acquitter des fonctions en tant que membre du Comité. Les heures consacrées par l'employé aux activités du Comité doivent être considérées comme des heures travaillées au taux régulier.

21.03 Dispositions raisonnables

L'Employeur doit prendre des dispositions raisonnables en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés pendant les heures de travail. L'Employeur doit fournir l'équipement de protection nécessaire pour protéger les employés contre les blessures ou les dangers présents au travail et

les employés sont tenus de les utiliser. Les employés et l'Employeur doivent collaborer dans toute la mesure du possible en vue de prévenir les accidents et promouvoir la santé et la sécurité des employés par le biais du Comité sur la santé et la sécurité au travail.

21.04 Programme de travail modifié

Les employés et l'Employeur reconnaissent qu'un programme de travail modifié est un processus qui permet le retour au travail modifié d'un employé de façon structurée le plus tôt possible après un accident pour lequel il recevait des indemnités de la Commission des accidents de travail. Les employés conviennent de participer au programme de retour au travail rapide et sécuritaire de Travail sécuritaire NB mis en œuvre par l'Employeur en partenariat avec Travail sécuritaire NB pour les blessures ou les maladies liées au travail. Les employés conviennent de coopérer à la procédure de mesures d'adaptation en milieu de travail et au programme de retour au travail mis en œuvre par l'employeur en cas d'accident de la vie privée ou de maladie non professionnelle.

21.05 Accident du travail – CAT

- (a) Lorsqu'un employé demande par écrit à l'Employeur, au moment de la demande d'indemnisation de Travail sécuritaire NB, de lui verser une prestation supplémentaire de ses congés de maladie accumulés, l'Employeur doit verser une prestation supplémentaire équivalant la rémunération toutes les deux semaines avant l'accident, tout en maximisant le montant payable par Travail sécuritaire NB. Les parties conviennent que l'employé ne doit en aucun cas recevoir une augmentation de revenu pendant qu'il reçoit des indemnités pour accident du travail. Lorsque les prestations supplémentaires sont versées, l'Employeur doit déduire, des crédits de congé de maladie de l'employé, le nombre d'heures équivalant à celles qui ont été versées dans les prestations supplémentaires. Lorsque les crédits de congé de maladie sont épuisés, l'employé ne recevra que les indemnités pour accident du travail; et
- (b) Lorsqu'un employé reçoit des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail, l'employé accumulera des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence d'un (1) an.
- (c) Lorsqu'un employé est en congé et reçoit des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail à la suite d'un accident du travail, il peut continuer à participer aux régimes d'avantages sociaux, sous réserve des dispositions d'admissibilité des régimes d'avantages sociaux spécifiques, comme suit :
 - i. L'Employeur et l'employé doivent payer leur part respective des primes d'assurance collective pour le mois au cours duquel débute le congé CAT;

- ii. Après le premier mois, l'employé paie cent (100%) pourcent de la prime à verser;
- iii. L'employé doit payer à l'avance cent (100%) pourcent des primes liées au régime d'avantages sociaux; le non-paiement des primes à la date d'échéance peut entraîner l'annulation des avantages.

21.06 Congé de maladie dans l'attente des indemnités pour accident du travail

- (a) Une maladie ou une blessure pour laquelle des indemnités d'accident du travail sont payables ne doit pas être considérée comme un congé de maladie, sauf pour la prestation supplémentaire prévue au paragraphe 21.05 (a);
- (b) Un employé à temps plein ou à temps partiel qui n'est pas en mesure de se présenter au travail pendant plus d'une période de paye en raison d'une maladie ou d'une blessure au travail et qui attend l'approbation d'une demande d'indemnités pour accident du travail peut demander à l'Employeur de fournir un paiement équivalant les prestations que l'employé recevrait en vertu de la Loi sur les accidents du travail, à condition que l'employé fournit la preuve à l'Employeur que la maladie ou la blessure empêche l'employé de travailler et que l'employé a suffisamment de crédits de congé de maladie; et
- (c) Dans un tel cas, l'employé doit fournir un engagement par écrit à l'Employeur et l'avis requis à Travail sécuritaire NB indiquant que le ou les versements initiaux de Travail sécuritaire NB doivent être remis directement à l'Employeur au nom de l'employé, jusqu'à concurrence du montant du paiement avancé par l'Employeur.

21.07 Travail sécuritaire NB et le retour au travail

Lorsqu'un employé retourne au travail à la suite d'une absence en raison d'une blessure au travail pour laquelle il n'était pas admissible aux indemnités d'accident du travail, et lorsque l'absence est d'une durée de deux (2) jours ou moins après la blessure, l'employé recevra un montant égal à la rémunération normale des crédits de congé de maladie pour la période au cours de laquelle l'employé a été incapable de travailler en raison d'une blessure au travail.

21.08 Biens personnels

L'Employeur convient que, dans le cas où les lunettes, les verres de contact, les appareils auditifs, les dentiers, ou la montre d'un employé sont endommagés par un résident, l'Employeur ou Travail sécuritaire NB remboursera à l'employé le montant de l'article endommagé. L'employé doit signaler les dommages pendant le quart de travail au cours duquel ils sont survenus.

ARTICLE 22 DOSSIER DU PERSONNEL

- 22.01** L'Employeur doit maintenir une copie électronique du dossier personnel de tous les employés. Chaque employé doit avoir accès à son dossier personnel.
- 22.02** L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé dont il n'était pas au courant au moment de ou avant de le déposer en preuve.
- 22.03** À l'exception des mesures disciplinaires relatives aux résidents, le dossier disciplinaire d'un employé ne doit pas être utilisé contre l'employé après une période de dix-huit (18) mois suivant une suspension ou une mesure disciplinaire, pourvu qu'aucune autre suspension ou mesure disciplinaire n'ait été enregistrée pendant cette période de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 23 GÉNÉRAL

23.01 Trouble lié à la consommation d'alcool ou dépendance à une drogue

Sans déroger aux droits ou obligations existants des parties reconnus dans d'autres dispositions de la présente convention, l'Employeur convient d'encourager les employés souffrant d'un trouble lié à la consommation d'alcool ou d'une dépendance à une drogue à suivre un programme de traitement de de la réhabilitation.

23.02 Description de poste

Un employé doit avoir accès à une copie de sa description de poste actuelle. L'Employeur veillera à ce que les descriptions de poste soient examinées et révisées au besoin. Toutes les descriptions de poste révisées doivent être envoyées aux représentants syndicaux du Comité ouvrier-patronal dans les quinze (15) jours suivant la révision. Les employés seront requis de participer à une séance d'orientation comme condition d'emploi. L'Employeur fournira au Syndicat une copie de chaque description de poste de l'unité de négociation dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective.

23.03 Formation requise

- (a) L'Employeur doit offrir aux employés toute formation requise par l'Employeur;
- (b) L'Employeur fera tout son possible pour organiser la présentation de la formation ou de l'éducation requise pendant les heures de travail de l'employé;

- (c) La formation ne doit pas empêcher les pauses et les repas auxquels les employés ont droit conformément à la présente convention collective;
- (d) L'employé doit maintenir, à ses frais, les certifications exigées par les organismes de réglementation;
- (e) Les heures consacrées à la formation ou à l'éducation seront rémunérées au taux de salaire régulier et ne seront pas assujetties aux dispositions relatives aux heures supplémentaires stipulées à l'article 14.10.

23.04 Locaux convenables

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

23.05 Tableaux d'affichage et casier

L'Employeur doit fournir des tableaux d'affichage qui seront placés dans un endroit où les employés ont accès et sur lesquels le Syndicat aura le droit d'afficher les avis de réunion ou autres informations qui pourraient intéresser les employés. L'Employeur doit également désigner un casier afin que le Syndicat puisse y ranger des articles et du matériel tels que des cartables, des conventions collectives, etc.

23.06 Tous les employés recevront une allocation annuelle pour uniformes calculée au taux de neuf cents (0,09 \$) par heure régulière payée pour la période du 1 septembre au 31 août, jusqu'à un maximum de 1957,5 heures. Cette indemnité doit être versée au plus tard le 30 septembre. Les employés doivent être actifs à la date du paiement pour être admissibles.

23.07 Cotisations des IAA

L'Employeur doit rembourser les cotisations professionnelles acquittées par les IAA qui doivent détenir un titre professionnel pour leur poste. L'Employeur paiera ces cotisations jusqu'à concurrence de cent (100 \$) dollars par an.

ARTICLE 24 CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

24.01 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.

24.02 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 être offert une 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.

24.03 Introduction:

Si, après la période de formation mentionnée à l'article 24.02, l'employé ne peut 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).

24.04 Avis:

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

24.05 Mise en disponibilité:

Un employé mis en disponibilité en raison de changements technologiques bénéficie de tous les droits prévus à l'article 12.

ARTICLE 25 GRÈVE ET LOCK-OUT

25.01 Il est convenu qu'il n'y aura pas de ralentissement, de réduction du travail, de grève ni de lock-out pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 26 PARTAGE D'EMPLOI

26.01 Compte tenu du fait que l'Employeur souhaite retenir un personnel hautement qualifié, une entente de partage d'emploi peut être conclue entre l'Employeur et des employés qui sont aptes à effectuer le travail mais qui ne sont pas en mesure de s'engager à temps plein, sous réserve des dispositions suivantes :

- (a) Les demandes de partage d'emploi concernant des postes à temps plein doivent être examinées sur une base individuelle. L'Employeur se réserve le droit de déterminer s'il convient d'accorder ou non une demande de partage d'emploi.
- (b) Un employé qui participe à une entente de partage d'emploi doit être considéré comme un employé à temps partiel conformément à l'article 4.01 de la présente convention et doit partager la rotation du poste.
- (c) Dans le cas d'une entente de partage d'emploi, l'un ou l'autre des employés peut mettre fin au partage de poste en donnant à l'Employeur et à l'autre employé un avis par écrit de trente (30) jours.
- (d) L'Employeur peut annuler toute entente de partage d'emploi en donnant un avis par écrit de trente (30) jours aux employés affectés. Les employés affectés retourneront à leur ancien poste ou à un poste équivalent. L'Employeur fera des efforts raisonnables pour maintenir les ententes de partage d'emploi.
- (e) Si l'un ou l'autre des employés quitte une entente de partage d'emploi et que l'Employeur accepte de maintenir cette entente de partage d'emploi, l'Employeur doit afficher le poste vacant conformément à l'article 13.01. Si l'un ou l'autre des employés quitte et que l'Employeur ne souhaite pas poursuivre l'entente de partage d'emploi, les employés réguliers à temps partiel participant à l'entente de partage d'emploi retourneront à leur ancien poste ou à un poste équivalent. Dans l'éventualité qu'il ne s'agit pas du poste à temps plein initial qui est devenu le poste partagé, le poste à temps plein doit être affiché conformément à l'article 13.01.

- (f) Les employés détermineront le partage et l'horaire des heures de travail qui leur sont assignées et demanderont l'approbation de l'Employeur à cet horaire.
- (g) L'Employeur sera responsable de trouver un remplaçant lorsqu'il le juge nécessaire en cas d'absence d'un employé pour cause de maladie ou de congés annuels.
- (h) Les heures supplémentaires sont payables à un employé qui participe à une entente de partage d'emploi conformément à la présente convention, à moins que l'employé ait accepté d'échanger un relais avec un autre employé pour des raisons de commodité.
- (i) Le coût d'ensemble pour l'Employeur des congés fériés ou de tout autre avantage lié à l'emploi ne doit pas augmenter en raison d'une entente de partage d'emploi.

ARTICLE 27 DURÉE DE LA CONVENTION

- 27.01** La présente convention doit demeurer en vigueur du 30 janvier 2023 au 31 décembre 2028.
- 27.02** Toute modification aux conditions d'emploi prévues dans la présente convention entre en vigueur à la date de signature de la présente convention ou à toute autre date convenue par le Syndicat et l'Employeur.
- 27.03** La présente convention restera en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties ne donne un avis, dans les trente (30) jours ouvrables précédant la date de renouvellement automatique, de son intention de réviser ou de modifier la présente convention ou de négocier une nouvelle convention. Ces avis doivent être donnés par écrit conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations industrielles du Nouveau-Brunswick*.
- 27.04** La présente convention a été négociée en anglais. Pour la commodité des parties, nous avons préparé une version de la présente convention en français. Cependant, en cas de différence d'interprétation entre les versions française et anglaise, la langue dans laquelle la convention a été négociée aura préséance.
- 27.05** La présente convention lie les parties aux présentes, leurs successeurs et ayants droit et s'applique en leur faveur.

DATÉ en ce 15 jour de juillet 2025.

POUR L'EMPLOYEUR

Mirena Ferruc

[Signature]

POUR LE SYNDICAT

Kathy Johnson

ANNEXE A

Classification	Échelon (Heures travaillées)	Présent	Date			
			16 Oct 22	16 Oct 23	16 Oct 24	16 Oct 25
IAA	Échelon 1 (0-1957.5 heures)	\$29.04	\$30.04	\$31.14	\$32.44	\$34.04
	Échelon 2 (1957.5-3915 heures)	\$30.10	\$31.10	\$32.20	\$33.50	\$35.10
	Échelon 3 (3915+ heures)	\$31.19	\$32.19	\$33.29	\$34.59	\$36.19
Classification	Échelon (Heures travaillées)	Présent	17 Oct 22	17 Oct 23	17 Oct 24	17 Oct 25
IAA aux soins de rétablissement	Échelon 1 (0-1957.5 heures)	\$29.04	\$30.04	\$31.14	\$32.44	\$34.04
	Échelon 2 (1957.5-3915 heures)	\$30.10	\$31.10	\$32.20	\$33.50	\$35.10
	Échelon 3 (3915+ heures)	\$31.19	\$32.19	\$33.29	\$34.59	\$36.19
Classification	Échelon (Heures travaillées)	Présent	18 Oct 22	18 Oct 23	18 Oct 24	18 Oct 25
IAA Tout compris	Échelon 1 (0-1957.5 heures)	\$33.37	\$34.55	\$35.81	\$37.31	\$39.15
	Échelon 2 (1957.5-3915 heures)	\$34.62	\$35.77	\$37.03	\$38.53	\$40.37
	Échelon 3 (3915+ heures)	\$35.87	\$37.02	\$38.28	\$39.78	\$41.62

PROTOCOLE D'ACCORD
CONSULTATION SUR LES AVANTAGES SOCIAUX

ENTRE:

SHANNEX RLC LIMITED faisant affaire à Pavillon Richard

-et-

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5446

Shannex accepte d'inviter les représentants syndicaux du Pavillon Richard, section locale 5446 du SFCP, à participer aux discussions de consultation concernant les changements proposés aux régimes d'avantages sociaux en ce qui a trait au régime et/ou à la couverture, qui pourraient avoir un impact sur les employés de l'unité de négociation.

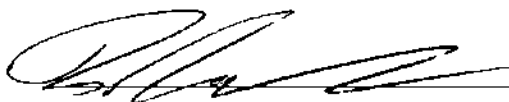
FAIT à Fredericton, Nouveau-Brunswick, ce 15 jour de juillet, 2025.

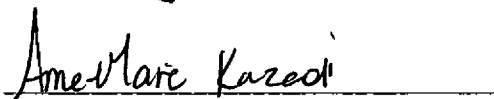
SHANNEX

SCFP Section locale 5446









PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTRE

SHANNEX RLC LIMITED
faisant affaire à Pavillon Richard
Moncton, Nouveau-Brunswick
("Shannex")

ET

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PULIQUE, SECTION LOCALE 5446
("Syndicat")

Objet: Prime pour IAA de service

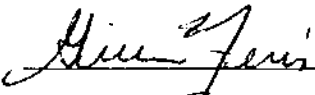
Les parties conviennent que lorsque Shannex détermine que, en raison de l'absence d'une infirmière autorisée dans le bâtiment, une infirmière auxiliaire autorisée peut être offert la prime pour IAA de service.

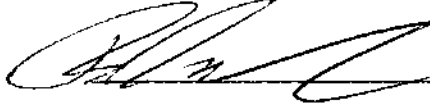
- Les IAA recevront une prime de 5 \$/heure pour chaque heure travaillée en tant qu'IAA de service.
- Les IAA sont tenus de signaler à l'avance leur intérêt de travailler en tant qu'IAA de service et de satisfaire aux conditions d'admissibilité.
- Une formation et un soutien seront offerts aux IAA qui remplissent les conditions d'admissibilité.
- Une infirmière autorisée sera sur appel pour soutenir l'IAA de service pendant leur quart de travail.
- Pour les quarts de travail partiels, si aucun IAA sur place n'a signalé son intérêt pour la prime d'IAA de service, le quart de travail sera offert en fonction de l'ancienneté à ceux qui ont reçu la formation.

Shannex se réserve le droit exclusif de déterminer quand un quart de travail d'IAA de service est offert.

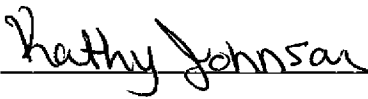
Cet accord est conclu pour la durée de la présente convention collective. *le 15 juillet, 2025*

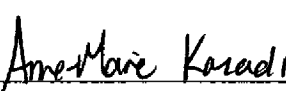
POUR L'EMPLOYEUR





POUR LE SYNDICAT





PROTOCOLE D'ACCORD

RÉTROACTIVITÉ

ENTRE

SHANNEX RLC LIMITED ('SHANNEX')

-ET-

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5446
("SYNDICAT- PAVILLON RICHARD")**


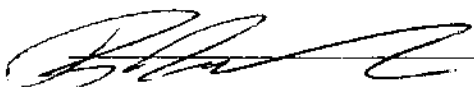
Shannex convient que les salaires prévus par la présente convention collective pour la section locale 5446 du SFCP, Pavillon Richard, entrent en vigueur le 16 octobre 2022. Le paiement rétroactif s'applique à toutes les heures rémunérées, y compris les heures régulières, les heures supplémentaires et les heures de rappel, pour tout employé de l'unité de négociation.

Les personnes qui n'ont pas droit au paiement rétroactif sont les suivantes:

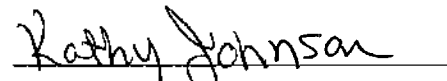
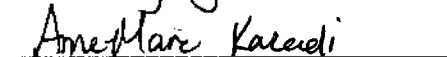
- (1) Les personnes qui ont quitté l'emploi du foyer de soins avant d'avoir terminé leur période de stage.
- (2) Les personnes qui ont été embauchées le ou après le 30 janvier 2023 et qui ont volontairement quitté l'emploi du foyer de soins avant la date de signature de la présente convention collective.
- (3) Les personnes qui ont été congédié pour des questions de discipline et qui n'ont pas été réintégrés dans leur poste.
- (4) Toutes les autres modifications de la convention collective entreront en vigueur à la date de signature ou à la date indiquée dans le présent accord.

Daté à Fredericton, Nouveau-Brunswick, en ce 15 jour de juillet 2025

Shannex

SCFP Section locale 5446

PROTOCOLE D'ACCORD

Objet: Rajustement au titre de la parité salariale pour les infirmières auxiliaires autorisées (IAA)

ENTRE

SHANNEX RLC LIMITED ('SHANNEX')

-ET-

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5446
("SYNDICAT- PAVILLON RICHARD")**

Contexte:

1. L'Employeur et le Syndicat sont liés par une convention collective.
2. L'Employeur reconnaît qu'il existe des problèmes de recrutement et de maintien en poste des IAA qui ont entraîné une pénurie de personnel; et
3. Assurer la parité entre le secteur des soins de longue durée et le SCFP 5446 (Pavillon Richard) pour la classification des IAA.

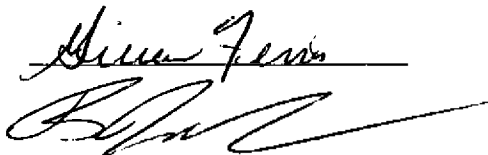
Les parties conviennent par la présente que:

Dans l'éventualité où l'AFSNB et le CSFSNB négocient une convention collective qui prévoit des rajustements de l'AEG et des taux salariaux des IAA supérieurs à ceux prévus dans la présente convention collective, les parties conviennent d'appliquer tous les rajustements salariaux pour les IAA à la convention collective jusqu'à l'expiration de la présente convention collective.

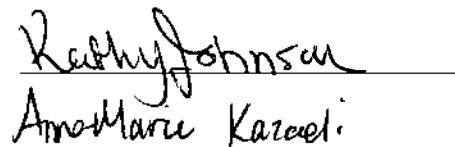
Aux fins de clarification, la parité pour les IAA avec la convention collective du CSFSNB mentionnée ci-dessus entrera en vigueur aux mêmes dates que celles fixées dans la convention collective du CSFSNB et n'excédera ni ne s'ajoutera à la convention collective du CSFSNB.

Daté à Fredericton, Nouveau-Brunswick, en ce 15 jour de juillet 2025.

Shannex



SCFP Section locale 5446



LETTRE D'ENTENTE
ENTRE

SHANNEX RLC LIMITED ('SHANNEX')

-ET-

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 5446
("SYNDICAT- PAVILLON RICHARD")

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DE L'EFFECTIF

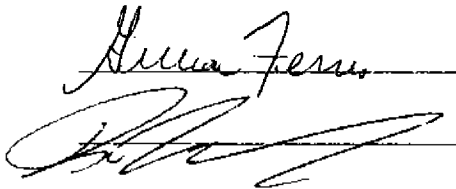
Les parties conviennent de mettre en œuvre les primes de maintien en poste suivantes pour les membres de l'unité de négociation:

- (a) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 15 ans de service continu, à un rajustement de 1% de son taux normal. L'Employeur doit effectuer ce rajustement au cours de la première période de paie suivant le 15^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.
- (b) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 20 ans de service continu, à un rajustement de 2% de son taux normal. L'Employeur doit effectuer ce rajustement au cours de la première période de paie suivant le 20^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.
- (c) Un employé de l'unité de négociation a droit, après 25 ans de service continu, à un rajustement de 3% de son taux normal. L'Employeur doit effectuer ce rajustement au cours de la première période de paie suivant le 25^e anniversaire de la date d'entrée en fonction de l'employé.

Aux fins de la mise en œuvre initiale de la prime de reconnaissance et de maintien en poste, tous les employés ayant atteint les années de service requises à la date de signature de la présente convention collective ont droit à chaque augmentation de la prime de maintien en poste à compter de la date de signature.

Le 15 juillet, 2025.

Shannex



SCFP Section locale 5446

