

CONVENTION COLLECTIVE /
COLLECTIVE AGREEMENT

EN VIGUEUR DU 1 AVRIL 2021 AU 31 MARS 2026 /
EFFECTIVE APRIL 1, 2021 TO MARCH 31, 2026

ENTRE /
BETWEEN

CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL /
UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL

L'EMPLOYEUR /
THE EMPLOYER

ET /
AND

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2828 /
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS LOCAL 2828

LE SYNDICAT / THE UNION

Index

ARTICLE 1 – PREAMBLE	7	ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	7
1.01	7	1.01	7
1.02	7	1.02	7
1.03 PLURAL OR FEMININE TERMS MAY APPLY	7	1.03 LE PLURIEL ET FÉMININ PEUVENT S'APPLIQUER	7
1.04 DEFINITION OF DAYS	7	1.04 DÉFINITION DE JOURS	7
1.05 FRENCH AND ENGLISH VERSIONS	7	1.05 VERSIONS FRANÇAISE ET ANGLAISE	7
1.06 DEFINITION – CATEGORIES OF EMPLOYEES	7	1.06 DÉFINITIONS DE CATÉGORIES D'EMPLOYÉS	7
ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS	9	ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION	9
2.01 MANAGEMENT RIGHTS	9	2.01 DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 3 – RECOGNITION	10	ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE	10
3.01	10	3.01	10
3.02 OTHER AGREEMENT	10	3.02 AUTRE ENTENTE	10
3.03 WORK OF THE BARGAINING UNIT	10	3.03 TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	10
ARTICLE 4 - DISCRIMINATION	11	ARTICLE 4 – DISCRIMINATION	11
4.01 NO DISCRIMINATION	11	4.01 ABSENCE DE DISCRIMINATION	11
4.02 NO DISCRIMINATION FOR UNION ACTIVITIES	11	4.02 ABSENCE DE DISCRIMINATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	11
ARTICLE 5 - UNION SECURITY	11	ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE	11
5.01 UNION MEMBERS	11	5.01 MEMBRES DU SYNDICAT	11
5.02 MEMBERSHIP DUES	12	5.02 RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	12
5.03 DEDUCTIONS	12	5.03 PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES	12
ARTICLE 6 - INFORMATION TO NEW EMPLOYEES	12	ARTICLE 6 - RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS	12
6.01 NEW EMPLOYEES	12	6.01 NOUVEAUX EMPLOYÉS	12
ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS	13	ARTICLE 7 - RELATIONS PATRONALES/ SYNDICALES	13
7.01 REPRESENTATION	13	7.01 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	13
7.02 NEGOTIATING COMMITTEE	13	7.02 COMITÉ DE NÉGOCIATION	13
7.03 REPRESENTATIVES OF THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES	13	7.03 REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE	13
7.04 MEETING OF NEGOTIATING COMMITTEE	13	7.04 RÉUNION DU COMITÉ DE NÉGOCIATION	13
7.05 TIME OFF FOR MEETINGS	13	7.05 TEMPS ALLOUÉ POUR LES RÉUNIONS	13
7.06 TECHNICAL INFORMATION	14	7.06 INFORMATION TECHNIQUE	14
7.07 EMPLOYER/UNION OPERATIONAL COMMITTEE	14	7.07 COMITÉ OPÉRATIONNEL PATRONAL / SYNDICAL	14
ARTICLE 8 - GRIEVANCE PROCEDURE	14	ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS	14
8.01 ELECTION OF STEWARDS	14	8.01 ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	14
8.02 NAME OF STEWARDS	15	8.02 IDENTIFICATION DES DÉLÉGUÉS	15
8.03 PERMISSION TO LEAVE WORK	15	8.03 PERMISSION DE QUITTER LE TRAVAIL	15
8.04 DEFINITION OF GRIEVANCE	15	8.04 DÉFINITION D'UN GRIEF	15
8.05 SETTling OF GRIEVANCES	15	8.05 RÈGLEMENT DES GRIEFS	15
8.06 SUPPLEMENTARY AGREEMENTS	17	8.06 ENTENTES SUPPLÉMENTAIRES	17
8.07 FAILURE TO ACT WITHIN TIME LIMITS	17	8.07 À DÉFAUT D'AGIR DANS LE TEMPS ALLOUÉ	17
8.08 TECHNICAL OBJECTIONS TO GRIEVANCES	17	8.08 OBJECTIONS TECHNIQUES AUX GRIEFS	17
8.09 POLICY GRIEVANCE (GROUP GRIEVANCE)	17	8.09 GRIEF DE PRINCIPE (GRIEF DE GROUPE)	17
8.10 UNION MAY INITIATE GRIEVANCES	17	8.10 DROIT DU SYNDICAT D'INITIER DES GRIEFS	17
ARTICLE 9 - ARBITRATION	18	ARTICLE 9 - ARBITRAGE	18

9.01 ARBITRATOR.....	18
9.02 FAILURE TO APPOINT	18
9.03 ARBITRATOR - PROCEDURE.....	18
9.04 DECISION OF THE ARBITRATOR	18
9.05 DISAGREEMENT ON DECISION	18
9.06 EXPENSES OF THE ARBITRATOR.....	19
9.07 AMENDMENT TO TIME LIMITS.....	19
9.08 WITNESSES	19
9.09 APPOINTMENT OF ARBITRATOR	19
9.10 DECISION OF ARBITRATOR.....	19
ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE.....	20
10.01 DISCIPLINARY MEASURES.....	20
10.02 SUSPENSION AND DISCHARGE	20
10.03 OMISSION OF GRIEVANCE STEPS.....	20
10.04 UNJUST SUSPENSION OR DISCHARGE	20
10.05 CLEARING OF RECORD	21
ARTICLE 11 - SENIORITY	21
11.01 DEFINITION OF SENIORITY.....	21
11.02 SENIORITY LISTS.....	22
11.03 TEMPORARY EMPLOYEES HIRED FROM OUTSIDE THE BARGAINING UNIT	22
11.04 LOSS OF SENIORITY	23
11.05 TRANSFERS AND SENIORITY OUTSIDE BARGAINING UNIT	24
ARTICLE 12 – PROMOTIONS AND STAFF CHANGES	24
12.01 JOB POSTINGS	24
12.02 INFORMATION IN POSTINGS	25
12.03 NO OUTSIDE ADVERTISING.....	25
12.04 RECOGNITION OF SENIORITY.....	25
12.05 QUALIFICATIONS TO OBTAIN A VACANT POSITION	26
12.06 TRIAL PERIOD.....	26
12.07 UNION NOTIFICATION.....	27
12.08 JOB TRAINING	27
12.09 JOB TRANSFERS	27
12.10 TEMPORARY POSITIONS	27
ARTICLE 13 - LAYOFFS AND RECALLS.....	28
13.01 DEFINITION OF A LAYOFF	28
13.02 LAYOFF AND REHIRING PROCEDURE	28
13.03 NOTICE OF LAYOFF	29
13.04 GRIEVANCES CONCERNING LAYOFFS	29
13.05 NO NEW EMPLOYEE	29
13.06 TECHNOLOGICAL CHANGE.....	29
13.07 MAXIMUM LENGTH OF RECALL PERIOD.....	29
ARTICLE 14 - HOURS OF WORK.....	30
14.01 HOURS OF WORK	30
14.02 REST PERIODS.....	31
ARTICLE 15 - OVERTIME.....	31
15.01 DEFINITION OF OVERTIME.....	31

9.01 CHOIX D'UN ARBITRE.....	18
9.02 FAUTE DE NOMINATION	18
9.03 ARBITRE - PROCÉDURE	18
9.04 DÉCISION DE L'ARBITRE	18
9.05 DÉSACCORD AU SUJET DE LA DÉCISION	18
9.06 DÉPENSES DE L'ARBITRE	19
9.07 MODIFICATION AUX LIMITES DE TEMPS.....	19
9.08 TÉMOINS	19
9.09 NOMINATION D'UN ARBITRE	19
9.10 DÉCISION D'UN ARBITRE	19
ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT	20
10.01 MESURES DISCIPLINAIRES	20
10.02 SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT	20
10.03 ACCÉLÉRATION DE LA PROCÉDURE DE GRIEFS.....	20
10.04 SUSPENSION OU CONGÉDIEMENT INJUSTE	20
10.05 RÉFÉRENCE AU DOSSIER ANTÉRIEUR	21
ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ	21
11.01 DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ.....	21
11.02 LISTES D'ANCIENNETÉ	22
11.03 EMPLOYÉS TEMPORAIRES EMBAUCHÉS DE L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	22
11.04 PERTE D'ANCIENNETÉ.....	23
11.05 TRANSFERTS ET ANCIENNETÉ À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	24
ARTICLE 12 – PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL	24
12.01 AFFICHAGE DE POSTES VACANTS.....	24
12.02 RENSEIGNEMENTS DANS LES AFFICHAGES	25
12.03 AUCUNE ANNONCE À L'EXTÉRIEUR.....	25
12.04 RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ.....	25
12.05 QUALIFICATIONS POUR OBTENIR UN POSTE VACANT	26
12.06 PÉRIODE D'ESSAI	26
12.07 AVIS AU SYNDICAT	27
12.08 FORMATION.....	27
12.09 TRANSFERTS DE POSTE.....	27
12.10 POSTES TEMPORAIRES.....	27
ARTICLE 13 - MISES À PIED ET RAPPELS.....	28
13.01 DÉFINITION D'UNE MISE À PIED	28
13.02 MISE À PIED ET PROCÉDURE DE RÉEMBAUCHE.....	28
13.03 AVIS DE MISE À PIED	29
13.04 GRIEFS EN RAPPORT AVEC DES MISES À PIED	29
13.05 AUCUN NOUVEL EMPLOYÉ	29
13.06 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	29
13.07 DURÉE MAXIMALE DE LA PÉRIODE DE RAPPEL	29
ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL.....	30
14.01 HEURES DE TRAVAIL	30
14.02 PÉRIODES DE REPOS	31
ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	31
15.01 DÉFINITION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	31

15.02 OVERTIME RATES	31	15.02 TAUX POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	31
15.03 OVERTIME	32	15.03 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	32
15.04 MINIMUM PAY FOR CALL-BACK TIME	33	15.04 PAYE MINIMALE POUR LE RAPPEL AU TRAVAIL	33
15.05 TEMPORARY PERFORMANCE OF MANAGEMENT	33	15.05 EXERCICE TEMPORAIRE DE FONCTIONS DE GESTION	33
DUTIES	33	15.06 AUCUNE MISE À PIED POUR COMPENSER POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	33
15.06 NO LAYOFF TO COMPENSATE FOR OVERTIME	33		
ARTICLE 16 - PUBLIC HOLIDAYS	33	ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS	33
16.01 LIST OF HOLIDAYS.....	33	16.01 LISTE DES JOURS FÉRIÉS.....	33
16.02 HOLIDAYS FALLING ON WEEKENDS.....	35	16.02 CONGÉS SURVENANT LA FIN DE SEMAINE	35
16.03 HOLIDAY PAY	35	16.03 PAIEMENT DES CONGÉS	35
16.04 CHRISTMAS AND NEW YEAR'S DAY HOLIDAY	35	16.04 CONGÉ DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN.....	35
ARTICLE 17 - VACATIONS	35	ARTICLE 17 – VACANCES.....	35
17.01 LENGTH OF VACATIONS	35	17.01 DURÉE DES VACANCES.....	35
17.02 HOLIDAYS DURING VACATION	38	17.02 CONGÉS FÉRIÉS DURANT LES VACANCES	38
17.03 CALCULATION OF VACATION PAY	38	17.03 CALCUL DE LA PAYE DE VACANCES	38
17.04 VACATION PERIOD	38	17.04 PÉRIODE DE VACANCES.....	38
17.05 VACATION PAY OR REIMBURSEMENT ON TERMINATION	39	17.05 PAYE DE VACANCES OU REMBOURSEMENT LORS D'UNE CESSATION D'EMPLOI	39
17.06 SICKNESS DURING VACATIONS	39	17.06 MALADIE DURANT LES VACANCES	39
17.07 BEREAVEMENT LEAVE DURING VACATIONS.....	40	17.07 CONGÉ DE DEUIL EN PÉRIODE DE VACANCES	40
ARTICLE 18 - SICK LEAVE PROVISIONS	40	ARTICLE 18 - CONGÉS DE MALADIE.....	40
18.01 SICK LEAVE DEFINED.....	40	18.01 DÉFINITION D'UN CONGÉ DE MALADIE.....	40
18.02 AMOUNT OF SICK LEAVE.....	40	18.02 NOMBRE DE CONGÉS DE MALADIE.....	40
18.03 PROOF OF ILLNESS	41	18.03 ATTESTATION MÉDICALE.....	41
18.04 RETENTION OF SICK LEAVE DURING LEAVE.....	41	18.04 CONSERVATION DE CONGÉS DE MALADIE DURANT UNE ABSENCE	41
18.05 SICK LEAVE RECORDS.....	42	18.05 COMPILATION DES CONGÉS DE MALADIE.....	42
18.06 EMPLOYMENT INSURANCE PREMIUM.....	42	18.06 REMBOURSEMENT DE RÉDUCTION DES PRIMES D'ASSURANCE-EMPLOI.....	42
REDUCTION.....	42	18.07 PAIEMENT DES JOURS ACCUMULÉS DE CONGÉ DE MALADIE À LA CESSATION D'EMPLOI	43
18.07 PAY-OUT OF ACCUMULATED SICK LEAVE ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	43		
ARTICLE 19 - LEAVE OF ABSENCE.....	43	ARTICLE 19 - ABSENCE AVEC PERMISSION	43
19.01 FOR UNION BUSINESS	43	19.01 POUR AFFAIRES SYNDICALES	43
19.02 UNION CONVENTIONS	43	19.02 CONGRÈS SYNDICAUX	43
19.03 LEAVE FOR UNION DUTIES	43	19.03 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	43
19.04 PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE.....	43	19.04 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	43
19.05 JURY OR COURT WITNESS DUTY	44	19.05 JURÉ OU TÉMOIN.....	44
19.06 EDUCATION LEAVE.....	44	19.06 CONGÉ POUR EXAMENS.....	44
19.07 BEREAVEMENT LEAVE	45	19.07 CONGÉ DE DEUIL	45
19.08 GENERAL LEAVE	45	19.08 CONGÉS GÉNÉRAUX	45
19.09 PERSONAL LEAVE	46	19.09 CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES	46
19.10 PRE-PAID LEAVE PLAN	46	19.10 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	46
19.11 LEAVE PROVIDED BY THE ESA	49	19.11 CONGÉ PRÉVU PAR LA LNE	49
19.12 FAMILY MEDICAL LEAVE	49	19.12 CONGÉ FAMILIAL POUR RAISONS MÉDICALES.....	49
ARTICLE 20 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES.....	49	ARTICLE 20 - VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS.....	49
20.01 PAY DAYS.....	49	20.01 JOURS DE PAYE	49
20.02 PAY DURING TEMPORARY TRANSFERS.....	49	20.02 PAYE LORS DE TRANSFERTS TEMPORAIRES	49
20.03 EDUCATION ALLOWANCE.....	50	20.03 FRAIS POUR DES COURS.....	50
20.04 KILOMETRAGE ALLOWANCE.....	50	20.04 FRAIS DE DÉPLACEMENT	50
20.05 MEAL ALLOWANCE	51	20.05 ALLOCATION POUR REPAS	51

20.06 SALARY REVIEW	51
ARTICLE 21 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION	52
21.01 JOB DESCRIPTION.....	52
21.02 ELIMINATION OF PRESENT CLASSIFICATION	52
21.03 CHANGES IN CLASSIFICATIONS.....	52
ARTICLE 22 – HEALTH AND WELFARE BENEFITS .53	
22.01 ELIGIBILITY FOR BENEFITS.....	53
22.02 INSURANCE PLANS.....	53
22.03 PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS: REGULAR.....	55
PART-TIME EMPLOYEES.....	55
22.04 PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS: TEMPORARY.	55
PART-TIME EMPLOYEES.....	55
22.05 PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS: TEMPORARY.	55
FULL-TIME EMPLOYEES.....	55
22.06 BENEFITS: PROBATIONARY EMPLOYEES.....	56
22.07 ONTARIO MUNICIPAL EMPLOYEES RETIREMENT SYSTEM.....	56
22.08 GENERAL.....	56
22.09 TERMINATION OF INSURANCE PLANS	57
22.10 EMPLOYEES WHO ARE SIXTY-FIVE (65) YEARS OLD57	
ARTICLE 23 – HEALTH AND SAFETY	57
23.01 COOPERATION ON SAFETY	57
23.02 JOINT HEALTH AND SAFETY COMMITTEE	57
ARTICLE 24 - JOB SECURITY	58
24.01 JOB SECURITY	58
ARTICLE 25 - GENERAL CONDITIONS	58
25.01 PROPER FACILITIES	58
25.02 BULLETIN BOARDS	58
25.03 LEGAL INDEMNITY	58
25.04 BRIEFCASES.....	59
25.05 UNIFORMS AND SAFETY FOOTWEAR.....	59
25.06 ACCESS TO PERSONNEL FILE.....	59
25.07 UPDATE OF PERSONAL INFORMATION.....	60
ARTICLE 26 – DISTRIBUTION OF AGREEMENT.....	60
26.01 DISTRIBUTION OF AGREEMENT.....	60
ARTICLE 27 - TERM OF AGREEMENT	60
27.01 EFFECTIVE DATE.....	60
27.02 CHANGES IN AGREEMENT.....	60
27.03 NOTICE OF CHANGE.....	61
27.04 AGREEMENT TO CONTINUE IN FORCE	61
LETTER OF AGREEMENT 2008-02	63
LETTER OF AGREEMENT 2009-01	65
LETTER OF AGREEMENT 2009-02.....	66

20.06 PROGRESSION DU SALAIRE	51
ARTICLE 21 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS.....	52
21.01 DESCRIPTION DE TÂCHES.....	52
21.02 ÉLIMINATION D'UNE CLASSIFICATION EXISTANTE ...	52
21.03 CHANGEMENTS DE CLASSIFICATION.....	52
ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX DES RÉGIMES DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE	53
22.01 ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS	53
22.02 PROGRAMMES D'ASSURANCES.....	53
22.03 POURCENTAGE TENANT LIEU D'AVANTAGES :	
EMPLOYÉS RÉGULIERS TEMPS PARTIEL.....	55
22.04 POURCENTAGE TENANT LIEU D'AVANTAGES :	
EMPLOYÉS TEMPORAIRES TEMPS PARTIEL	55
22.05 POURCENTAGE TENANT LIEU D'AVANTAGES :	
EMPLOYÉS TEMPORAIRES TEMPS PLEIN	55
22.06 AVANTAGES : EMPLOYÉS EN PÉRIODE DE PROBATION	56
22.07 RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE L'ONTARIO	56
22.08 GÉNÉRAL	56
22.09 CESSATION DES RÉGIMES D'ASSURANCE.....	57
22.10 EMPLOYÉS DE SOIXANTE-CINQ (65) ANS	57
ARTICLE 23 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	57
23.01 COLLABORATION AU SUJET DE LA SÉCURITÉ	57
23.02 COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	57
ARTICLE 24 - SÉCURITÉ D'EMPLOI	58
24.01 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	58
ARTICLE 25 - CONDITIONS GÉNÉRALES	58
25.01 LOCAUX ADÉQUATS	58
25.02 TABLEAUX D'AFFICHAGE	58
25.03 FRAIS JURIDIQUES	58
25.04 PORTE-DOCUMENTS.....	59
25.05 UNIFORMES ET CHAUSSURES DE SÉCURITÉ.....	59
25.06 ACCÈS AU DOSSIER PERSONNEL.....	59
25.07 MISE À JOUR DES INFORMATIONS PERSONNELLES	60
ARTICLE 26 – DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	60
26.01 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION.....	60
ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION	60
27.01 DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR.....	60
27.02 CHANGEMENTS À LA CONVENTION.....	60
27.03 AVIS DE CHANGEMENT.....	61
27.04 LA CONVENTION DEMEURE EN VIGUEUR.....	61
LETTRE D'ENTENTE 2008-02.....	63
LETTRE D'ENTENTE 2009-01.....	64
LETTRE D'ENTENTE 2009-02.....	66

LETTER OF AGREEMENT 2009-04.....	67	LETTRE D'ENTENTE 2009-04.....	67
LETTER OF AGREEMENT 2021-01.....	77	LETTRE D'ENTENTE 2021-01.....	77
LETTER OF AGREEMENT 2021-02.....	80	LETTRE D'ENTENTE 2021-02.....	80
APPENDIX A – PAY SCALES.....	83	ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES.....	83
APPENDIX B – LIST OF POSITIONS NON-UNIONIZED WITH LOCAL 2828.....	87	ANNEXE B – LISTE DES POSTES NON-SYNDIQUÉS DU LOCAL 2828.....	87

ARTICLE 1 – PREAMBLE

1.01

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

- 1) to maintain and improve the harmonious relations and to settle conditions of employment between the Employer and the Union;
- 2) to recognize the mutual value of joint discussions and negotiations in all matters pertaining to working conditions, employment and services;
- 3) to encourage efficiency in operation;
- 4) to promote the morale, well-being and security of all the employees in the bargaining unit.

1.02

And whereas it is now desirable that methods of bargaining and all matters pertaining to the working conditions of the employees be drawn up in an Agreement.

1.03 Plural or Feminine Terms May Apply

Whenever the singular or the masculine is used in this Agreement, it shall be considered as if the plural or feminine has been used and vice versa where the context so requires.

1.04 Definition of days

Whenever the word “day” is used on its own, it shall be defined as a calendar day where the context so requires.

1.05 French and English Versions

The French and English versions of this Agreement are deemed to be official and legal.

1.06 Definition -- Categories of Employees

REGULAR EMPLOYEES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

1.01

Attendu que chacune des parties liées par cette Convention désirent :

- 1) maintenir et améliorer les bonnes relations existantes entre elles et régler les conditions d'emploi entre l'Employeur et le syndicat;
- 2) reconnaître l'utilité pour chacune des parties liées par cette Convention de discuter et négocier conjointement tout sujet se rapportant aux conditions de travail, à l'emploi et aux services;
- 3) encourager l'efficacité au travail;
- 4) promouvoir le bien-être, la sécurité et le moral de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.

1.02

Et attendu qu'il est maintenant préférable que les méthodes de négociation et tout autre sujet relié aux conditions de travail des employés soient rédigés sous forme de Convention.

1.03 Le pluriel et féminin peuvent s'appliquer

Partout où le singulier ou le masculin est utilisé dans cette Convention, on considère que le pluriel et le féminin s'applique et vice versa là où le contexte l'exige.

1.04 Définition de jours

Partout où le mot «jour» est utilisé seul, il se définit comme étant un jour de calendrier là où le contexte l'exige.

1.05 Versions française et anglaise

Les versions française et anglaise dans cette Convention sont présumées officielles et légales.

1.06 Définitions de catégories d'employés

EMPLOYÉS RÉGULIERS

1) Regular full-time

A regular full-time employee is one who works the normal workweek stated in Article 14.01 a) of the Collective Agreement.

2) Regular part-time

A regular part-time employee is one who occupies a permanent position but whose number of hours per day and/or week and the working days vary depending on the position.

TEMPORARY EMPLOYEES

Temporary full-time and temporary part-time employees shall have all the rights under the provisions of this Agreement, except as otherwise specified, and may be discharged without recourse to the grievance and arbitration procedure. Notwithstanding the above, a regular full-time or part-time employee in a temporary position shall maintain all rights under this Collective Agreement.

1) Temporary full-time

A temporary full-time employee is one who works the normal workweek stated in Article 14.01 a) on a defined temporary basis not exceeding twelve (12) consecutive months. A mutual Agreement must be concluded with the Union for an extension of the position of six (6) months. This employee is entitled to the benefits and protection provided for in this Collective Agreement and receives eight percent (8%) in lieu of all benefits stated in Article 22.02. He must complete time sheets and is paid according to the applicable hourly rate.

2) Temporary part-time

A temporary part-time employee is an employee who works less than the hours of the normal workweek stated in Article 14.01 a). A temporary part-time employee works a fixed or variable number of hours for a defined temporary basis not exceeding twelve (12) months. The employee must complete time sheets and is paid every two (2) weeks according to the applicable

1) Régulier temps plein

L'employé régulier temps plein est celui qui travaille la semaine de travail normale stipulée à l'Article 14.01 a) de la Convention collective.

2) Régulier temps partiel

L'employé régulier temps partiel est celui qui occupe un poste permanent mais dont le nombre d'heures par jour et/ou semaine et les jours travaillés varient selon le poste.

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

Les employés temporaires à temps plein et à temps partiel ont tous les droits conférés par les dispositions de cette Convention sauf lorsqu'il est prévu autrement, et ils peuvent être congédiés sans qu'ils puissent avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Nonobstant ce qui précède, un employé régulier temps plein ou temps partiel qui occupe un poste temporaire maintient tous les droits prévus à la Convention collective.

1) Temporaire temps plein

L'employé temporaire temps plein est celui qui travaille la semaine de travail normale stipulée à l'Article 14.01 a) sur une base temporaire définie ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs. Une entente mutuelle doit être conclue avec le syndicat pour la prolongation de poste de six (6) mois. Celui-ci a droit aux avantages sociaux et protections mentionnés dans la présente Convention collective et reçoit huit pourcent (8 %) tenant lieu de tous les avantages prévus à l'Article 22.02. L'employé doit remplir des feuilles de temps et est rémunéré selon le taux horaire qui s'applique.

2) Temporaire temps partiel

L'employé temporaire temps partiel est celui qui travaille moins d'heures que celles de la semaine de travail normale stipulée à l'Article 14.01 a). Il bénéficie d'un nombre d'heures de travail fixes ou variables sur une base temporaire définie ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs. L'employé doit remplir des feuilles de temps, il est rémunéré selon le taux horaire qui

hourly rate. The employee is entitled to the protections provided for in this Collective Agreement and receives twelve percent (12%) in lieu of all benefits stated in Articles 16.01, 18, 19.09 and 22.02.

PROBATIONARY EMPLOYEES

New employees shall be on probation for a period of one hundred and fifty (150) calendar days as of their first regular work day.

Probationary employees shall have all the rights under the provisions of this Agreement, except as otherwise specified, and may be discharged without recourse to the grievance and arbitration procedure. However, after their probationary period is completed, their seniority shall be retroactive to the employee's date of hire in accordance with Article 11.01.

This probationary period may be extended for period of ninety (90) calendar days at the Employer's request provided the Employer does not abuse this permission and/or it does not become a normal practice. If the probationary period is extended, the Employer shall advise the union.

Probationary employees are entitled to the benefits and protections provided for in this Collective Agreement save and except short term disability insurance stated in Article 18 and long term disability insurance stated in Article 22.

ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS

2.01 Management Rights

The Union recognizes that it is Employer's sole right to exercise the regular and customary functions of Management and to direct its working force.

s'applique, et son salaire lui est versé aux deux (2) semaines. Il a droit aux protections stipulées dans la Convention collective et reçoit douze pourcent (12 %) tenant lieu de tous les avantages prévus aux Articles 16.01, 18, 19.09 et 22.02.

EMPLOYÉS EN PROBATION

Les nouveaux employés ont une période de probation de cent cinquante (150) jours civils débutant à la première journée normale de travail.

Ils jouissent de tous les droits prévus dans la présente Convention sauf lorsqu'il est prévu autrement et ils peuvent être congédiés sans qu'ils puissent avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Toutefois, une fois terminée cette période de probation, ils acquièrent des droits d'ancienneté avec effet rétroactif à leur date d'embauchage conformément à l'Article 11.01.

Cette période de probation peut être prolongée pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils à la demande de l'Employeur à condition que celui-ci n'abuse pas de cette permission et/ou que cette mesure ne devienne pas une pratique de tous les jours. Si la période de probation est prolongée, l'Employeur informe le syndicat.

Les employés en probation ont droit aux avantages sociaux et protections prévus dans la Convention collective à l'exception de l'assurance invalidité de courte durée mentionnée à l'Article 18 et de l'assurance invalidité de longue durée mentionnée à l'Article 22.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur d'exercer les privilèges et fonctions habituellement attribués à la direction et de diriger son personnel.

ARTICLE 3 – RECOGNITION

3.01

The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees and its Local 2828 as the sole and exclusive bargaining agent for all clerical, office and technical employees of the Corporation of the United Counties of Prescott and Russell, Ontario, save and except the positions listed at Appendix B of this Collective Agreement.

Those employed in programs specifically conceived to offer work experience favouring integration in the workplace, subsidized, in whole or in part by Government, shall not be covered by the Collective Agreement. Such programs shall not reduce the number of hours or pay of regular employees nor displace any member of the bargaining unit.

The Employer shall not use such programs to prevent the creation of positions inside the bargaining unit.

3.02 Other Agreement

No employee shall be required or permitted to make any written or verbal Agreement with the Employer or his representatives that may conflict with the terms of this Collective Agreement.

3.03 Work of the Bargaining Unit

Employees whose jobs are not in the bargaining unit shall not work on jobs included in the bargaining unit, except for purposes of instruction, experimentation or in emergencies when regular employees are not available and provided that the act of performing the above mentioned operations does not reduce the hours of work or pay of any employee.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section 2828 comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés cléricaux, de bureau et techniques de la Corporation des Comtés unis de Prescott et Russell, Ontario, à l'exception des postes prévues à l'Annexe B de la présente Convention collective.

Les personnes employées en vertu de programmes conçus spécifiquement dans le but de leur offrir une expérience de travail favorisant leur intégration sur le marché du travail, et subventionnée en tout ou en partie par le gouvernement ne sont pas couvertes par cette Convention collective. Ces programmes ne diminueront pas le nombre d'heures de travail ou de paye d'aucun membre de l'unité de négociation.

L'Employeur ne se servira pas de ces programmes pour éviter la création de postes à l'intérieur de l'unité de négociation.

3.02 Autre entente

Aucun employé n'est tenu ou autorisé de conclure avec l'Employeur ou ses représentants une autre entente verbale ou écrite pouvant entrer en conflit avec les clauses de la présente Convention collective.

3.03 Travail de l'unité de négociation

Les employés exclus de l'unité de négociation ne doivent pas être affectés aux postes inclus dans l'unité de négociation sauf à des fins de formation ou d'expérience ou lors d'urgences lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles et à condition que l'exécution de ces travaux par eux ne réduise en rien les heures de travail et le salaire des employés syndiqués.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

4.01 No Discrimination

There will be no discrimination by the Employer, the Union or any employee against any employee because of any of the protected grounds set out in the Ontario *Human Rights Code*, as amended from time to time. The current list of protected grounds under the Ontario *Human Rights Code*, as amended from time to time is: race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or disability.

4.02 No Discrimination for Union Activities

The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, intimidation, restriction, or coercion with respect to any employee in the matter of hiring, wage rates, training, upgrading, promotion, transfer, layoff, recall, discipline, classification, discharge or otherwise by reason of her membership or legal activity in the Union.

The Union agrees that there shall be no solicitation of employees for Union membership on the Employer's premises during the employees' working hours. The Employer may take any disciplinary action necessary for any violation of this provision.

ARTICLE 5 - UNION SECURITY

5.01 Union Members

Any employee who is a member, becomes a member or is reinstated as a member of the Union, shall, as a condition of continued employment, maintain such membership in good standing.

A new employee who is not a member of the Union signatory to this Agreement shall join the Union within thirty (30) days after the commencement of his employment.

ARTICLE 4 – DISCRIMINATION

4.01 Absence de discrimination

Il n'y aura pas de discrimination de l'Employeur, du syndicat ni de tout employé à l'égard de tout employé pour tout motif prohibé de discrimination prévu par *le Code des droits de la personne* de l'Ontario avec ses modifications. Le Code avec ses modifications protège contre les motifs prohibés de discrimination suivants : race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, âge, casier judiciaire, état matrimonial, état familial et handicap.

4.02 Absence de discrimination pour activités syndicales

L'Employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, d'intimidation, de restrictions ni de coercition à l'égard de tout employé dans les questions d'embauche, de taux salariaux, de formation, de perfectionnement, d'avancement, de mutation, de licenciement, de rappel, de discipline, de classification, de congédiement ou autre, du fait de son appartenance ou de son activité légitime au syndicat.

Le syndicat s'engage pour sa part à ne mener aucune campagne de recrutement dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail des employés. En cas de dérogation, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires jugées nécessaires.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Membres du syndicat

Tout employé membre, qui devient membre ou qui est réintégré comme membre du syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer en règle avec le syndicat.

Un nouvel employé qui n'est pas membre du syndicat signataire de cette Convention doit adhérer au syndicat dans les trente (30) jours suivant son embauche.

5.02 Membership Dues

The Employer shall deduct from each employee in the bargaining unit union dues, initiation fees and other levies in accordance with the Union constitution and/or by-laws.

5.03 Deductions

Deductions shall be made from the payroll of every employee in the bargaining unit every pay period and shall be forwarded to the National Secretary-Treasurer of the Union not later than the fifteenth (15th) day of the following month, accompanied by a list of the employees' names, the amount of deductions for each employee and total monthly regular wages paid to each employee during the month.

In consideration of the deduction and remittance of the dues to the Union by the Employer, the Union agrees to indemnify and compensate the Employer against all claims and to release him of all responsibilities following the application of this Article.

ARTICLE 6 - INFORMATION TO NEW EMPLOYEES

6.01 New Employees

The Employer agrees to inform each new employee of the fact that a Collective Agreement is in effect, to supply these employees with a copy of this Agreement and to inform the said employee with the names of the Stewards.

The Steward concerned shall be permitted to meet with the new employee during rest periods in order to acquaint the employee with his rights.

5.02 Retenue des cotisations syndicales

L'Employeur doit prélever de chacun des employés dans l'unité de négociation, toutes les cotisations syndicales, frais d'initiation et autres prélèvements dus au syndicat en vertu de sa constitution et/ou de ses règlements.

5.03 Perception des cotisations syndicales

Les cotisations doivent être prélevées à chaque période de paye à même la paye de chacun des employés de l'unité de négociation et doivent être expédiées au Secrétaire-trésorier national du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant, accompagnées d'une liste comprenant les noms des employés, le montant des cotisations prélevées à chaque employé et le montant total des salaires réguliers mensuels payés à chaque employé durant le mois.

Moyennant la retenue et l'envoi de la cotisation au syndicat par l'Employeur, le syndicat convient d'indemniser et de dédommager l'Employeur contre toute réclamation et de le dégager des responsabilités découlant de l'application du présent Article.

ARTICLE 6 - RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS

6.01 Nouveaux employés

L'Employeur s'engage à informer chacun des nouveaux employés de l'existence d'une Convention collective, de fournir à ces employés une copie de ladite Convention et d'informer ceux-ci des noms des Délégués syndicaux.

Le Délégué concerné aura le droit de rencontrer le nouvel employé durant les périodes de repos afin de le mettre au courant de ses droits.

ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS

7.01 Representation

The Union will provide the Director of Human Resources with the names of the individuals authorized to represent the Union.

7.02 Negotiating Committee

The Union shall appoint four (4) members to a negotiating committee whose duties will be to deal with the Employer in order to negotiate, renew or amend the Collective Agreement.

7.03 Representatives of the Canadian Union of Public Employees

The Union shall have the right at any time to have the assistance of representatives of the Canadian Union of Public Employees when dealing or negotiating with the Employer. Such representatives shall have access to the Employer's premises in order to investigate and assist in the settlement of a grievance.

7.04 Meeting of Negotiating Committee

If either party wishes to call a meeting of the committee, the meeting shall be held at a time and place fixed by mutual agreement.

7.05 Time Off for Meetings

- a) Any representative of the Union who sits on the bargaining, grievance, labour-management or any other joint committees or joint meetings with the Employer has the right to attend those meetings with the Employer held during their working hours without loss of wages and benefits and with accumulation of seniority and service. A fifteen (15) minute preparation period is provided immediately prior to the meetings.

ARTICLE 7 - RELATIONS PATRONALES/ SYNDICALES

7.01 Représentants syndicaux

Le syndicat doit fournir au directeur des ressources humaines une liste des personnes autorisées à le représenter.

7.02 Comité de négociation

Le syndicat doit désigner quatre (4) représentants pour siéger au sein d'un comité de négociation dont le rôle consistera à traiter avec l'Employeur dans le but de négocier, renouveler ou amender la Convention collective de travail.

7.03 Représentants du Syndicat canadien de la fonction publique

Le syndicat a le droit en tout temps de faire appel à des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique alors qu'il traite ou négocie avec l'Employeur. Ces représentants doivent avoir accès aux locaux de l'Employeur afin d'enquêter par rapport à tout grief et de participer à son règlement.

7.04 Réunion du comité de négociation

Lorsque l'une ou l'autre des parties désire convoquer une réunion du comité de négociation, la rencontre doit se dérouler à une heure et dans un endroit convenable aux deux (2) parties.

7.05 Temps alloué pour les réunions

- a) Tout représentant du syndicat siégeant au sein de comités de négociation, de griefs, relations patronales-syndicales ou pour tout autre comité ou rencontre conjointe avec l'Employeur pourra se prévaloir du droit d'assister aux rencontres avec l'Employeur ayant lieu durant leurs heures de travail, sans perte de salaire et avantages sociaux et avec accumulation d'ancienneté et de service. Une période de préparation de quinze (15) minutes immédiatement précédant les rencontres est prévue.

b) Wages for any other preparation time required by Union members of committees stipulated in (a), during which time such members are absent from work and approved by the Employer, shall be reimbursed to the Employer by the Union within thirty (30) days following the issuance of the invoice by the Employer. Such approval shall not be unreasonably withheld. Seniority and service shall continue to accumulate during such absences.

7.06 Technical Information

Upon request by the Union, the Employer shall provide to the Union a list of employees with their contact information, including telephone number and mailing address, their position and salary as well as a copy of the pension and benefit plans specifications for purposes of collective bargaining.

No later than January 31st of each year, the Employer will send to the Union a list of names and addresses of all employees as of January 1st of the same year.

7.07 Employer/Union Operational Committee

The Employer will acknowledge the different Employer/Union departmental operational committees. The committees' purpose will be to discuss different operational topics of common interest with the Department Head. A convening notice may be issued by either party and should state the subjects to be discussed. It is understood that all topics considered during that meeting cannot change or modify the intention or interpretation of the Articles already in the Collective Agreement.

ARTICLE 8 - GRIEVANCE PROCEDURE

8.01 Election of Stewards

The Employer agrees to recognize a maximum of four (4) Union Stewards to be elected or appointed by the Union from amongst employees in the bargaining unit who have completed their probationary period for the purpose of processing

b) Le salaire pour tout autre temps de préparation requis par des membres de comités du syndicat stipulés dans (a), pendant lequel ces membres sont absents du travail et approuvé par l'Employeur sera remboursé à l'Employeur par le syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'émission de la facture par l'Employeur. Cette approbation ne sera refusée de façon déraisonnable. L'ancienneté et le service continueront à s'accumuler au cours de ces absences.

7.06 Information technique

Sur demande du syndicat, l'Employeur remettra à celui-ci une liste des employés indiquant leurs coordonnées, leur numéro de téléphone, leur adresse postale, leur poste et leur salaire, ainsi que copie des dispositions des régimes de retraite et d'avantages sociaux aux fins de la négociation collective.

Au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'Employeur fera parvenir au syndicat une liste des noms et adresses de tous les employés en date du 1^{er} janvier de la même année.

7.07 Comité opérationnel patronal / syndical

L'Employeur reconnaîtra les différents comités patronal/syndical départementaux. Les comités auront comme fonction de discuter auprès du chef de département des sujets d'ordre opérationnels communs. Un avis de convocation peut être émis par l'une ou l'autre des parties, lequel devrait contenir les sujets à être abordés. Il est bien entendu que tout sujet découlant de cette réunion ne peut changer ni modifier l'intention ou l'interprétation des Articles déjà existants à l'intérieur de la Convention collective.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS

8.01 Élection des Délégués syndicaux

L'Employeur accepte de reconnaître au plus quatre (4) Délégués choisis ou désignés par le syndicat parmi les employés membres de l'unité de négociation qui ont terminé leur période de probation, le but étant le traitement des griefs selon la procédure convenue.

grievances in accordance with the agreed procedure.

8.02 Name of Stewards

The Union shall notify the Director of Human Resources in writing of the name of each Steward before the Employer shall be required to recognize them.

8.03 Permission to Leave Work

The Employer agrees that Stewards shall not be hindered, coerced, restrained or interfered with in any way in the performance of their duties, while investigating disputes and presenting grievances as provided for in this Article. The Union understands and agrees that each Steward is employed to perform full-time work for the Employer and that he will not leave his work during working hours, except to perform his duties under this Agreement. Therefore, no Steward shall leave his work without obtaining permission from his supervisor. Such permission will be granted without undue delay. When resuming his regular duties and responsibilities, such Steward shall again report to his immediate supervisor.

8.04 Definition of Grievance

A grievance shall be defined as any difference arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of the Collective Agreement. No grievance shall be considered where the circumstances giving rise to it occurred or originated more than thirty (30) working days before the filing of the grievance.

8.05 Settling of Grievances

An earnest effort shall be made to settle grievances fairly and promptly in the following manner:

8.02 Identification des Délégués

Le syndicat doit fournir par écrit au directeur des ressources humaines le nom de chacun des Délégués syndicaux avant que l'Employeur ne soit tenu de les reconnaître.

8.03 Permission de quitter le travail

L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression induue ou à ne gêner, de quelque manière que ce soit, les Délégués syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions, que ce soit lorsqu'ils enquêtent à la suite de différends ou présentent des griefs comme le prévoit cet Article. Le syndicat reconnaît que chaque Délégué syndical demeure un employé appelé à accomplir son travail à temps plein pour l'Employeur et que, à ce titre, il ne peut donc quitter son poste pendant les heures normales de travail, sauf pour remplir les fonctions qui lui sont propres en vertu de la présente Convention. Par conséquent, aucun Délégué syndical ne doit quitter son poste sans avoir préalablement obtenu la permission de son superviseur. Cette permission doit lui être accordée sans délai inutile. Lorsqu'il reprend ses fonctions et ses responsabilités normales, le Délégué se présente aussi à son superviseur immédiat.

8.04 Définition d'un grief

Un grief se définit comme un différend quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou une présumée infraction à la Convention collective. Aucun grief ne sera considéré s'il est déposé dans une période excédant trente (30) jours ouvrables suivant la date donnant lieu à l'incident.

8.05 Règlement des griefs

Afin de tenter de régler les griefs aussi rapidement et de façon aussi juste que possible, les étapes suivantes doivent être suivies :

Step 1

The aggrieved employee shall advise verbally his immediate supervisor of any problem. They must try between themselves to settle the problem as soon as possible.

Step 2

If the aggrieved employee does not agree with his immediate supervisor, he shall refer the case to his Steward. The Steward and a member of the executive shall jointly submit a written description indicating the reasons of the grievance and the redress desired, and shall proceed to try to settle the dispute if possible with the Head of the department, accompanied by the employee and the supervisor involved if possible. Following receipt of the grievance at Step 2, the head of the department will have ten (10) working days to contact the Steward, the aggrieved employee and the supervisor concerned in order to hold a meeting within the following ten (10) working days and attempt to reach a settlement. The head of the department shall render a decision in writing within ten (10) working days from the date the meeting is held.

Step 3

If a settlement is not reached, the Union may, within ten (10) working days, appeal in writing to the Director of Human Resources.

Following receipt of the grievance in Step 3, the Director of Human Resources will have ten (10) working days to convene all parties to a meeting with the grievor in order to reach a settlement.

The grievor and his representatives will not sustain any salary loss due to that meeting during regular work hours.

The Director of Human Resources will have ten (10) working days following the meeting to convey his reply in writing to the Union.

Step 4

If the decision rendered by the Director of Human Resources is not satisfactory, the Union may

Première étape

Un employé qui se croit lésé doit aviser verbalement son superviseur immédiat d'un problème. Ceux-ci doivent voir à solutionner le problème le plus rapidement possible.

Deuxième étape

Si l'employé qui se croit lésé ne parvient pas à s'entendre avec son superviseur immédiat, il doit référer le cas à son Délégué syndical. Ce dernier ainsi qu'un membre de l'exécutif devront présenter conjointement une description écrite citant les raisons du grief ainsi que le redressement désiré et verra à régler le grief si possible avec le chef du département, en présence de l'employé et du superviseur impliqué si possible. Le chef du département aura dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief en deuxième étape pour contacter le Délégué syndical, le plaignant et le superviseur impliqué afin de tenir une réunion dans les dix (10) jours ouvrables suivants afin d'en arriver à un règlement dans la mesure du possible. Le chef du département doit rendre une décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la tenue de la réunion.

Troisième étape

Si une entente n'est pas conclue, le syndicat peut, dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables, en appeler par écrit au directeur des ressources humaines.

Le directeur des ressources humaines aura dix (10) jours ouvrables, suivant la réception du grief en troisième étape, pour convoquer les parties à une réunion avec le plaignant afin d'en arriver à un règlement dans la mesure du possible.

Le plaignant et ses représentants ne subiront aucune perte de salaire pour une telle réunion durant les heures régulières de travail.

Le directeur des ressources humaines aura dix (10) jours ouvrables suivant la réunion pour communiquer sa réponse écrite au syndicat.

Quatrième étape

Si la décision rendue par le directeur des ressources humaines n'est pas satisfaisante, le

refer the dispute to arbitration within twenty-five (25) working days and advise the Director of Human Resources in writing.

8.06 Supplementary Agreements

Supplementary Agreements, if any, when duly signed by both parties, shall form part of this Agreement and shall be subject to the grievance and arbitration procedure.

8.07 Failure to Act Within Time Limits

The time limits in the grievance procedure are mandatory. However, failure of the grievor or the Union to process a grievance within the specified time limit shall not prejudice the Union on any future identical grievance.

8.08 Technical Objections to Grievances

No grievance shall be defeated by a technical objection and the arbitrator shall have the power to determine the real matter in dispute and to give a decision according to equitable principles and the justice of the case.

8.09 Policy Grievance (Group Grievance)

Where a grievance involves a question of general application or interpretation, or where a group of employees, or the Union or Management has a grievance, such a grievance shall be submitted directly to Step 2 of the grievance and arbitration procedure, within thirty (30) calendar days following the occurrence of the event causing the said grievance.

8.10 Union May Initiate Grievances

The Union and its representatives shall have the right to originate a grievance for an employee, or group of employees other than through an employee or Steward, and to seek adjustment with the Employer in the manner provided in the grievance and arbitration procedure. Such a grievance shall commence at Step 2 and must identify the employee concerned.

syndicat pourra référer ledit grief à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivants et en aviser le directeur des ressources humaines par écrit.

8.06 Ententes supplémentaires

Toute entente supplémentaire, s'il y a lieu, lorsque dûment signée par les deux (2) parties est automatiquement intégrée à la présente Convention et est également sujette aux procédures de griefs et d'arbitrage.

8.07 À défaut d'agir dans le temps alloué

Les délais prévus à la procédure de griefs sont obligatoires. Toutefois, le défaut de l'employé ou du syndicat de respecter ces délais ne doit pas porter préjudice au syndicat lors d'un autre grief identique.

8.08 Objections techniques aux griefs

Aucun grief ne doit être défait en vertu d'une objection technique et l'arbitre dispose du pouvoir nécessaire pour déterminer la cause réelle du litige et pour rendre une décision reposant sur des principes d'équité et de justice.

8.09 Grief de principe (Grief de groupe)

Lorsqu'un grief concerne une question d'application ou d'interprétation générale ou lorsqu'un groupe d'employés ou le syndicat ou l'Employeur ont un grief, un tel grief doit être soumis directement à la deuxième étape de la procédure de griefs et d'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'événement donnant lieu à ce grief.

8.10 Droit du syndicat d'initier des griefs

Le syndicat et ses représentants ont le droit de soumettre un grief pour un employé ou un groupe d'employés sans que cela ne soit fait par l'employé ou un Délégué et de demander un redressement à l'Employeur de la manière prévue à la procédure de griefs et d'arbitrage. Un tel grief sera soumis à la deuxième étape et doit identifier l'employé concerné.

ARTICLE 9 - ARBITRATION

9.01 Arbitrator

When either party requests that a grievance be submitted to an arbitrator, the request shall be made by registered mail, addressed to the other party to this Agreement. The two (2) parties shall then meet to select an impartial arbitrator.

9.02 Failure to Appoint

If the two (2) parties to this Agreement fail to agree on the selection of an arbitrator within ten (10) working days of the receipt of the request, the appointment shall be made by the Minister of Labour upon the request of either party.

9.03 Arbitrator - Procedure

The arbitrator may determine his own procedure but shall give the full opportunity to all parties to present evidence and make their representations. The arbitrator shall hear and determine the differences or allegations and render a decision within ten (10) working days from the date of his appointment.

9.04 Decision of the Arbitrator

The decision of the arbitrator shall be final, binding and enforceable on all parties, but in no event shall the arbitrator have the power to change this Agreement or to later modify or amend any of its provisions. However, the arbitrator shall have the power to dispose of any discharge or a discipline grievance by any arrangement which, in his opinion, he deems just and equitable.

9.05 Disagreement on Decision

Should the parties disagree as to the meaning of the decision, either party may apply to the arbitrator to convene a meeting in order to clarify the decision and the arbitrator shall do so within ten (10) working days.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

9.01 Choix d'un arbitre

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à un arbitre, la requête doit être faite par courrier recommandé, adressée à l'autre partie à la présente Convention. Les deux (2) parties doivent ensuite se rencontrer pour choisir un arbitre impartial.

9.02 Faute de nomination

Si les deux (2) parties liées par cette Convention ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la requête, la nomination doit être faite par le ministre du Travail sur requête de l'une ou l'autre des parties.

9.03 Arbitre - Procédure

L'arbitre peut déterminer sa propre façon de procéder tout en donnant la chance à toutes les parties de présenter une preuve et de faire leurs représentations. L'arbitre doit entendre et déterminer le point litigieux et doit rendre sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la date de sa nomination.

9.04 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale, irrévocable et exécutoire pour toutes les parties, mais en aucun cas l'arbitre n'a le pouvoir de changer la présente Convention, de la modifier ou d'amender les dispositions qui y sont incluses. Toutefois, l'arbitre a le pouvoir de décider de tout grief de congédiement ou de discipline d'une façon qui, à son avis, est juste et équitable.

9.05 Désaccord au sujet de la décision

Si les parties sont en désaccord quant à la signification de la décision, l'une ou l'autre des parties peuvent faire demande auprès de l'arbitre pour convoquer une réunion dans le but de clarifier la décision et l'arbitre doit accéder à une telle demande dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

9.06 Expenses of the Arbitrator

Each party shall pay:

- 1) one half (½) of the fees and expenses of the arbitrator;
- 2) the Union shall reimburse the Employer within thirty (30) calendar days from the date of receiving the invoice for the salary and benefits equivalent to their witnessing periods plus any other expenses of its witnesses.

9.07 Amendment to Time Limits

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

9.08 Witnesses

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

9.09 Appointment of Arbitrator

No person may be appointed as an arbitrator who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance.

9.10 Decision of Arbitrator

An arbitrator shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this Agreement, nor to alter, modify, add to or amend any part of this Agreement.

9.06 Dépenses de l'arbitre

Chacune des parties doit payer :

- 1) la moitié des frais et dépenses de l'arbitre;
- 2) le syndicat devra rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours calendrier suivant la date de la réception de la facture pour le salaire et les avantages sociaux équivalents à la période de témoignage ainsi que les dépenses de ses témoins.

9.07 Modification aux limites de temps

Les limites de temps établies dans la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées si les deux (2) parties à la présente Convention y consentent.

9.08 Témoins

À n'importe quelle étape de la procédure de griefs et d'arbitrage, les parties peuvent avoir recours à l'employé lésé comme témoin ainsi qu'à tout autre témoin. Toutes les mesures jugées raisonnables doivent être prises pour permettre aux parties impliquées ou à l'arbitre de constater sur les lieux de travail les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

9.09 Nomination d'un arbitre

Ne peut être nommé comme arbitre quiconque a été associé à une tentative de négociation ou de règlement du grief.

9.10 Décision d'un arbitre

Un arbitre n'aura en aucun cas le pouvoir de rendre une décision allant à l'encontre des dispositions de la présente Convention, ou de changer, modifier, ajouter ou amender toute partie de la présente Convention.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE

10.01 Disciplinary Measures

Whenever the Employer deems it necessary to discipline an employee in a manner indicating that discharge may follow if the employee repeats or omits the act complained of, or the employee fails to bring his work up to a required standard by a given date, the Head of Department or the supervisor shall, within five (5) working days thereafter, give written particulars of such discipline to the local Union President, with a copy to the employee involved.

10.02 Suspension and Discharge

When an employee is suspended or discharged, he shall be given the reason in the presence of his Steward if he is immediately available or alternatively in the presence of another bargaining unit member as selected by the employee. The employee shall confirm in writing his denial of any representation.

10.03 Omission of Grievance Steps

An employee considered by the Union to be wrongfully or unjustly discharged or suspended shall be entitled to a hearing under Article 8 of the grievance procedure. Steps 1 and 2 of the grievance procedure shall be omitted in such cases.

10.04 Unjust Suspension or Discharge

Should it be found upon investigation that an employee has been unjustly suspended or discharged, such an employee shall be immediately reinstated in his former position, and shall accumulate seniority and service and be compensated for all time lost in an amount equal to his normal earnings during the pay period immediately preceding his discharge or suspension, or by any other arrangement as to compensation which is just and equitable in the opinion of the parties or in the opinion of the arbitrator, if the matter is referred to arbitration.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

10.01 Mesures disciplinaires

Lorsque l'Employeur juge nécessaire d'imposer une mesure disciplinaire contre un employé de manière à indiquer qu'un congédiement peut survenir à toute répétition ou omission du geste visé ou encore si l'employé ne parvient pas à améliorer son travail avant une date précise, le chef de département ou le superviseur doit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, fournir par écrit au Président du syndicat local, avec copie à l'employé concerné, un rapport circonstancié sur la mesure disciplinaire en question.

10.02 Suspension et congédiement

Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, la raison d'une telle décision doit lui être donnée en présence de son Délégué syndical s'il est disponible dans l'immédiat ou, dans l'alternative, en présence d'un autre membre de l'unité d'accréditation du département tel que choisi par l'employé. L'employé devra confirmer son refus de représentation en écrit.

10.03 Accélération de la procédure de griefs

Si le syndicat juge qu'un employé a été congédié ou suspendu de façon injuste ou abusive, il peut réclamer, au nom de l'employé concerné, qu'une audition soit tenue en vertu de l'Article 8 de la procédure de griefs. Les première et deuxième étapes sont omises dans un tel cas.

10.04 Suspension ou congédiement injuste

S'il est établi après enquête qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, ledit employé est immédiatement réintégré à la fonction qu'il occupait et il doit accumuler l'ancienneté et le service et être rémunéré pour tout le temps perdu à un montant équivalent à ses revenus normaux durant la période de paye précédant immédiatement son congédiement ou sa suspension ou par tout autre moyen de compensation juste et équitable selon l'opinion des parties concernées ou celle de l'arbitre, si le cas est référé à l'arbitrage.

10.05 Clearing of Record

In matters of discipline, the Employer shall not be entitled to consider disciplinary measures after a period of eighteen months (18), provided that no other offence has occurred during that period. If a subsequent disciplinary measure that is of a similar or related nature occurs, the Employer will add six (6) months per disciplinary measure to the original eighteen (18) month period.

ARTICLE 11 - SENIORITY

11.01 Definition of seniority

Seniority is defined as the length of continuous service with the Employer, expressed in hours for all regular full-time employees. For all other categories of regular or temporary employees, seniority is expressed in paid hours up to a maximum annual amount of hours equivalent to a comparable full-time position.

Part-time and temporary employees will attain one year of seniority after one-thousand, eight hundred and twenty (1,820) hours if the comparable full-time position is scheduled to work thirty-five (35) hours per week, and two-thousand and eighty (2,080) hours if the comparable full-time position is scheduled to work forty (40) hours per week.

Seniority is a factor used when selecting vacation periods, promotions, demotions, transfers, layoffs and recalls. Seniority shall be on a bargaining unit basis but shall respect the differences in skills of the various groups in the bargaining unit. When a temporary employee is appointed to a regular position, the seniority is determined and recognized as of the last hire date preceding the appointment to the regular position. The seniority list will therefore reflect the seniority in each group identified at Appendix A – Pay Scales and must indicate the regular or temporary status of each employee.

10.05 Référence au dossier antérieur

Pour fins disciplinaires, l'Employeur ne pourra tenir compte d'une mesure disciplinaire après une période de dix-huit (18) mois de l'avis d'une telle mesure, pourvu que nulle autre infraction n'ait eu lieu durant cette période. Si une mesure disciplinaire subséquente de nature similaire et/ou reliée devait se produire, l'Employeur rajoutera six (6) mois pour chacune des mesures disciplinaires subséquentes à la période initiale de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

11.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté signifie la durée de service continu auprès de l'Employeur, exprimée en heures pour tout employé à temps plein régulier. Pour toutes autres catégories d'employés réguliers ou temporaires, l'ancienneté est exprimée en heures de travail payées jusqu'au montant maximum annuel d'heures équivalent pour le poste temps plein comparable.

Les employés à temps partiel et temporaires obtiennent une année d'ancienneté après mille huit cent vingt (1 820) heures si le poste à temps plein servant à la comparaison est d'une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures et après deux mille quatre-vingts (2 080) heures si le poste à temps plein servant à la comparaison est d'une durée hebdomadaire de quarante (40) heures.

L'ancienneté compte parmi les critères servant à déterminer la sélection des vacances et les mesures d'avancement, de rétrogradation, de mutation, de mise à pied et de rappel. L'ancienneté se calcule à l'échelle de l'unité de négociation, mais tient compte des différences de compétences entre les groupes qui en font partie. Lorsqu'un employé temporaire est nommé à un poste régulier, l'ancienneté est déterminée et reconnue à partir de la dernière date d'embauchage précédant la nomination au poste régulier. La liste d'ancienneté doit donc refléter l'ancienneté dans chacun des groupes identifiés à l'Annexe A – Échelles Salariales et doit indiquer le statut, régulier ou temporaire, de chaque employé.

An employee who previously worked in a position of forty (40) hours per week and is transferred or appointed to a position of thirty-five (35) hours per week shall see his seniority adjusted to reflect a thirty-five (35) hour work week. An employee who previously worked in a position of thirty-five (35) hours per week and is transferred or appointed to a position of forty (40) hours per week, shall see his seniority adjusted to a forty (40) hour work week.

11.02 Seniority Lists

A seniority list is attached hereto and is updated and posted no later than January 31st as per the hours paid on the last pay period closest to January 1st.

A complaint that an error exists in the seniority list is subject to the Grievance Procedure, on the condition that the grievance is filed within thirty (30) working days of the posting of the seniority list.

The thirty (30) working day period shall be extended in cases where an employee is on an authorized leave of absence until his return to work.

11.03 Temporary Employees Hired from Outside the Bargaining Unit

An employee hired on a temporary full-time or temporary part-time basis from outside the bargaining unit in accordance with Article 12.01 of the Collective Agreement, shall be entitled to the benefits and protection provided for in this Agreement unless provided otherwise. The time worked will count towards his probationary period of one hundred and fifty (150) calendar days. This probationary period may be extended by the Employer's request provided the Employer does not abuse this permission and/or it becomes a normal practice. If the probationary period is extended, the Employer shall advise the Union. Union dues will be deducted during the period

Un employé qui occupait un poste d'une durée hebdomadaire de quarante (40) heures et qui est transféré ou nommé à un poste d'une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures verra son ancienneté ajustée afin de refléter une ancienneté équivalente à trente-cinq (35) heures par semaine. Un employé qui occupait un poste d'une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures et qui est transféré ou nommé à un poste d'une durée hebdomadaire de quarante (40) heures verra son ancienneté ajustée afin de refléter une ancienneté équivalente à quarante (40) heures par semaine.

11.02 Listes d'ancienneté

Une liste d'ancienneté est annexée au présent document et elle est mise à jour et affichée au plus tard le 31 janvier en fonction des heures payées dans la période de paie la plus proche du 1^{er} janvier.

Une plainte pour une erreur dans la liste d'ancienneté relève de la procédure de règlement des griefs à la condition qu'elle soit déposée dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste d'ancienneté.

Cette période de trente (30) jours ouvrables sera prolongée dans le cas où des employés seraient absents avec permission, jusqu'à leur retour au travail.

11.03 Employés temporaires embauchés de l'extérieur de l'unité de négociation

Un employé embauché comme employé temporaire à temps plein ou à temps partiel de l'extérieur de l'unité de négociation conformément à la suite de l'Article 12.01 de la Convention collective, a droit aux avantages et à la protection prévus dans la présente Convention sauf lorsqu'il est prévu autrement. Le temps travaillé est calculé en vue de la période de probation de cent cinquante (150) jours de civils. Cette période peut être prolongée par l'Employeur à condition que celui-ci n'abuse pas de cette permission et/ou que cette mesure ne devienne pas une pratique de tous les jours. Si la période de probation est prolongée,

worked and the salary paid is the one in effect as shown in this Agreement. Whenever such an employee is hired, the Union will be advised of this fact in addition to the reason for such temporary employment. Where such absences exceed six (6) months, the Employer shall meet with the union in order to review and discuss each case.

11.04 Loss of Seniority

a) Retention of Accumulation of Seniority

An employee retain and accumulate seniority rights if he is absent from work because of illness, an accident for which *Workplace Safety and Insurance Board* benefits are received, layoff, union activities, pregnancy and/or parental leaves or an authorized leave of absence.

b) Loss of Service and Seniority

An employee shall lose all his service and seniority and shall be deemed terminated if he :

- 1) is discharged for just cause and is not reinstated;
- 2) resigns;
- 3) is absent from work in excess of five (5) working days without sufficient cause or without notifying the supervisor/head of department, unless such notice was not reasonably possible;
- 4) fails to return to work within seven (7) calendar days following a layoff, after being notified by registered mail to do so, unless he is unable to return to work due to illness or any other justifiable reason.

l'Employeur informe le syndicat. Les cotisations au syndicat sont retenues pendant la période travaillée et le salaire payé est celui en vigueur dans la présente Convention. Lorsqu'un tel employé est embauché, le syndicat doit en être avisé et informé de la raison de cette embauche. Cette politique est examinée et discutée avec le syndicat dans chacun des cas où l'absence excède six (6) mois.

11.04 Perte d'ancienneté

a) Maintien et accumulation des droits d'ancienneté

Un employé conserve et cumule ses droits d'ancienneté s'il est absent de son travail à cause de la maladie, d'un accident donnant lieu à des prestations de la *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail*, d'une mise à pied, d'activités syndicales, d'un congé de maternité et/ou d'un congé parental ou d'un congé autorisé.

b) Perte d'états de service et d'ancienneté

Un employé perd tous ses états de service et ses droits d'ancienneté et est réputé se trouver en cessation d'emploi dans les cas suivants :

- 1) s'il est congédié pour une raison valable et qu'il n'est pas réintégré à ses fonctions;
- 2) s'il démissionne;
- 3) s'il est absent de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables sans raison valable ou sans avertir le superviseur/chef de département, à moins qu'il lui soit absolument impossible de donner un tel avis;
- 4) s'il ne retourne pas à son travail dans un délai de sept (7) jours calendrier suivant une mise à pied et après avoir été avisé par courrier recommandé de réintégrer son poste, à moins que la maladie ou toute autre raison valable ne l'en empêche.

- 5) fails to return to work upon termination of an authorized leave of absence without satisfactory reason or utilizes a leave of absence for purposes other than that for which the leave was granted;
- 6) is laid off for a period longer than eighteen (18) months;
- 7) if he is called back from a lay off and refuses a position he is qualified for and for which the salary is less than 10% difference from the original salary;
- 8) is absent for more than twenty-four (24) months because of illness, disability or on *Workplace Safety and Insurance Act benefits*. This clause shall be interpreted in a manner consistent with the Ontario *Human Rights Code*, as amended from time to time; or
- 9) retires.

11.05 Transfers and Seniority Outside Bargaining Unit

No employee shall be transferred to a position outside the bargaining unit without his consent. If an employee is transferred to a position outside the bargaining unit, he shall retain his seniority acquired at the date of leaving the unit, but will not accumulate any further seniority. If such an employee later returns to the bargaining unit within one (1) year, he may exercise his bargaining rights in the bargaining unit. If he returns after more than one (1) year, he is considered as a new employee.

ARTICLE 12 – PROMOTIONS AND STAFF CHANGES

12.01 Job Postings

When a new position is created inside the bargaining unit, the Employer shall notify the union in writing and send a notice by e-mail to all members of Local 2828. Following this, a paper copy will be posted on the central bulletin board

- 5) s'il ne retourne pas à son travail au terme d'un congé autorisé sans raison valable ou utilise un congé à des fins autres que celles de son octroi;
- 6) s'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;
- 7) s'il est rappelé d'une mise-à-pied et qu'il refuse un poste pour lequel il est qualifié et dont le salaire a moins de 10 % de différence par rapport au salaire original;
- 8) s'il est absent pendant plus de vingt-quatre (24) mois à cause de la maladie, de l'invalidité ou de la réception des prestations de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*; cette clause s'interprète selon le *Code des droits de la personne* de l'Ontario avec ses modifications;
- 9) s'il prend sa retraite.

11.05 Transferts et ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation

Aucun employé ne peut être transféré à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est transféré à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il a acquise jusqu'au moment de son départ de l'unité, mais il ne peut accumuler d'ancienneté additionnelle. Si un tel employé réintègre éventuellement l'unité de négociation dans un délai d'un (1) an, il peut exercer ses droits dans l'unité de négociation. S'il réintègre son poste après plus d'un (1) an, il est considéré comme un nouvel employé.

ARTICLE 12 – PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

12.01 Affichage de postes vacants

Lorsqu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit en aviser le syndicat par écrit et acheminer une copie de l'affichage par courriel à tous les membres du Local 2828. Par la suite une copie papier sera

in L'Original. The length of the notice shall be for a minimum period of seven (7) calendar days. The interested candidates shall submit an up-to-date resume or a summary of their work experience and basic qualifications related to the vacant position.

No grievance shall be made in regards to the paper version of postings whenever the posting delays are not respected.

The Employer shall post internally, within ninety (90) days, a notice of any position which became vacant.

Notwithstanding any other disposition of this Agreement and in accordance to Article 12, the Employer will not be bound to post a position which has become vacant following the transfer of a first employee.

12.02 Information in Postings

Such notice shall contain the following information: nature of position, definite time period if established, qualifications required, knowledge and education skills, wage or salary rate or range.

12.03 No Outside Advertising

No outside advertising for additional employees within the bargaining unit shall be made until present employees have had an opportunity to apply and have been given an opportunity to qualify.

In order to reduce the timeframe necessary to staff a unionized position, the Employer shall be permitted to insert a notice on the job posting as per Article 12.01, inviting its employees outside of the union local to forward their application to the designated person within the prescribed deadlines.

12.04 Recognition of Seniority

Both parties recognize:

également affichée sur le tableau d'affichage central de l'Original. La durée de l'affichage est pour une période minimale de sept (7) jours calendriers. Les candidats intéressés doivent soumettre un curriculum vitae à jour ou un résumé des expériences de travail et qualifications de base reliées au poste vacant.

Aucun grief ne peut être déposé en fonction des délais d'affichages non respectés lorsqu'il s'agit de la version papier affichée.

L'Employeur est tenu, dans les quatre-vingt-dix (90) jours, d'afficher à l'interne un poste devenu vacant.

Nonobstant toute autre disposition de la présente Convention et conformément à l'Article 12, l'Employeur ne sera pas tenu d'afficher le poste devenu vacant à la suite du déplacement d'un premier employé.

12.02 Renseignements dans les affichages

L'affichage doit fournir les renseignements suivants : la nature du poste en question, la période de temps définie si déterminée, les qualifications et le degré d'instruction requis, et le salaire.

12.03 Aucune annonce à l'extérieur

Aucune annonce visant à recruter de nouveaux employés au sein de l'unité de négociation ne peut être publiée à l'extérieur avant que les employés actuels n'aient la chance de poser leur candidature et de se qualifier.

Dans le but de réduire le temps requis pour doter un poste syndiqué advenant que l'Employeur doit sortir de l'unité d'accréditation pour le combler, il sera permis à l'Employeur d'inscrire un avis sur l'affichage, selon l'Article 12.01, invitant ses employés de l'extérieur du local syndical, à faire parvenir leur candidature à la personne désignée dans les délais prescrits.

12.04 Reconnaissance de l'ancienneté

Les deux parties reconnaissent :

- 1) the principle of promotion within the service of the Employer;
- 2) that job opportunity should increase in proportion to length of service;
- 3) therefore, in making staff changes, transfers or promotions, appointment shall be made of the applicant with the greatest seniority and having the necessary ability and basic qualifications to perform the work efficiently. If no regular employee gets the position, the temporary employee with the greatest seniority and having the necessary ability and basic qualifications to perform the work efficiently will be chosen. An employee who is still in his probationary period at the expiration of the posting cannot submit his candidacy for the vacant position. Appointments from within the bargaining unit shall be made within three (3) weeks of posting. The temporary replacement employee will receive the higher of either his salary or the salary of the position in which he replaces.
- 4) When making staff changes, transfers or promotions, seniority will be determined in hours as identified on the last seniority list posted as per Article 11.02.

12.05 Qualifications to Obtain a Vacant Position

Notwithstanding Articles 12.03 and 12.04, an employee who wishes to qualify for a posted vacant position in a department other than his own will be subject to a written test and/or verbal interview in order to enable the Employer to assess his necessary ability and basic qualifications to perform the work. In addition, a discussion with the applicant's supervisor may be considered another source of information.

12.06 Trial period

In the event of an internal promotion and/or transfer, the employees hired following the practice stated in Articles 12.01, 12.03 and 12.04

- 1) le principe de promotion interne;
- 2) que l'accessibilité à certains postes augmente en proportion de la durée de service;
- 3) par conséquent, lors de changements dans le personnel, de transferts ou de promotions, le poste à combler est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté et possédant l'habileté nécessaire et les qualifications de base pour faire le travail efficacement. Si aucun employé régulier n'obtient le poste, l'employé temporaire possédant le plus d'ancienneté, l'habileté nécessaire et les qualifications de base pour faire le travail efficacement sera choisi. Un employé toujours en période de probation au moment de la date d'échéance de l'affichage ne peut soumettre sa candidature pour le poste vacant. Les nominations au sein de l'unité de négociation sont faites dans un délai de trois (3) semaines suivant l'affichage. L'employé qui remplace temporairement reçoit le plus élevé de son salaire ou le salaire du poste qu'il remplace.
- 4) Lors de changements dans le personnel, de transferts ou de promotions de ceux-ci, l'ancienneté est déterminée selon les heures identifiées sur la dernière liste d'ancienneté affichée conformément à l'Article 11.02.

12.05 Qualifications pour obtenir un poste vacant

Nonobstant les Articles 12.03 et 12.04, l'employé désirant se qualifier pour obtenir un poste vacant dans un département autre que le sien au moment de l'affichage en question sera sujet à un test écrit et/ou une entrevue verbale afin de permettre à l'Employeur d'évaluer ses habiletés nécessaires et qualifications de base pour faire le travail. De plus, une discussion avec le superviseur du postulant pourrait s'avérer une autre source d'information.

12.06 Période d'essai

Dans le cas de promotion et/ou mutation interne, les employés embauchés selon les dispositions énoncées aux Articles 12.01, 12.03 et 12.04

shall be provided with a ninety (90) calendar day trial period at the end of which such internal promotion and/or transfer shall be definite. If the employee does not establish that he has the required ability to do the work efficiently during the trial period, he shall be returned to his previous position without loss of seniority at his previous wages and conditions.

12.07 Union Notification

The Union shall be notified in writing of all appointments, hiring dates and wages, layoffs, transfers, recalls, reports on disciplinary measures and terminations of employment within the bargaining unit.

12.08 Job Training

The Employer will provide for cross-training of employees to allow every employee to receive training and to assist in qualifying for other positions. Subject to the Employer's approval, regular employees shall be allowed to cross-train during regular working hours, for a period not exceeding six (6) months, by arranging a position exchange with another interested employee. An exchange of positions shall not affect the salary of the concerned employees. Such training programs shall not interfere with the performance of regular work.

12.09 Job Transfers

A regular full-time employee transferred to another position or who becomes regular half-time or part-time may be reinstated to his previous position without the requirement of a posting only when the number of hours of the position he occupied prior to the transfer is re-established to the same level prior to the transfer or the change of status.

12.10 Temporary Positions

Employees who have been appointed as the successful candidate in a temporary job posting are restricted from applying for future temporary job postings for a period of twelve months or until their temporary postings has ended, whichever occurs first. Notwithstanding the foregoing, it is

disposent d'une période d'essai de quatre-vingt-dix (90) jours civils à la fin de laquelle une telle promotion et/ou mutation deviendra définitive. Si l'employé ne démontre pas les habiletés nécessaires pour accomplir les tâches du poste efficacement au cours de la période d'essai, il sera réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté aux conditions et salaire antérieurs.

12.07 Avis au syndicat

Le syndicat doit être informé de toutes nominations, dates d'embauche et salaires, mises à pied, transferts, rappels, rapports sur mesures disciplinaires ou congédiements à l'intérieur de l'unité de négociation.

12.08 Formation

L'Employeur doit maintenir un système de formation dite polyvalente sur place afin que tous les employés aient la chance de bénéficier d'une formation et de se qualifier pour d'autres postes. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, les employés réguliers pourront recevoir une formation polyvalente dans les heures normales de travail pendant six (6) mois au plus grâce à des échanges de postes avec des employés intéressés, et ce, sans conséquences sur le salaire. De tels programmes de formation ne doivent pas gêner l'exécution du travail régulier.

12.09 Transferts de poste

Un employé régulier temps plein muté à un autre poste ou qui devient régulier à demi-temps ou à temps partiel peut réintégrer son ancien poste sans qu'un affichage ne soit nécessaire seulement dans l'éventualité où le nombre d'heures du poste qu'occupait l'employé avant la mutation est rétabli au niveau d'avant la mutation ou du changement de statut.

12.10 Postes temporaires

Les employés ayant obtenu un poste temporaire ne peuvent postuler sur un autre poste temporaire pour une période de douze mois, ou jusqu'à ce que leur poste temporaire se termine, selon la première éventualité. Nonobstant ce qui précède, il est possible de postuler sur un poste devant

possible to apply for a position which begins after the end of the current temporary contract.

This does not apply if the employee applies for a higher paying grid position or for a permanent position.

At the end of a temporary position, the employee may displace the least senior employee among temporary employees holding temporary positions within the same grid. If no position is available, the employee can, in the same manner, displace a temporary employee in a lower grid.

NOTE 1: Any employee promoted to a higher class shall receive the minimum of his new salary scale but in no event shall the increase be less than four hundred dollars (\$400) per year; therefore, if the four hundred dollars (\$400) does not coincide with a rate in the scale, the employee shall be moved to the next step and given appropriate service in his new class. His new anniversary date for increases shall be the date of the promotion.

NOTE 2: When an employee accepts a full-time position in a lower class, he shall receive the salary of his new salary scale in accordance with his years of service.

ARTICLE 13 - LAYOFFS AND RECALLS

13.01 Definition of a layoff

A layoff is defined as being a reduction in manpower or a reduction in the hours regularly worked by the employees.

13.02 Layoff and Rehiring Procedure

Both parties recognize that job security should increase in proportion to length of service and as per the category of employment. Therefore, in the event of a layoff, temporary employees and then regular employees shall be laid off in the reverse order of their seniority in each respective group, provided that an employee who wishes to displace another employee has the necessary qualifications to fulfil the position in question.

débuter après la fin du contrat temporaire en cours.

Ceci ne s'applique pas si l'employé postule pour un poste ayant un salaire supérieur ou pour un poste permanent.

À la fin d'un poste temporaire, l'employé peut supplanter l'employé possédant le moins d'ancienneté parmi les employés temporaires occupant des postes temporaires au sein du même échelon salarial. Si aucune position n'est disponible, l'employé peut, de la même façon, supplanter un employé temporaire d'un échelon inférieur.

NOTE 1 : Lorsqu'un employé est promu à une classe supérieure, il reçoit le salaire minimum de la nouvelle échelle salariale, à condition qu'il s'agisse d'une augmentation d'au moins quatre cents dollars (400 \$) par année; par conséquent, si l'augmentation est moindre, l'employé reçoit le montant suivant dans l'échelle salariale et ses années de service lui sont attribuées. La date de la promotion devient donc la date d'anniversaire des augmentations annuelles futures.

NOTE 2 : Lorsqu'un employé accepte un poste temps plein dans une classe inférieure, il reçoit le salaire de sa nouvelle échelle salariale selon ses années de service.

ARTICLE 13 - MISES À PIED ET RAPPELS

13.01 Définition d'une mise à pied

Une mise à pied est définie comme étant une réduction de la main-d'œuvre ou encore une réduction d'heures régulièrement travaillées par les employés.

13.02 Mise à pied et procédure de réembauche

Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi s'accroît en proportion de la durée du service et selon la catégorie d'emploi. Dans le cas d'une mise à pied, les employés temporaires puis ensuite réguliers sont licenciés dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans chacun des groupes respectifs, moyennant qu'un employé qui désire déplacer un autre employé possède

In the event of a recall following a layoff, the employee maintains the right of returning to his position held prior to the layoff.

13.03 Notice of Layoff

The Employer shall notify employees who are to be laid off at least ten (10) working days prior to the layoff becoming effective or in accordance with the period prescribed in the *Ontario Employment Standards Act*, as amended from time to time. If the employee laid off has not had the opportunity to work ten (10) days after the notice of the layoff, he shall be paid in lieu of work for the part of the ten (10) days during which work was not made available.

13.04 Grievances Concerning Layoffs

Grievances concerning layoffs due to a reduction in the working force shall be initiated at Step 2 of the grievance procedure.

13.05 No New Employee

No new employee shall be hired until those laid off eligible according to Article 13.07 have been recalled, provided those employees who are laid off have the seniority and are qualified to do the job.

13.06 Technological Change

When, as a result of technological change, a department is shut down, the Employer agrees to discuss with the Union the options available to the employee(s) to be laid off.

13.07 Maximum Length of Recall Period

The employees who are laid off will keep their recall rights for a maximum period of eighteen (18) months.

les qualifications nécessaires pour remplir le poste en question.

Dans le cas d'un rappel au travail après une mise à pied, l'employé conserve le droit de reprendre le poste détenu avant sa mise à pied.

13.03 Avis de mise à pied

L'Employeur doit informer les employés devant être mis à pied au moins dix (10) jours ouvrables avant que la mise à pied entre en vigueur ou selon la période prévue dans la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, avec ses modifications. Si l'employé qui est mis à pied n'a pas la chance de travailler dix (10) jours après l'avis de mise à pied, il reçoit une rémunération pour la partie des dix (10) jours durant laquelle aucun travail ne lui a été confié.

13.04 Griefs en rapport avec des mises à pied

Les griefs en rapport avec des mises à pied à cause d'une réduction dans le personnel sont initiés à la deuxième étape de la procédure de griefs.

13.05 Aucun nouvel employé

Aucun nouvel employé ne sera embauché tant et aussi longtemps que les employés mis à pied éligibles selon l'Article 13.07 n'auront pas été rappelés au travail, pourvu que les employés mis à pied aient l'ancienneté et soient qualifiés pour effectuer le travail.

13.06 Changements technologiques

Lorsqu'un département est fermé à cause de changements technologiques, l'Employeur convient de discuter avec le syndicat des alternatives ouvertes aux employés à être mis à pied.

13.07 Durée maximale de la période de rappel

Les employés mis à pied gardent leur droit de rappel pour une période maximale de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 14 - HOURS OF WORK

14.01 Hours of work

a) Regular full-time employees

The normal workweek shall consist of five (5) days of seven (7) hours, from Monday to Friday inclusively, for a total of thirty-five (35) hours per week. The normal workday shall be from 8:00 a.m. to 4:00 p.m., with one (1) unpaid hour off for lunch.

The normal workweek for Building Mechanics/Custodians shall consist of five (5) days of eight (8) hours, from Monday to Friday inclusively, for a total of forty (40) hours per week. The normal workday shall be from 7:00 a.m. to 4:00 p.m., with one (1) unpaid hour off for lunch.

Notwithstanding the foregoing, upon an employee's written request in advance and approval of the employee's immediate supervisor, the normal work day for the following positions may vary, while keeping the same amount of required hours per pay period.

- Child Care Services Counsellor
- Early Childhood Educators
- Inclusion Counsellor
- Bargaining unit members employed in the Economic and Tourism Department

Where the normal work day for these positions is varied, any hours worked over thirty-five (35) hours a week shall be taken as compensatory time off. Compensatory time off shall be taken at a time that is mutually agreeable to the employee and his immediate supervisor.

Employees shall submit their hours worked in the scheduling software on a daily basis.

b) Regular part-time employees

The Employer will define the normal workweek for these positions. The work schedule must be set in writing and may be changed provided the Employer provides ten (10) working days' notice.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 Heures de travail

a) Employés réguliers à temps plein

La semaine normale de travail consiste en cinq (5) jours de sept (7) heures, du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de trente-cinq (35) heures par semaine. La journée normale de travail est de 8h00 à 16h00, avec une (1) heure d'arrêt sans solde pour le dîner.

La semaine normale de travail pour les mécaniciens/préposés à l'entretien de bâtiment consiste en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de quarante (40) heures par semaine. La journée normale de travail est de 7h00 à 16h00, avec une (1) heure d'arrêt sans solde pour le dîner.

Nonobstant ce qui précède, sur demande écrite préalable de l'employé et approbation de son superviseur immédiat, la journée normale de travail pour les postes suivants peut varier, tout en gardant le nombre requis d'heures par période de paye.

- Conseillère en Service de garde
- Éducateurs en petite enfance
- Conseiller en inclusion
- Personnel syndiqué du département du Développement économique et touristique

Lorsque la journée normale de travail de ces postes varie, toutes les heures travaillées au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine seront prises en temps compensatoire. Le temps compensatoire doit être pris à un moment convenu entre l'employé et son superviseur immédiat.

Ces employés doivent soumettre quotidiennement leurs heures travaillées via le logiciel d'horaire.

b) Employés réguliers à temps partiel

La semaine normale de travail propre à chacun de ces postes sera établie par l'Employeur. L'horaire de travail devra être fixé par écrit et peut être changé à condition que l'Employeur donne un avis de dix (10) jours ouvrables.

14.02 Rest Periods

All employees shall be allowed a consecutive fifteen (15) minute rest period in the first half and in the second half of their work day.

ARTICLE 15 - OVERTIME

15.01 Definition of Overtime

All time worked by a regular employee beyond the normal work day, the normal work week or on a holiday, with the prior Agreement of the supervisor, shall be considered as overtime.

Building Mechanics/Custodians shall be paid at the applicable overtime rate for all hours worked after forty (40) hours a week.

15.02 Overtime Rates

a) Overtime

Time and one half (1½) shall be paid or equivalent time off given when possible, without interference with normal operating efficiency, for all hours worked in excess of the normal work day or the normal work week, including Saturday and Sunday.

However, if the overtime to attend a mandatory course or training required by the Employer is requested by the employee, said overtime shall be paid at regular time.

b) Overtime on a Holiday

14.02 Périodes de repos

Tous les employés ont droit à une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes consécutives durant la première et la seconde moitié de leur journée de travail.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Définition de temps supplémentaire

Toute période de temps travaillée par un employé régulier en surplus d'une journée normale de travail, d'une semaine normale de travail ou durant un congé, et approuvée au préalable par le superviseur, est considérée comme du temps supplémentaire.

Les mécaniciens/préposés à l'entretien de bâtiment seront rémunérés aux taux applicables aux heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées après quarante (40) heures semaine.

15.02 Taux pour le temps supplémentaire

a) Temps supplémentaire

Toutes les heures travaillées en surplus d'une journée normale de travail ou d'une semaine normale de travail, incluant le samedi et dimanche, sont rémunérées au taux d'une fois et demie (1½) le salaire régulier de l'employé ou en congés équivalents à condition que cela n'affecte pas l'efficacité des opérations.

Cependant si la demande de temps supplémentaire origine de l'employé, pour assister à un cours ou une formation obligatoire exigé par l'Employeur, le temps supplémentaire sera rémunéré à temps simple.

b) Heures supplémentaires un jour férié

Lors d'un jour férié uniquement, le temps travaillé au-delà de la journée normale de travail

On a paid holiday only, the time worked in excess of the normal work day shall be paid at the rate of double (2) time the employee's regular rate.

c) Travel Time

All travel time, regardless of the mode of transportation - performed in excess of an employee's normal workday or the normal workweek, or on a Saturday and Sunday or when an employee is attending a meeting related to the performance of his job or training required by the Employer - shall be paid at the employee's regular rate at 0.75 minute per kilometer traveled as per the distance established by Google Maps.

The employee can also choose to take the equivalent time off at a mutually agreeable time.

It is understood that this provision applies to an employee who is required to travel for an Employer declared emergency situation.

15.03 Overtime

An employee must advise his supervisor and/or manager and receive his approval at least a full pay period before he desires to take time off in lieu of pay. Time off with pay in lieu of overtime can be accumulated up to a maximum of two (2) weeks and must be taken at a time which does not disrupt the orderly conduct of operations.

Any employee who has accumulated time in lieu of overtime pay may opt for partial or full payment of such banked time in lieu of taking time off. The employee must submit a written request before October 31st to the Human Resources Department. Hours to be compensated will be paid on the first pay period of December.

Overtime work may not be refused by an employee in cases of emergencies as determined by the supervisor/manager/Head of

sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé.

c) Heures de déplacement

Toutes les heures de déplacement indépendamment du moyen de transport – au-delà de la journée normale de travail ou d'une semaine normale de travail ou le samedi et le dimanche, et quand l'employé doit assister à une réunion reliée à ses fonctions ou recevoir de la formation exigée par l'Employeur - sont rémunérées au taux de salaire régulier de l'employé à raison de 0.75 minute par kilomètre parcouru selon la distance établie par Google Maps.

L'employé peut aussi choisir de prendre un congé équivalent à un moment qui convient aux deux parties.

Il est entendu que cet Article s'applique également lorsque l'employé doit se déplacer pour une situation d'urgence déclarée par l'Employeur.

15.03 Temps supplémentaire

L'employé doit aviser son superviseur et/ou son gérant et recevoir son approbation au moins une période de paye complète à l'avance lorsqu'il désire prendre du temps de congé équivalent au lieu de rémunération. Le temps de congé payé accordé au lieu de rémunération peut être accumulé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines et doit être pris à une période qui ne dérange pas la bonne marche des opérations.

Tout employé qui détient un solde de temps compensatoire accumulé peut opter de monnayer une partie ou la totalité de cette banque plutôt que de prendre des congés. L'employé doit présenter une demande écrite au département des ressources humaines avant le 31 octobre. Les heures à payer seront versées à la première période de paie de décembre.

Un employé ne peut pas refuser de travailler du temps supplémentaire lorsque surviennent des urgences déterminées par le

Department or when they determine that overtime work is required to assure normal operations.

15.04 Minimum Pay for Call-back Time

An employee who is called in to work by the Employer outside his regular working hours shall be paid at time and one half (1 ½) his regular pay, for a minimum of three (3) hours including the travel time. If the call-back exceeds three (3) hours, the travelling time shall be paid at the employee's regular rate.

In the event that an employee is called into work less than two (2) hours prior to his regular working hours, he shall be paid at time and one half (1½) his regular pay for the time worked and the minimum pay for call-back is not applicable.

The three (3) hour minimum for call-back does not apply to an employee who is asked to remain at work after completing his regular working hours.

15.05 Temporary Performance of Management Duties

Any employee who accepts to replace a person in a Management function will receive a responsibility premium of ten percent (10%) of his normal wage rate, retroactive to the first replacement day.

15.06 No Layoff to Compensate for Overtime

Employees shall not be laid off in order to compensate for overtime worked.

ARTICLE 16 - PUBLIC HOLIDAYS

16.01 List of Holidays

Employees shall be entitled to the following holidays in accordance with the qualifying conditions in the *Ontario Employment Standards Act*, as amended from time to time.

superviseur/gérant/chef de département ou lorsque ceux-ci jugent que du travail supplémentaire est requis pour assurer la bonne marche des opérations.

15.04 Paye minimale pour le rappel au travail

Un employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail par l'Employeur est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) son salaire régulier, pour un minimum de trois (3) heures incluant le temps de déplacement. Si le rappel au travail excède trois (3) heures, le temps de déplacement sera rémunéré au taux régulier de l'employé.

Si un employé est rappelé moins de deux (2) heures avant le début de ses heures régulières de travail, il sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier pour le temps travaillé et la paye minimale pour le rappel au travail ne s'applique pas.

Le minimum de trois (3) heures de rappel ne s'applique pas à un employé qui est demandé de rester au travail après avoir complété ses heures régulières de travail.

15.05 Exercice temporaire de fonctions de gestion

Tout employé qui accepte de remplacer un membre de la direction recevra une prime de dix pourcent (10 %) au taux normal de son salaire et ce, rétroactif au premier jour du remplacement.

15.06 Aucune mise à pied pour compenser pour le temps supplémentaire

Les employés ne seront pas mis à pied pour compenser pour le temps supplémentaire travaillé.

ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS

16.01 Liste des jours fériés

Les employés ont droit aux jours fériés suivants selon les conditions d'admissibilité énoncées par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* avec ses modifications.

New Year's Day
Family Day
Good Friday
Victoria Day
Canada Day
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
Boxing Day

- 1) The Employer also provides the following paid holidays to employees. These holidays are not recognized as paid holidays in terms of the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

Day after New Year's Day
Easter Monday
Civic Holiday
Remembrance Day

Employees shall qualify for the holidays listed in Article 16.01 1) above on the following basis:

- a) regular full-time and temporary full-time employees:
- i. after thirty (30) days of continuous employment.
- b) regular part-time employees:
- i. after thirty (30) days of continuous employment;
 - ii. the holidays coincide with their normally scheduled day.
- 2) Regular full-time and temporary full-time employees are entitled to the afternoon of the last work day preceding the Christmas holiday and New Year's day, according to their normal schedule. Any other day proclaimed by the Federal or Provincial Governments as being a National or Provincial Holiday shall be an additional holiday to those already provided above

Le jour de l'An
Le jour de la Famille
Le Vendredi saint
La Fête de la Reine
La Fête du Canada
La fête du Travail
L'Action de grâces
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël

- 1) L'Employeur accorde également les congés payés qui suivent aux employés. Ces congés ne sont toutefois pas reconnus comme jours fériés au sens de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* avec ses modifications.

Le lendemain du jour de l'An
Le lundi de Pâques
Le congé civique
Le jour du Souvenir

Les employés ont droit aux congés énumérés à l'Article 16.01 1) aux conditions suivantes :

- a) aux employés réguliers temps plein et temporaires temps plein :
- i. après trente (30) jours d'emploi continu.
- b) aux employés réguliers à temps partiel :
- i. après trente (30) jours d'emploi continu;
 - ii. si le congé coïncide avec une journée normale de travail.
- 2) Les employés régulier temps plein et temporaires temps plein ont droit à l'après-midi de la dernière journée régulière de travail précédent les fêtes de Noël et du jour de l'An, selon leur horaire de travail. Toute autre journée proclamée par les gouvernements fédéral ou provincial comme étant un congé national ou provincial est un congé additionnel à ceux déjà établis plus haut.

Note: For regular part-time employees: each day stipulated in this Article is equivalent to a normal work day as stipulated in Article 14.01 b).

- 3) Regular part-time and temporary part-time employees are also entitled to one half (1/2) day of holiday on a pro-rata basis, being the afternoon of the last regular work day preceding the Christmas holiday and New Year's Day.

16.02 Holidays Falling on Weekends

When any of the above-mentioned holidays fall on a Saturday or Sunday and are not proclaimed as being observed on some other day, the following Monday shall be deemed to be a holiday for the purpose of this Agreement.

16.03 Holiday Pay

An employee who is not required to work on the above holidays shall receive holiday pay equal to one (1) normal day's pay. An employee who is required to work shall be paid at the rate of one and one half (1½) his regular pay and shall also be credited the equivalent of a normal work day as compensation.

16.04 Christmas and New Year's Day Holiday

The schedule for the Christmas holidays or New Year's Day will be established taking into account the preference and seniority of the employee. In the case of a tie, seniority shall prevail.

The employee shall make his request in writing before October 1st.

The Christmas and New Year's Day schedules must be posted no later than November 1st of each year and cannot be changed without mutual agreement between the employee and his department head.

ARTICLE 17 - VACATIONS

17.01 Length of Vacations

Note : Pour les employés réguliers à temps partiel : Chaque journée stipulée dans cet Article est d'une durée équivalente à une journée normale de travail stipulée à l'Article 14.01 b).

- 3) Les employés réguliers à temps partiel et temporaire à temps partiel auront aussi le droit à une demie (1/2) journée de congé au prorata, soit l'après-midi de la dernière journée régulière de travail précédant les fêtes de Noël et du jour de l'An.

16.02 Congés survenant la fin de semaine

Lorsqu'un des congés précités survient un samedi ou un dimanche et qu'il n'est pas officiellement célébré un autre jour, le lundi suivant est considéré comme congé aux fins de cette Convention.

16.03 Paiement des congés

Un employé qui n'est pas tenu de travailler lors des congés précités reçoit une paye de congé équivalente à une (1) journée de travail normale. Par contre, un employé qui est tenu de travailler est payé au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier; en plus, de se voir créditer l'équivalent d'une journée normale de travail en temps compensatoire.

16.04 Congé de Noël et du Jour de l'An

L'horaire pour les congés de Noël ou du Jour de l'An sera établi en tenant compte de la préférence et l'ancienneté de l'employé. En cas d'égalité, l'ancienneté l'emporte.

L'employé doit présenter une demande écrite avant le 1^{er} octobre.

Les horaires des congés de Noël et du jour de l'An doivent être affichés au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année et ne peuvent être changées à moins d'une entente mutuelle entre l'employé et son chef de service.

ARTICLE 17 – VACANCES

17.01 Durée des vacances

1) Regular and temporary full-time employees shall receive an annual vacation with pay in accordance with credited service prior to the commencement of the vacation period as follows:

- a) Less than one (1) year of service:
One (1) day's pay for each full month worked up to a maximum of ten (10) days;
- b) After one (1) year of service:
Two (2) weeks;
- c) After two (2) years of service:
Three (3) weeks;
- d) After six (6) years of service:
Four (4) weeks;
- e) After twelve (12) years of service:
Five (5) weeks;
- f) After twenty (20) years of service:
Twenty-six (26) days;
- g) After twenty-one (21) years of service:
Twenty-seven (27) days;
- h) After twenty-two (22) years of service:
Twenty-eight (28) days;
- i) After twenty-three (23) years of service:
Twenty-nine (29) days;
- j) After twenty-four (24) years of service:
Thirty (30) days;

2) Temporary part-time employees are entitled to:

- a) one day of vacation without pay for each full month worked (maximum of ten (10) days per calendar year) plus a vacation allowance equivalent to four percent (4%) of total wages up to 3,640 hours;
- b) three (3) weeks annual vacation without pay plus a vacation allowance equivalent to six percent (6%) of total wages after 3,641 hours of service up to 10,920 hours;

1) Les employés réguliers et temporaires, à plein temps bénéficient de vacances annuelles avec rémunération, conformément à leurs états de service reconnus avant le début de la période de vacances, soit :

- a) Moins d'une année de service:
Le salaire d'une (1) journée pour chaque mois complet travaillé jusqu'à un maximum de dix (10) jours;
- b) Après une (1) année de service :
Deux (2) semaines;
- c) Après deux (2) années de service :
Trois (3) semaines;
- d) Après six (6) années de service :
Quatre (4) semaines;
- e) Après douze (12) années de service :
Cinq (5) semaines;
- f) Après vingt (20) années de service :
Vingt-six (26) journées;
- g) Après vingt-et-une (21) années de service :
Vingt-sept (27) journées;
- h) Après vingt-deux (22) années de service :
Vingt-huit (28) journées;
- i) Après vingt-trois (23) années de service :
Vingt-neuf (29) journées;
- j) Après vingt-quatre (24) années de service :
Trente (30) journées;

2) Les employés temporaires à temps partiel bénéficient de :

- a) une journée de vacances sans solde par mois complet travaillé (maximum dix (10) jours pour l'année calendrier) plus une indemnité de vacances équivalente à quatre pourcent (4 %) du salaire total jusqu'à 3,640 heures;
- b) trois (3) semaines de vacances annuelles sans solde plus une indemnité de vacances de six pourcent (6 %) du salaire

- c) four (4) weeks annual vacation without pay plus a vacation allowance equivalent to eight percent (8%) of total wages after 10,921 hours of service.

The vacation allowance will be paid on each payday.

The years of service for temporary employees are accumulated on a pro-rata basis of the paid worked hours.

- 3) Regular part-time employees shall receive paid annual vacation based on their credited service, pro-rated on a paid hours basis, prior to the commencement of the vacation period as follows:
 - a) one day of vacation on a pro-rata basis of a usual day for each full month worked (maximum of ten (10) days per calendar year);
 - b) two (2) weeks vacation on a pro-rata basis after 1820 hours of service;
 - c) three (3) weeks vacation on a pro-rata basis after 3640 hours of service;
 - d) four (4) weeks vacation on a pro-rata basis after 10,920 hours of service;
 - e) five (5) weeks vacation on a pro-rata basis after 21,840 hours of service;

Each employee will only be allowed to accumulate two (2) times his annual vacation allowance, up to a maximum of eight (8) weeks.

- 4) The reference period shall be from April 1st of the current year to March 31st of the following year. The annual vacation credits shall be allocated annually at the beginning of April.

total après avoir accumulé 3,641 heures de service jusqu'à 10,920 heures;

- c) quatre (4) semaines de vacances sans solde plus une indemnité de vacances de huit pourcent (8 %) du salaire total après avoir accumulé 10,921 heures de service.

L'indemnité de vacances due sera versée à chaque jour de paye.

Les années de service des employés temporaires sont accumulées au prorata des heures de travail payées.

- 3) Les employés réguliers à temps partiel bénéficient de vacances annuelles avec rémunération, conformément à leurs états de service reconnus au prorata des heures de travail payées avant le début de la période de vacances, soit :
 - a) une journée de vacances au prorata d'une journée habituelle par mois complet travaillé (maximum dix (10) jours pour l'année calendrier);
 - b) deux (2) semaines de vacances au prorata après avoir accumulé 1,820 heures de service;
 - c) trois (3) semaines de vacances annuelles au prorata après avoir accumulé 3,640 heures de service;
 - d) quatre (4) semaines de vacances au prorata après avoir accumulé 10,920 heures de service.
 - e) cinq (5) semaines de vacances au prorata après avoir accumulé 21,840 heures de service.

Chaque employé ne pourra accumuler plus que deux (2) fois ses vacances annuelles, jusqu'à un maximum de huit (8) semaines.

- 4) La période de référence est du 1^{er} avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante. Les crédits de vacances annuelles sont versés au début avril de chaque année.

5) An employee shall continue to accumulate his credited service while on maternity and/or parental leave, on short-term disability and during the first twelve months following an accident compensated by WSIB.

The annual vacation credits will be recognised in accordance to the credited service on December 31st of each year. The number of annual vacation days will be determined on a prorata basis with the time of service, time on maternity leave and short term disability.

17.02 Holidays During Vacation

If one (1) or more paid holidays occur during an employee's vacation period, he shall have the following options:

- a) have the holiday deferred to a time mutually agreeable to the employee and his immediate supervisor; or
- b) have an additional day or days added to his vacation period.

17.03 Calculation of Vacation Pay

Vacation pay shall be at the rate effective immediately prior to the vacation period.

17.04 Vacation Period

The normal vacation period shall be between June 1st to September 1st of each calendar year.

During the normal vacation period, each employee is entitled to two (2) consecutive weeks of vacation.

Employees entitled to three (3), four (4) or five (5) weeks' vacation may take such vacations in consecutive weeks.

It is understood that vacations may be taken outside the normal vacation period, provided a request is made for the vacation period to the supervisor/head of department well in advance.

5) L'employé verra son état de service reconnu s'accumuler pour la durée de son absence lorsqu'il sera en congé de maternité et/ou parental, en invalidité de courte durée et lors des douze premiers mois suite à un accident de travail compensé par la CSPAAT.

Les crédits rémunérés de ses vacances seront déterminés selon l'état de service reconnu au 31 décembre de chaque année, mais le nombre de jours de vacances annuelles auxquels il a droit sera déterminé au prorata du temps travaillé, en maternité et en court terme.

17.02 Congés fériés durant les vacances

Si un ou plusieurs congés fériés surviennent durant la période de vacances d'un employé, ce dernier a le choix entre les options suivantes :

- a) reporter ce ou ces congés à une date ultérieure convenable à l'employé et à son superviseur immédiat; ou
- b) faire ajouter ce ou ces congés à sa période de vacances annuelles.

17.03 Calcul de la paye de vacances

Les vacances sont payées au taux en vigueur immédiatement avant la période de vacances.

17.04 Période de vacances

La période normale de vacances est entre le premier jour de juin et le premier jour de septembre de chaque année calendrier.

Durant la période normale de vacances, chaque employé peut prendre deux (2) semaines de vacances consécutives.

Les employés bénéficiant de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances peuvent les prendre en semaines consécutives.

Il est entendu que les vacances peuvent être prises en dehors de la période de vacances normale, à condition qu'une requête pour une

Any and all vacation periods provided for in this Article may be taken provided the requested vacation does not interfere with the normal operations.

All vacation requests submitted to the Employer before April 1st of each year, for the period of June 1st to September 1st will be responded to by the following April 30th. These requests will be considered by seniority and once approved by the Employer, they shall not be modified or moved.

17.05 Vacation Pay or Reimbursement on Termination

- a) An employee who has not taken his annual vacations and who leaves his employment will be paid, within seven (7) calendar days of his departure date, an amount equivalent to the unused portion of his annual vacation leave credits.
- b) An employee who has already taken his annual vacation and who leaves his employment shall have deducted from his pay cheque the annual vacation advance he received. The deduction will be the difference between earned vacation and the vacation taken. Should this amount exceed the amount owed by the Employer, then the employee will have to reimburse the difference to the Employer within thirty (30) calendar days from the last day paid.

17.06 Sickness During Vacations

If an employee so desires, vacation can be substituted with sick leave if the employee is hospitalized or in waiting period of a short-term disability claim, approved by the insurer, while on vacation.

période de vacances soit faite au superviseur/chef de département à l'avance.

Toute période de vacances prévue à cet Article est prise à condition que la période de vacances choisie ne nuise pas à la bonne marche des opérations.

Toutes requêtes pour des périodes de vacances, entre le premier jour de juin et le premier jour de septembre, soumises à l'Employeur avant le 1^{er} avril de chaque année devront être répondues avant le 30 avril suivant. Ces requêtes seront considérées en tenant compte de l'ancienneté des employés et ne pourront être déplacées ou modifiées suite à l'approbation de l'Employeur.

17.05 Paye de vacances ou remboursement lors d'une cessation d'emploi

- a) Suite à une cessation d'emploi, un employé qui n'a pas pris toutes ses vacances annuelles recevra, dans les sept (7) jours calendrier suivant son départ, une compensation financière équivalente à toutes ses vacances annuelles non-utilisées.
- b) Suite à une cessation d'emploi, l'Employeur déduira de toutes sommes dues les avances de vacances de l'employé qui a bénéficié de vacances non gagnées. La déduction sera la différence entre les vacances gagnées et les vacances prises. Toutefois, si cette déduction était supérieure aux sommes dues, l'employé devra rembourser la différence à l'Employeur dans les trente (30) jours calendrier de la dernière journée rémunérée.

17.06 Maladie durant les vacances

Si un employé le désire, les congés de vacances peuvent être remplacés par des congés de maladie si l'employé est hospitalisé ou en période d'attente d'une demande d'invalidité de courte durée, acceptée par l'assureur, durant ses vacances.

17.07 Bereavement Leave During Vacations

Where an employee's scheduled vacation is interrupted due to bereavement, the employee shall be entitled to bereavement leave in accordance with Article 19.07.

Upon an employee's written request and provision of satisfactory proof to the Employer of the need to take bereavement leave, the portion of the employee's vacation which is deemed bereavement leave under the above provisions will not be counted against the employee's vacation credits.

ARTICLE 18 - SICK LEAVE PROVISIONS

18.01 Sick Leave Defined

Sick leave is defined as being that period of time a regular full-time employee is permitted to be absent from work by virtue of being disabled for physical or mental health reasons or is under the examination or treatment of a health care professional. Employees absent from work because of an accident for which compensation is not payable under the *Workplace Safety and Insurance Act*, as amended from time to time, shall be covered by these sick leave provisions.

18.02 Amount of Sick Leave

a) Regular full-time employees having completed a ninety (90) calendar day waiting period shall be entitled to ten (10) days of paid sick leave, retroactively to twelve months from the date of absence. After five (5) days of consecutive paid sick leave by the Employer, the employees must apply for benefits under the short-term disability plan. Accumulated sick leave credits under the previous system may substitute the short-term disability insurance plan if the employee so desires. Short-term disability plan indemnity payments may start from the first working day in the event of an accident or hospitalization.

17.07 Congé de deuil en période de vacances

Lorsque les vacances prévues d'un employé sont interrompues par un deuil, l'employé peut prendre un congé de deuil conformément à l'article 19.07.

Sur demande écrite de l'employé et moyennant qu'il fournisse à l'employeur une preuve satisfaisante du besoin d'un congé de deuil, la portion des vacances de l'employé considérée comme congé de deuil en vertu de ce qui précède, ne sera pas déduite des crédits de vacances de l'employé.

ARTICLE 18 - CONGÉS DE MALADIE

18.01 Définition d'un congé de maladie

Un congé de maladie est défini comme étant la période de temps allouée à un employé régulier à temps plein pour absence du travail, en raison d'incapacité de santé mentale ou physique ou en cas d'examen ou traitement par un professionnel de la santé. Les employés absents du travail à la suite d'un accident pour lequel aucune indemnisation n'est prévue par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, avec ses modifications seront visés par les dispositions relatives aux congés de maladie.

18.02 Nombre de congés de maladie

a) Les employés réguliers à temps plein ayant complété une période d'attente de quatre-vingt-dix (90) jours civils auront droit à dix (10) jours de congé de maladie payé, et ce, par période rétroactive de douze mois de la date de l'absence. Toutefois, après cinq (5) jours consécutifs de congés de maladie payés par l'Employeur, les employés doivent demander des prestations du régime d'invalidité de courte durée. Les jours de congés de maladie accumulés selon l'ancien régime pourront être utilisés en lieu de l'assurance invalidité de courte durée si les employés le désirent. Les paiements d'indemnisation du régime d'invalidité de courte durée peuvent débuter le premier jour ouvrable en cas d'accident ou d'hospitalisation.

Temporary full-time and regular part-time employees will be entitled to the same terms, but prorated to their schedule and duration of their contract.

Eligibility for short-term disability insurance is determined by the insurer pursuant to the terms of the insurance policy.

- b) Notwithstanding the definition in article 18.01, employees entitled to a sick leave under subsection (a) above shall be permitted to use three (3) days to care for a family member.

The reason shall be mentioned on the request. Each of these requests will eliminate a personal emergency leave day, as defined in article 19.11.

- c) Upon presentation of a medical note, an employee having used all his sick leave will be allowed to use: his two (2) personal leave, his accumulated compensatory time and afterwards his vacation credits, to avoid a breach of service.

18.03 Proof of Illness

The Employer requires a medical certificate from an employee for any absence for sick leave of more than five (5) days. Such initial certificate shall be remitted to his supervisor at the latest on the sixth (6th) working sick leave day, or within twenty-four (24) hours for any other certificate extending this absence.

In cases of chronic absences due to illness, the Employer may, at his sole discretion, require a medical certificate from an employee for an absence of less than five (5) days.

18.04 Retention of Sick Leave during Leave

When a full-time employee is given leave of absence without pay for any reason, or is laid off on account of lack of work and returns to, upon

Les employés temporaires temps plein et réguliers temps partiel auront droit aux mêmes modalités, mais au prorata en fonction de leur horaire et de la durée de leur contrat.

L'assureur détermine l'admissibilité à l'assurance invalidité de courte durée suivant les modalités de la police.

- b) Nonobstant la définition de l'article 18.01, les employés ayant droit à des congés de maladie en vertu du paragraphe (a) ci-haut pourront utiliser trois (3) journées pour s'occuper d'un membre de leur famille.

La raison devra être indiquée lors de la demande du congé. Chacune de ces demandes éliminera une journée d'urgence personnelle, telle que définie à l'article 19.11.

- c) Sur présentation d'un certificat médical, un employé ayant complètement utilisé ses congés de maladie sera permis d'utiliser : ses deux (2) congés pour raisons personnelles, son temps compensatoire accumulé et ensuite ses crédits de vacances, afin d'éviter un bris de service.

18.03 Attestation médicale

L'Employeur exige un certificat médical lorsqu'un employé s'absente pour plus de cinq (5) jours de congés de maladie. Le certificat médical initial doit être acheminé au superviseur au plus tard à la sixième (6^e) journée ouvrable de maladie et dans les vingt-quatre (24) heures pour tout certificat de prolongation d'absence.

Dans le cas d'absences répétées pour cause de maladie, l'Employeur peut, à sa discrétion, exiger un certificat médical d'un employé qui s'absente pour une période de moins de cinq (5) jours.

18.04 Conservation de congés de maladie durant une absence

Lorsqu'un employé à temps plein obtient un congé sans solde pour une raison quelconque ou est mis à pied à cause d'une pénurie de travail et

expiration of such leave of absence, etc., he shall retain his accumulated credit, if any, existing at the time of such leave or layoff.

18.05 Sick Leave Records

- a) For sick leave credits accumulated under the previous system, the Employer will keep a record of all unused sick leaves. Immediately after the close of each calendar year, employees may review the records of the Employer and verify that the accumulated sick leave credit is correct. An employee is to be advised, upon request, of the amount of sick leave to his credit.
- b) For sick leave credits accumulated under the previous system, an employee who retires and who has unused sick leave credits to his account shall receive an amount equal to fifty percent (50%) of his accumulated sick leave credits not to exceed six (6) months' salary at the salary rate of his regular position at the time of termination. In the case of death of the employee, such payment shall be made to his legal beneficiary.

18.06 Employment Insurance Premium Reduction

Should the Employer register the Short Term Sick leave plan with the Commission responsible for the employment insurance program, the employees' share of the Employment Insurance premium reduction will be remitted to them on each regular pay period.

All employees' entitlement to the Employment Insurance premium reduction will be remitted to the employee in April of each year.

retourne au travail à la fin d'un tel congé, etc., il conserve tout crédit qui lui restait au moment dudit congé ou de la mise à pied.

18.05 Compilation des congés de maladie

- a) Pour les congés de maladie accumulés selon l'ancien système, l'Employeur doit conserver un registre de tous les congés de maladie non utilisés. À la fin de chaque année de calendrier, tous les employés peuvent faire un examen de leur relevé sommaire auprès de l'Employeur et vérifier si le nombre de congés de maladie accumulés est exact. Tout employé doit être informé, lorsqu'il en fait la demande, du nombre de congés de maladie qu'il a accumulé.
- b) Pour les congés de maladie accumulés selon l'ancien système, un employé qui prend sa retraite, et qui détient des congés de maladie accumulés non utilisés, recevra une somme représentant cinquante pourcent (50 %) de ses congés de maladie accumulés calculés au taux salarial de son poste régulier à son départ, tout en ne dépassant pas un montant équivalent à six (6) mois de salaire. Dans le cas du décès de l'employé, le paiement en question sera versé au bénéficiaire légal.

18.06 Remboursement de réduction des primes d'assurance-emploi

Dans l'éventualité où l'Employeur dépose son régime de congé de maladie à court terme auprès de la Commission responsable de l'assurance emploi, la part des employés de la réduction des primes d'assurance-emploi de l'Employeur leur sera remis à chaque période de paie régulière.

Tout remboursement à remettre aux employés suite à la réduction des primes d'assurance-emploi de l'Employeur leur sera remis au mois d'avril de chaque année.

18.07 Pay-Out of Accumulated Sick Leave on Termination of Employment

Upon departure, whether voluntary or involuntary, a regular employee shall be entitled to receive payment for his accumulated sick leave credits as per Article 18.05 a) at the rate of forty percent (40%) of such credits, computed on the rate of pay of such employee's regular position before the severance occurs, up to a maximum of a quarter (1/4) of the annual salary in effect at the time of leaving.

ARTICLE 19 - LEAVE OF ABSENCE

19.01 For Union Business

Representatives of the Union shall not suffer any loss of pay when required to leave their employment temporarily in order to carry on negotiations with the Employer or with respect to a grievance.

19.02 Union Conventions

Leave of absence with pay, up to a maximum of ten (10) days annually shall be granted to the unit as a whole, upon request to the Employer for employees elected or appointed to represent the Union at conventions or seminars. Seniority shall continue to accumulate during such absences.

No more than three (3) employees shall be absent at the same time and such leave will be arranged at no additional cost to the Employer.

19.03 Leave for Union Duties

Upon written request to the head of department, any employee who is elected or selected for a full-time position with the Union shall be granted by the Employer leave of absence without pay for a period of up to one (1) year. Seniority shall continue to accumulate during such absences.

19.04 Pregnancy and Parental Leave

18.07 Paiement des jours accumulés de congé de maladie à la cessation d'emploi

À son départ volontaire ou non un employé régulier a droit au paiement de ses jours accumulés de congé de maladie selon l'Article 18.05 a) au taux de quarante pourcent (40 %), le calcul se faisant d'après le salaire du poste régulier avant la cessation d'emploi jusqu'au maximum du quart (1/4) du salaire annuel en vigueur au moment du départ.

ARTICLE 19 - ABSENCE AVEC PERMISSION

19.01 Pour affaires syndicales

Les représentants du syndicat ne doivent subir aucune perte de salaire lorsqu'ils doivent s'absenter temporairement du travail afin de poursuivre des négociations avec l'Employeur ou encore pour étudier un grief.

19.02 Congrès syndicaux

Des congés payés jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année pour le total de l'unité syndicale sont accordés aux employés élus ou nommés pour représenter le syndicat à des congrès ou séminaires syndicaux après qu'une demande à cet effet est faite à l'Employeur. L'ancienneté continuera à s'accumuler pendant ces congés.

Jamais plus de trois (3) employés ne peuvent s'absenter en même temps et ces congés ne doivent occasionner aucun frais additionnels pour l'Employeur.

19.03 Congés pour activités syndicales

Sur demande écrite au chef du département, l'Employeur doit accorder un congé non payé pour une période ne dépassant pas une (1) année à tout employé élu ou choisi pour occuper un poste temps plein au sein du syndicat. L'ancienneté continuera à s'accumuler pendant ces congés.

19.04 Congé de maternité et congé parental

a) Leave

Pregnancy and parental leave will be granted in accordance with the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

At the birth of his child, an employee will be granted a paternity leave of a duration of one (1) week without pay, without loss of his rights and privileges.

b) Without Pay Extension

A leave of absence for a maximum of three (3) months may be granted to an employee. This leave of absence will immediately follow the end of the pregnancy or parental leave, and the position occupied by the employee before the leave will be kept for him/her.

In this case, it is understood that the employee shall empty all his vacation and compensatory time banked before returning to work.

Such request shall be made at least ninety (90) days before the end of the pregnancy or parental leave. The Employer's approval is subject to good operations and replacement of said employee.

19.05 Jury or Court Witness Duty

The Employer shall grant leave of absence with pay and with accumulation of seniority to an employee who is called for the pre-selection of a juror or who serves as a juror or witness of any Court. The employee will present the Employer with proof of the request for his services as a juror or witness. He shall return as soon as his attendance to the pre-selection or his duties as juror or witness are completed.

19.06 Education Leave

Leave of absence with pay and with accumulation of seniority shall be granted to allow employees time to write examinations for courses approved in accordance with policy PER/001 "Courses for Employees" as amended from time to time at the sole discretion of the

a) Congés

Les congés de maternité et les congés parentaux sont octroyés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications.

À la naissance d'un enfant, il sera accordé à un employé un congé de paternité sans solde d'une durée d'une (1) semaine sans perte de droits et privilèges.

b) Prolongation sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois pourra être accordé à un employé. Ce congé suit immédiatement la fin du congé de maternité ou parental, et l'employé conserve le poste qu'il occupait avant son départ.

Dans ce cas, il est entendu que l'employé devra épuiser toutes ses banques de vacances et de temps compensatoire avant de revenir au travail.

Une telle demande devra être faite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la fin prévue du congé de maternité ou parental. L'approbation de l'employeur demeure sujette au bon fonctionnement des affaires et au remplacement de l'employé absent.

19.05 Juré ou témoin

L'Employeur doit accorder un congé avec solde et avec accumulation d'ancienneté à tout employé appelé à la présélection d'un juré ou à agir comme juré ou témoin d'une Cour. L'employé doit toutefois soumettre à l'Employeur une preuve de la demande de ses services de juré ou témoin. Il doit retourner aussitôt que sa présence à la présélection ou ses fonctions de juré ou témoin sont terminées.

19.06 Congé pour examens

Un congé payé avec accumulation des droits d'ancienneté est accordé à tout employé désirant disposer du temps de travail nécessaire pour écrire des examens de cours approuvés conformément à la politique de cours pour employés PER/001 avec ses éventuelles

Employer. The length of the absence is equal to the period of time to write the exam and does not include the required time to get to the location of the exam or any study period prior to the exam.

19.07 Bereavement Leave

An employee is entitled to a maximum of five (5) days of bereavement leave with full pay in the event of the death of a spouse, of his child, of his mother, his father, his brother or his sister. Such days can be used by increments according to the employee's needs, either for the funeral or commemorative service, the funeral preparations related to the death, funeral, burial and/or cremation, religious constraints and inheritance.

An employee is entitled to a maximum of three (3) days of bereavement leave with full pay in the event of the death of his mother or father-in-law/step-parent, sister-in-law/step-sister, brother-in-law/step-brother, daughter-in-law/step-daughter in law, son-in-law/step-son in law, grandson/step-grandson, granddaughter/step-granddaughter or grand-parents/step-grand-parents of either the employee or his spouse. Such days can be used by increments according to the employee's needs, either for the funeral or commemorative service, the funeral preparations related to the death, funeral, burial and/or cremation, religious constraints and inheritance.

An employee is entitled to one (1) day of bereavement leave with full pay that coincides with a workday to attend the funeral or commemorative service of an aunt, an uncle, a niece or a nephew of either the employee or his spouse.

In this Article, "spouse" includes a Common Law spouse and/or same sex partner within the meaning of the *Family Law Act*.

19.08 General Leave

The Employer may grant a leave of absence without pay up to a maximum period of twelve (12) months without accumulation and without loss of seniority to any employee requesting such

modifications à la seule discrétion de l'Employeur. La durée du congé est équivalente à la période de temps pour écrire l'examen et exclut le temps requis pour se rendre à l'endroit où se tient l'examen ou toute période d'étude avant celui-ci.

19.07 Congé de deuil

Tout employé bénéficie d'un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours sans perte de salaire lors du décès de son conjoint, de son enfant, de sa mère, de son père, de son frère ou de sa sœur. Ces jours peuvent être utilisés par tranche selon les besoins de l'employé, soit pour les funérailles ou le service commémoratif, les préparatifs funèbres reliés au décès, les obsèques, l'enterrement et/ou l'incinération, les contraintes religieuses et la succession.

Tout employé bénéficie d'un congé de deuil d'une durée maximale de trois (3) jours sans perte de salaire lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de sa belle-sœur ou demi-sœur, de son beau-frère ou demi-frère, de sa bru, de son gendre, de son petit-fils, de sa petite-fille ou de ses grands-parents ou ceux du conjoint. Ces jours peuvent être utilisés par tranche selon les besoins de l'employé, soit pour les funérailles ou le service commémoratif, les préparatifs funèbres reliés au décès, les obsèques, l'enterrement et/ou l'incinération, les contraintes religieuses et la succession.

Tout employé bénéficie d'un congé de deuil d'une (1) journée coïncidant avec un jour de travail, sans perte de salaire pour assister aux funérailles ou au service commémoratif d'une tante, d'un oncle, d'une nièce ou d'un neveu de l'employé ou du conjoint.

Dans cet Article, on entend par « conjoint », un conjoint de fait et/ou un partenaire du même sexe au sens de la *Loi sur le droit de la famille*.

19.08 Congés généraux

L'Employeur peut accorder un congé sans solde jusqu'à une durée maximale de douze (12) mois sans accumulation et sans perte d'ancienneté à tout employé en ayant fait la demande pour des

leave for good and sufficient cause, such request to be in writing to his supervisor and approved by the Director of Human Resources.

During such leave of absence, the employee will not accumulate any seniority and he shall reimburse the Employer the cost of all fringe benefits if he wishes to maintain them. The mode of payment shall be determined jointly by the Employer and the employee.

19.09 Personal Leave

A regular full-time employee may be granted two (2) personal days off with pay during the reference period of April 1st of the current year to March 31st of the following year.

A regular part-time employee may be granted two (2) personal days off on a pro-rata basis with pay during a calendar year.

A temporary full-time employee may be granted one (1) personal day off with pay during the reference period of April 1st of the current year to March 31st of the following year, for each consecutive period of six (6) months of employment. This day is attributed at the beginning of each six (6) months period.

All request for such days must be preapproved, except in case of emergency.

19.10 Pre-paid Leave Plan

The Employer offers a pre-paid leave program, funded solely by the employees, subject to the following terms and conditions:

- a) The plan is available to employees wishing to spread four (4) years' salary over a five (5) year period, in accordance with Part LXVIII of the Income Tax Regulations, Section 6801, to enable them to take a one (1) year leave of absence following the four (4) years of salary deferral.

raisons valables. Ladite requête doit être faite par écrit au superviseur et approuvée par le directeur des ressources humaines.

Durant cette période de congé autorisé, l'ancienneté de l'employé ne pourra s'accumuler et il devra rembourser à l'Employeur le coût de tous les bénéfices marginaux s'il désire les maintenir. Le mode de paiement sera établi conjointement entre l'Employeur et l'employé.

19.09 Congés pour raisons personnelles

Tout employé régulier temps plein peut bénéficier de deux (2) journées de congé pour raisons personnelles sans perte de salaire pour la période de référence du 1^{er} avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

L'employé régulier temps partiel peut bénéficier au prorata de deux (2) journées de congé pour raisons personnelles sans perte de salaire pendant une (1) année civile.

L'employé temporaire à temps plein peut bénéficier d'un (1) jour de congé pour raisons personnelles sans perte de salaire pour la période de référence du 1^{er} avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante, pour chaque période de six (6) mois consécutifs d'emploi. Ce congé est attribué au début de chaque période de six (6) mois.

Toute demande pour ce type de congé doit être approuvée au préalable, sauf dans les cas d'urgence.

19.10 Régime de congé à traitement différé

L'Employeur offre un régime de congé à traitement différé, entièrement financé par les employés, selon les modalités suivantes :

- a) Le régime sera accessible aux employés qui désirent reporter leur salaire de quatre (4) années sur une période de cinq (5) ans, en vertu de la partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu, section 6801, pour leur permettre de prendre une (1) année de congé après les quatre (4) ans de service avec traitement différé.

- b) The employee must make written application to his supervisor and Head of Department at least two (2) months prior to the intended commencement date of the program (i.e. the salary deferral portion) stating the intended purpose of the leave.
 - c) The Employer will allow annually a minimum of one (1) employee and up to a maximum of ten percent (10%) of the number of regular unionized employees within a department to benefit from this plan.
 - d) Written applications shall be approved by the Head of Department and then the Director of Human Resources. When the number of requests from employees exceeds the number of eligible places, the requests will be granted on the basis of seniority.
 - e) During the four (4) years of salary deferral, twenty percent (20%) of the employee's gross annual earnings will be deducted and held for the employee and will not be accessible to him until the year of the leave or upon withdrawal from the plan.
 - f) The Employer shall establish the payment schedule and will be responsible for the retained funds of the salary deferral. The money will be deposited in an account and the interest will be accumulated to the account and a T5 will be issued annually.
 - g) All deferred salary and accrued interest shall be paid to the employee at the commencement of the leave or in accordance with such other payment schedule as may be agreed upon between the Employer and the employee.
 - h) All benefits shall be kept whole during the four (4) years of salary deferral. During the year of the leave, seniority will accumulate. Service for the purpose of vacation and salary progression and other benefits will be retained but will not accumulate during the period of leave. During his leave, the employee will have to pay the total
- b) L'employé devra présenter sa demande par écrit à son superviseur et son Chef de département au moins deux (2) mois avant la date à laquelle il désire adhérer au régime (soit la période de congé à traitement différé) en précisant la raison du congé demandé.
 - c) L'Employeur n'allouera par année qu'un minimum d'un (1) employé jusqu'à un maximum de dix pourcent (10%) du personnel régulier syndiqué de chaque département à bénéficier de ce plan.
 - d) Les demandes écrites devront être approuvées par le Chef de département et ensuite le Directeur des Ressources humaines. Lorsque le nombre de demandes des employés excède le nombre de places disponibles, les demandes seront accordées par ordre d'ancienneté.
 - e) Pendant les quatre (4) années de traitement différé, vingt pourcent (20%) pourcent du salaire annuel brut de l'employé seront déduits et retenus pour financer son congé. L'employé ne pourra toucher ce montant qu'à compter du début du congé ou s'il se retire du régime.
 - f) L'Employeur fixera les modalités et sera responsable des fonds retenus du traitement différé. L'argent sera déposé dans un compte et les intérêts seront accumulés au compte et un T5 sera émis annuellement.
 - g) Tout traitement différé et intérêts accumulés seront versés à l'employé dès le début de son congé ou selon toute autre modalité de paiement convenue entre l'Employeur et l'employé.
 - h) L'employé aura droit à tous les avantages sociaux pendant les quatre (4) années à traitement différé. Il continuera d'accumuler de l'ancienneté durant son année de congé. Il conservera ses droits à des vacances, à une augmentation de traitement et à d'autres avantages selon ses états de service mais ils ne pourront s'accumuler. Pendant son

premiums of the benefits he wishes to maintain and the contributions to his pension plan will be in accordance with the plan. The employees will not be eligible to participate in the disability insurance plan during the year of the leave.

- i) An employee may withdraw from the plan at any time during the deferral portion provided one (1) month written notice is given to the Head of Department and then to the Director of Human Resources. Deferred salary and accrued interest will be returned to the employee within a period of thirty (30) days.
- j) If the employee terminates his employment, the deferred salary and accrued interest held by the Employer will be returned to the employee within a period of fourteen (14) days after the termination. In the case of the employee's death, the funds and accrued interest will be paid to the employee's estate.
- k) The employee must return to his former position unless the position has been discontinued, in which case he shall be given a comparable job as per Article 13 - "Layoffs and Recalls".
- l) Final approval for entry into the pre-paid leave program will be subject to the employee entering into a formal agreement with the Employer in order to authorize the Employer to make the appropriate deductions from the employee's pay. Such agreement will include:
 - i) A statement that the employee is entering the pre-paid leave program in accordance with Article 19.10 of the Collective Agreement.
 - ii) The period of salary deferral and the period for which the leave is requested.
 - iii) The manner in which the deferred salary is to be held.

congé, l'employé devra payer la totalité des primes des avantages sociaux qu'il désire maintenir et ses contributions à son régime de retraite devront être conformes au régime. L'employé n'aura pas le droit de participer au régime d'invalidité.

- i) L'employé pourra se retirer du régime à n'importe quel moment de la période de traitement différé à la condition de donner un préavis écrit de un (1) mois au Chef de département et ensuite au Directeur des Ressources humaines. Le traitement différé et les intérêts accumulés seront remboursés à l'employé dans un délai de trente (30) jours.
- j) Si l'employé cesse son emploi, le traitement différé et les intérêts accumulés retenus par l'Employeur lui seront remboursés dans un délai de quatorze (14) jours suivant la date de cessation. Advenant le décès de l'employé, le traitement différé et les intérêts accumulés seront versés à la succession.
- k) L'employé devra réintégrer son poste sauf si celui-ci est supprimé, auquel cas il sera affecté à un poste équivalent tout en respectant l'Article 13 - « Mises à pied et rappels ».
- l) La demande d'adhésion au régime de congé à traitement différé ne sera approuvée que lorsque l'employé aura signé une entente formelle avec l'Employeur autorisant celui-ci à effectuer les retenues appropriées sur le salaire de l'employé. Cette entente comprendra :
 - i) une déclaration précisant que l'employé adhère au régime de congé à traitement différé selon la clause 19.10 de la Convention collective;
 - ii) les dates de la période de traitement différé et de la période au cours de laquelle l'employé désire prendre son congé;
 - iii) les modalités de retenue du salaire différé.

The letter of application from the employee to his supervisor and Head of Department to enter the pre-paid leave program will be appended to and form part of the written Agreement.

Note: This program may not be acknowledged by the Canada Revenue Agency if the regulations of *Income Tax Act* are not met.

19.11 Leave provided by the ESA

The employee is entitled to the unpaid job-protected leaves provided by the Employment Standards Act of Ontario, as amended.

19.12 Family Medical Leave

Family medical leave will be granted in accordance with the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

ARTICLE 20 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES

20.01 Pay Days

The Employer shall pay salaries and wages of his regular employees every second Thursday for the pay period ending on Friday of the previous week in accordance with Appendix "A" attached hereto and forming part of this Agreement. The Employer shall pay salaries and wages of his temporary employees every second Thursday following the terminated pay period in accordance with Appendix "A" attached hereto and forming part of this Agreement. On each payday, each employee shall be provided with an itemized statement of his wages and deductions.

The Employer may pay salaries and wages of his regular and temporary employees on the Friday in a week where a statutory holiday is held on a Monday or Tuesday.

20.02 Pay During Temporary Transfers

An employee replacing another employee for any reason, for a period of less than a full pay period, shall not have his salary changed.

La lettre de demande adressée par l'employé à son superviseur et son Chef de département précisant qu'il désire participer au régime de congé à traitement différé sera jointe à l'entente écrite et en fera partie intégrante.

Note : Ce programme pourrait ne pas être reconnu par l'Agence du revenu du Canada s'il ne respecte pas les règlements de l'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

19.11 Congé prévu par la LNE

L'employé a droit aux congés non payés avec protection d'emploi prévus par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, telle que modifiée.

19.12 Congé familial pour raisons médicales

On octroie un congé familial pour raisons médicales conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications.

ARTICLE 20 - VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS

20.01 Jours de paye

L'Employeur doit verser le salaire de ses employés réguliers tous les deux (2) jeudis pour la période de paye se terminant le vendredi de la semaine précédente conformément à l'annexe «A» intégrée à la présente Convention. L'Employeur doit verser le salaire de ses employés temporaires tous les deux (2) jeudis suivant la période de paye terminée, conformément à l'Annexe «A» intégrée à la présente Convention. À chaque période, l'employé reçoit un état détaillé de salaire et de retenues.

L'Employeur pourra verser le salaire de ses employés réguliers ou temporaires le vendredi dans une semaine comportant un jour férié le lundi ou le mardi.

20.02 Paye lors de transferts temporaires

Un employé qui remplace un autre pour une raison quelconque et pour moins qu'une période complète de paye, reçoit son salaire normal.

If an employee replaces another employee in a higher paying position for a full pay period, he shall receive a minimum of eight dollars (\$8) more per pay period, or the minimum of the higher position, or his own rate, whichever is the greatest.

If an employee is demoted to a lower position, he shall receive the maximum of his new position or his own rate, whichever is the lowest, after a full pay period.

NOTE 3: Any replacement for an employee receiving a personal pay rate (red circled) shall be paid at the regular rate for the occupation and not the rate of the employee he replaces.

20.03 Education Allowance

The Employer shall advance the full cost of any course of instruction required by the Employer for an employee to better qualify himself to perform his job.

The Employer shall deduct, through payroll deductions, the said amount from the employee's wages.

Upon successful completion of the course, the employee shall be reimbursed the total amount of such deductions by the Employer.

20.04 Kilometrage Allowance

Any employee having to travel with his vehicle in the performance of his duties shall be reimbursed in accordance to the Reimbursement of Expenses policy (FIN/003), as amended from time to time at the sole discretion of the Employer.

The employees shall be reimbursed for their kilometrage of the previous month within fifteen (15) working days following receipt of their approved claim by the payroll service.

Si un employé remplace un autre à un poste dont le salaire est plus élevé pendant une période complète de paye, il reçoit un minimum de huit dollars (8 \$) de plus par période de paye ou le minimum de l'échelle salariale rattachée à son nouveau poste ou son salaire normal s'il est supérieur au minimum du poste qu'il comble temporairement.

Si un employé est déplacé à un poste inférieur, il reçoit, après une période complète de paye, le maximum de l'échelle salariale rattachée à son nouveau poste ou son salaire normal, soit le moins élevé des deux (2) montants.

NOTE 3 : Toute personne remplaçant un employé qui reçoit un salaire personnel (étoilé) reçoit le salaire régulier rattaché à l'emploi en vertu de cette Convention et non le salaire de l'employé qu'il remplace.

20.03 Frais pour des cours

L'Employeur doit avancer le plein coût de tout cours qu'il exige qu'un employé suive dans le but d'améliorer ses qualifications pour l'exécution de son travail.

L'Employeur déduira par voie de retenues à la source ledit montant du salaire de l'employé.

La totalité des déductions ainsi prélevées de l'employé lui sera remboursée lorsqu'il complète ledit cours avec succès.

20.04 Frais de déplacement

Tout employé devant se déplacer avec son véhicule dans l'exercice de ses fonctions sera remboursé conformément à la politique FIN/003 Remboursement de dépenses avec ses éventuelles modifications à la seule discrétion de l'Employeur.

Les employés seront remboursés pour le kilométrage du mois précédent dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception par le service de la paie de leur réclamation approuvée.

20.05 Meal allowance

An employee who continues to work more than two (2) hours of overtime immediately following his or her scheduled hours of work without notification of the requirement to work such overtime prior to the end of his or her previously scheduled shift, shall be reimbursed for the cost of one (1) meal to a maximum of eight dollars (\$8.00). No meal allowance shall be provided where a free meal is already provided for or where the employee is being compensated for the meal on some other basis.

20.06 Salary review

Employees will progress from the "starting rate" to the "one year rate" and so on within their classification. Hours worked and paid for, non-worked hours but paid for by the Employer, and hours not worked but paid for under the *Workplace Safety and Insurance Act*, as amended from time to time shall be used for computing eligibility toward progression to the next rate.

Notwithstanding the preceding paragraph, the employee shall not progress to the next rate before a twelve (12) month period following his last progression and/or his initial hiring into the position.

- a) Employees whose normal work week is thirty-five (35) hours a week: Progression is based on the basis of 1,820 hours worked.
- b) Employees whose normal work week is forty (40) hours a week: Progression is based on the basis of 2,080 hours worked.

NOTE 4: No employee shall receive less than the salary provided in the appropriate scale as soon as he qualifies by attaining the required continuous service.

NOTE 5: The increments in each class shall automatically be granted at the hire date to each employee who attains the service requirements specified in the scales at their present position.

20.05 Allocation pour repas

Un employé devant continuer de travailler plus de deux (2) heures immédiatement après ses heures normales de travail prévues à son horaire, sans que ces heures supplémentaires ne lui aient été notifiées avant la fin de son quart de travail précédant prévu à l'horaire, se verra rembourser le coût d'un repas jusqu'à concurrence de huit dollars (8.00 \$). Il n'y aura pas d'indemnité de repas si l'intéressé a déjà droit à un repas gratuit ou qu'il reçoit une allocation de repas d'une autre source.

20.06 Progression du salaire

Les employés progresseront du « taux débutant » au « taux d'une année » et ainsi de suite à l'intérieur de leur classification. Les heures travaillées et payées, les heures non travaillées et payées par l'Employeur ainsi que les heures non travaillées et payées en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, avec ses modifications serviront au calcul d'admissibilité à progresser au taux suivant.

Nonobstant le paragraphe qui précède, l'employé ne pourra progresser d'échelle avant une période de douze (12) mois suivant la dernière progression et/ou son embauche initiale dans le poste.

- a) Pour les employés dont la semaine de travail normale est de trente (35) heures semaine : La progression est basée sur 1 820 heures travaillées.
- b) Employés dont la semaine de travail normale est de quarante (40) heures semaine : La progression est basée sur 2,080 heures travaillées.

NOTE 4: Aucun employé ne reçoit un salaire moindre que celui qui apparaît à l'échelle salariale appropriée dès qu'il qualifie en atteignant le service continu nécessaire.

NOTE 5: Les augmentations dans chacune des classes sont automatiquement accordées à la date d'embauche aux employés qui atteignent le degré de service continu requis au poste qu'ils occupent présentement.

ARTICLE 21 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION

21.01 Job Description

Existing job descriptions are to be updated and given to the Union within six (6) months of the signature of this Agreement.

21.02 Elimination of Present Classification

Prior to the elimination or substantial change in an existing classification, the Union shall be given sixty (60) days' notice before the change is made.

21.03 Changes in Classifications

When the duties are changed or increased, or where the Union and/or employee feels he is unfairly or incorrectly classified, a written request for such reclassification shall be submitted to the immediate supervisor with a carbon copy forwarded to the Department Head and to the Director of Human Resources. The rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Union.

When any position not covered by Appendix "A" or "B" is established during the term of this Agreement, the rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Union.

If the parties are unable to agree on the reclassification and/or rate of pay of the job in question, such dispute shall be submitted to grievance and arbitration. The new rate shall become retroactive to the time the position was first filled by an employee.

NOTE 6: Payment at Time of Lower Reclassification

When a position is reclassified to a lower class, the incumbent of the position receives the maximum of this new category or his existing

ARTICLE 21 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS

21.01 Description de tâches

Les descriptions de tâches existantes doivent être mises à jour et remises au syndicat dans un délai de six (6) mois suivant la signature de la présente Convention.

21.02 Élimination d'une classification existante

Avant l'élimination ou la transformation substantielle de toute classification existante, on doit donner un avis d'au moins soixante (60) jours au syndicat avant de faire le changement.

21.03 Changements de classification

Lorsque des tâches sont transformées ou augmentées ou lorsque le syndicat et/ou un employé estime qu'il a été injustement ou incorrectement classifié, il doit soumettre en écrit une demande de classification à son superviseur immédiat et une copie conforme au chef de département et au directeur des ressources humaines. Si les deux parties reconnaissent la nécessité du changement de classification, le taux salarial est sujet à des négociations entre l'Employeur et le syndicat.

Lorsqu'un poste qui n'est pas inclus aux annexes «A» ou «B» est établi durant la durée de cette Convention, le taux salarial est sujet à des négociations entre l'Employeur et le syndicat.

Si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la reclassification et/ou sur le taux salarial du poste en question, le différend est soumis au comité de griefs ou à l'arbitrage. Le nouveau taux salarial est rétroactif à la date à laquelle le poste en question est comblé par un employé.

NOTE 6 : Paiement lors de reclassification inférieure

Lorsqu'un poste est reclassifié à une classe inférieure, le titulaire du poste reçoit le salaire maximum de la nouvelle classe ou son salaire

salary, whichever is the highest. However, he will not receive any other negotiated increase until the salary scale of his category reaches or exceeds his salary. If he quits or is replaced, the new incumbent receives the appropriate salary according to the scale in effect.

ARTICLE 22 – HEALTH AND WELFARE BENEFITS

22.01 Eligibility for Benefits

Regular full-time employees who meet the insurer's eligibility requirements shall be entitled to the benefits listed in Article 22.02.

Note: The fringe benefits will be applied in accordance with the insurance company's regulations and policies in effect at the signature of this Agreement.

22.02 Insurance Plans

1) The Employer shall contribute one hundred percent (100%) of the premiums of the following insurance programs, save and except the dental plan (75% Employer, 25% employee) for regular eligible employees, by the carrier it chooses, provided the level of coverage is maintained:

a) Life insurance

This plan provides for life insurance in an amount equivalent to two hundred percent (200%) of an employee's annual salary, rounded to the next higher one thousand dollars (\$1,000).

actuel, c'est-à-dire le plus élevé des deux. Cependant, il ne recevra aucune autre augmentation négociée jusqu'à ce que l'échelle salariale de sa classe rejoigne ou dépasse son salaire. S'il quitte ou est remplacé, le nouveau titulaire reçoit le salaire approprié selon l'échelle en vigueur.

ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX DES RÉGIMES DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE

22.01 Admissibilité aux prestations

Les employés réguliers à temps plein qui répondent aux critères d'admissibilité de l'assureur auront droit aux prestations énumérées à l'Article 22.02.

Note : Les garanties s'appliqueront en conformité avec les règlements des assureurs et des polices en vigueur à la signature de cette Convention.

22.02 Programmes d'assurances

1) L'Employeur acquitte à cent pourcent (100 %) des primes des régimes d'assurances suivants à l'exception du régime dentaire (75 % Employeur, 25 % employé) destinées aux employés réguliers admissibles, par l'assureur de son choix à condition que le niveau de protection soit maintenu :

a) Assurance-vie

Ce régime d'assurance-vie prévoit un montant équivalent à deux cents pourcent (200 %) du salaire annuel d'un employé, arrondi au millier de dollars (1,000 \$) immédiatement supérieur.

b) Accidental Death and Dismemberment

This plan provides insurance for accidental death in the same amount as the life insurance.

Depending on the extent of the dismemberment, the principal amount payable varies subject to the percentages determined in the insurance policy.

c) Life Insurance for Dependants

This plan provides life insurance for the spouse in the amount of five thousand dollars (\$5,000), for children from birth to thirteen (13) days old in the amount of five hundred dollars (\$500) each and for children from fourteen (14) days old to twenty-one (21) years old or twenty-five (25) years old, if a student, in the amount of two thousand and five hundred dollars (\$2,500) each.

d) Long Term Disability Insurance

Commencing on the one hundred and six (106th) day of long term disability, this insurance provides an employee with seventy percent (70%) of his regular monthly salary, up to a maximum of four thousand dollars (\$4,000) per month, and up to sixty-five (65) years of age, in case of accident or illness, provided the employee meets insurer's eligibility requirements.

e) Semi-Private Room Coverage

f) Extended Health Care Plan

The coverage for the reimbursement of prescription drugs for employees shall:

- generic product if available and/or appropriate;
- dispensing fee cap (\$9.50).

b) Décès et mutilation accidentels

Ce programme procure une assurance pour mort accidentelle au même montant que pour l'assurance-vie.

Selon la nature de la perte de membre, la prestation varie selon les pourcentages établis par la police d'assurances.

c) Assurance-vie pour les personnes à charge

Ce programme procure une assurance-vie pour le conjoint au montant de cinq mille dollars (5 000 \$), pour les enfants à partir de leur naissance jusqu'à treize (13) jours au montant de cinq cent dollars (500 \$) chacun et pour les enfants de quatorze (14) jours jusqu'à vingt-et-un (21) ans ou jusqu'à vingt-cinq (25) ans s'il s'agit d'un étudiant, au montant de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) chacun.

d) Assurance l'invalidité de longue durée

Débutant au cent sixième (106^e) jour de l'invalidité de longue durée, ce régime d'assurance procure à l'employé soixante-dix pourcent (70 %) de son salaire mensuel régulier, jusqu'à un maximum de quatre mille dollars (4 000\$) par mois et jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, en cas d'accident ou de maladie, et ce, pour tout employé qui répond aux critères d'admissibilité de l'assureur.

e) Couverture pour chambre semi-privée

f) Régime d'assurance maladie complémentaire

La garantie de remboursement pour les médicaments d'ordonnance destinés aux employés sera la suivante :

- les médicaments génériques sont visés s'ils sont disponibles et/ou appropriés ;
- les frais d'exécution des ordonnances sont plafonnés (9,50\$).

g) Dental Plan

The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the dental plan premiums in effect with co-insurance of eighty percent (80%): twenty percent (20%). The employees shall pay twenty-five percent (25%) of the dental plan premiums by payroll deductions.

h) Vision Care

Family protection inclusively:
\$350 per 24-month period
Reimbursement up to \$80 per 24-month period for optometrist fees.

22.03 Percentage in Lieu of Benefits: Regular Part-Time Employees

New regular employees who are not eligible to the group insurance plan of the insurer, will receive eight percent (8%) of their gross salary in lieu of the benefits stated at Article 22.02 in addition to the sick leave and special leave provisions stipulated respectively in Articles 18.02 and 19.09.

22.04 Percentage in Lieu of Benefits: Temporary Part-Time Employees

Temporary part-time employees are ineligible to the Holidays in Article 16.01, to the health and welfare benefits in Article 22.02, Sick Leave in Article 18 and Personal Leave in Article 19.09. These employees will receive a percentage in lieu of these benefits at the rate of twelve percent (12%).

22.05 Percentage in Lieu of Benefits: Temporary Full-Time Employees

Temporary full-time employees are ineligible for the health and welfare benefits in Article 22.02. These employees will receive a percentage in lieu of these benefits at the rate of eight percent (8%).

Note: Temporary full-time and temporary part-time employees who fill a temporary position and are offered and accept a regular full-time or

g) Régime dentaire

L'Employeur acquittera soixante-quinze pourcent (75%) des primes du régime dentaire en vigueur, avec coassurance à quatre-vingt pourcent (80%) : vingt pourcent (20%). Les employés verseront vingt-cinq pourcent (25%) des primes de ce régime par retenues à la source.

h) Protection de la vue

Protection familiale inclusivement :
350\$ par période de 24 mois.
Remboursement jusqu'à 80\$ par période de 24 mois pour frais d'optométriste.

22.03 Pourcentage tenant lieu d'avantages : Employés réguliers temps partiel

Les employés réguliers qui ne sont pas admissibles aux régimes d'assurances collectifs de l'assureur recevront huit pourcent (8 %) de leur salaire brut au lieu des avantages mentionnés à l'Article 22.02 en plus des congés de maladie et des congés spéciaux mentionnés respectivement aux Articles 18.02 et 19.09.

22.04 Pourcentage tenant lieu d'avantages : Employés temporaires temps partiel

Les employés temporaires à temps partiel sont inadmissibles aux congés fériés de l'article 16.01, aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02, aux congés de maladie à l'article 18 et aux congés pour raisons personnelles à l'Article 19.09. Ils ont droit à un pourcentage tenant lieu de ces avantages au taux de douze pourcent (12 %).

22.05 Pourcentage tenant lieu d'avantages : Employés temporaires temps plein

Les employés temporaires à temps plein sont inadmissibles aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02. Ils ont droit à un pourcentage tenant lieu de ces avantages au taux de huit pourcent (8 %).

Note : Les employés temporaires à temps plein et à temps partiel qui se voient offrir et acceptent un poste régulier à temps plein ou à temps partiel ont

regular part-time position will have access to the health and welfare benefits stipulated in Article 22.02. Entitlement to health and welfare benefits shall commence on the date the delay period for eligibility is completed, in accordance with the insurer's regulations and policies that are in effect as of the date of the signing of this Collective Agreement. The date on which a temporary full-time or temporary part-time employee begins temporary employment shall be used to calculate the delay period for eligibility.

22.06 Benefits: Probationary Employees

Probationary employees are eligible for the health and welfare benefits in Article 22.02, save and except short-term disability and long-term disability insurance.

22.07 Ontario Municipal Employees Retirement System

Regular full-time employees who meet the eligibility requirements must join, as a condition of employment, the Ontario Municipal Employees Retirement System. The Employer and the employees shall make contributions in accordance with the provisions of this plan.

Employees other than regular full-time employees who meet the eligibility requirements of the Ontario Municipal Employees Retirement System may elect to participate in this plan. The Employer and the employees shall make contributions in accordance with the provisions of this plan.

22.08 General

No employee may receive benefits in excess of his normal earnings.

accès aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02. Leur admissibilité débute à la date de fin de la période d'attente suivant les règlements et les politiques de l'assureur en vigueur à la date de signature de la présente Convention collective. La date à laquelle un employé temporaire à temps plein ou à temps partiel commence à occuper son emploi servira à déterminer la période d'attente dans le calcul d'admissibilité.

22.06 Avantages : Employés en période de probation

Les employés en probation sont admissibles aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02 à l'exception de l'assurance invalidité de courte et de longue durée.

22.07 Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario

Les employés réguliers temps plein qui satisfont aux critères d'admissibilité doivent adhérer comme condition d'emploi au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario. L'Employeur et les employés versent des cotisations suivant les dispositions du régime.

Les employés autres que réguliers à temps plein qui satisfont aux critères d'admissibilité du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario auront le choix d'adhérer à ce régime. L'Employeur et les employés versent des cotisations suivant les dispositions du régime.

22.08 Général

Aucun employé ne peut recevoir des bénéfices excédant ses revenus normaux.

22.09 Termination of Insurance Plans

When an employee is suspended without pay for a period exceeding thirty (30) days, the Employer will cease to contribute the premiums to the employee's health and welfare benefits as of the thirty-first (31st) day of the employee's suspension without pay and until the suspension without pay ends.

22.10 Employees who are sixty-five (65) years old

Regular full-time employees who have reached the age of sixty-five (65) years old and who meet the eligibility criteria of the insurer and continue to work for the Employer are entitled to the insurance benefits referred to in Article 22.02 with the exception of long-term disability. The amount of coverage and eligibility for the insurance benefits referred to in Article 22.02 shall be subject to the terms and conditions of insurance policies of the insurer.

ARTICLE 23 – HEALTH AND SAFETY

23.01 Cooperation on Safety

The Union and the Employer shall co-operate in continuing and perfecting regulations which will provide adequate protection to employees engaged in hazardous work. The Union shall be notified of each accident or injury.

23.02 Joint Health and Safety Committee

A joint health and safety committee shall be established in accordance to the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time and shall be composed of an equal number of representatives of the Employer and the employees with a minimum of one (1) representative named by the union.

If a joint health and safety committee is not required, the workers will be asked to select a health and safety representative in their respective workplaces as prescribed in the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time.

22.09 Cessation des régimes d'assurance

Si un employé est suspendu sans salaire pour une période de plus de trente (30) jours, l'Employeur cessera de contribuer les primes ou cotisations aux régimes de santé et de bien-être de l'employé le trente et unième (31^e) jour de la période de suspension sans salaire et jusqu'au terme de cette période.

22.10 Employés de soixante-cinq (65) ans

Les employés réguliers à temps plein ayant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans qui répondent aux critères d'admissibilité de l'assureur et qui continuent de travailler pour l'Employeur, ont droit aux couvertures d'assurance prévues à l'article 22.02 à l'exception de l'assurance invalidité de longue durée. Le montant de la couverture et l'admissibilité aux régimes d'assurance prévus à l'article 22.02 sont assujettis aux modalités des polices d'assurance de l'assureur.

ARTICLE 23 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

23.01 Collaboration au sujet de la sécurité

Le syndicat et l'Employeur doivent travailler conjointement à maintenir et améliorer les règlements destinés à assurer une protection adéquate aux employés affectés à des travaux dangereux. Le syndicat doit être informé de tout accident ou blessure subie.

23.02 Comité paritaire de santé et sécurité

Un comité paritaire de santé et de sécurité sera créé en conformité avec *la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, avec ses modifications. Il comprendra en nombre égal des représentants de l'Employeur et des employés et au moins un (1) représentant sera désigné par le syndicat.

Si un comité de santé et sécurité n'est pas requis, on demandera aux employés de choisir un représentant en santé et sécurité dans leurs milieux de travail respectifs ainsi que le prescrit par *la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, avec ses modifications.

The Employer and the Union agree to comply with their obligations under the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time, regarding, but not limited to, the appointment of a representative to a joint health and safety committee.

ARTICLE 24 - JOB SECURITY

24.01 Job Security

In order to provide job security for the members of the bargaining unit, the Employer agrees that work or services presently performed shall not be sub-contracted out.

ARTICLE 25 - GENERAL CONDITIONS

25.01 Proper Facilities

Proper facilities shall be provided for employees to store their clothes and have their meals.

25.02 Bulletin Boards

The Employer shall provide bulletin boards which shall be placed so that all employees will have access to them and on which the Union shall have the right to post notices of meetings and such other notices as may be of interest to the employees and shall give the Employer a copy of such notices before posting.

For the purpose of this Article, bulletin boards will be located in the following areas:

- One (1) per floor at the Social Services
- One (1) at the Planning and Forestry Department

25.03 Legal Indemnity

The Employer shall reimburse an employee the legal costs reasonably incurred by the employee, should he be charged in any Court, as a result of performing his duties for the Employer. This reimbursement only applies if the employee is found not guilty.

L'Employeur et le syndicat assument les obligations que leur imposent la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* avec ses modifications en ce qui concerne notamment la nomination d'un représentant à un comité paritaire de santé et sécurité.

ARTICLE 24 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

24.01 Sécurité d'emploi

Afin d'assurer la sécurité d'emploi aux membres de l'unité de négociation, l'Employeur reconnaît que les travaux ou services présentement accomplis ne doivent pas être adjugés à des entrepreneurs de l'extérieur.

ARTICLE 25 - CONDITIONS GÉNÉRALES

25.01 Locaux adéquats

Des locaux adéquats sont mis à la disposition des employés pour ranger leurs vêtements et pour qu'ils prennent leurs repas.

25.02 Tableaux d'affichage

L'Employeur doit fournir des tableaux d'affichages qui doivent être placés à des endroits accessibles à tous les employés et sur lesquels le syndicat peut afficher des convocations de réunions ou tout autre avis susceptible d'intéresser les employés. Le syndicat doit toutefois fournir à l'Employeur une copie de tous ces avis avant l'affichage.

Pour les fins de cet Article, les tableaux d'affichages seront situés aux endroits suivants :

- un (1) par plancher au département des Services sociaux, soit,
- un (1) au département d'Urbanisme et Foresterie

25.03 Frais juridiques

L'Employeur remboursera les frais juridiques raisonnablement encourus par un employé lorsque l'employé est accusé devant n'importe quelle Cour à la suite de l'exécution du travail requis par l'Employeur. Ce remboursement ne

25.04 Briefcases

The Employer shall continue to supply at its cost one (1) briefcase to each employee where such is required and replace same when necessary.

25.05 Uniforms and safety footwear

Uniforms and safety footwear shall be provided as required.

A maximum amount of two hundred and fifty (\$250) dollars, tax included, for safety footwear to employees required to wear such footwear can be reimbursed by the Employer, when the amount was authorized beforehand. It is understood that these employees shall provide the Employer a proof of purchase of such footwear.

Every two (2) years, the Employer shall provide an allowance of one hundred and twenty-five (\$125) dollars for the purchase of prescription safety glasses to Building Mechanics/Custodians who are actively working for the Employer. It is understood that these employees shall provide the Employer with proof of purchase of such glasses.

25.06 Access to personnel file

An employee has the right to review, in the presence of an employee from the Human Resources Department, his personnel file on the condition to have previously made an appointment with the Employer or his representative. The employee shall receive confirmation of the appointment date within seventy-two (72) hours of his request. He has the right to respond in writing to any document contained therein. Such reply shall become part of the permanent record.

s'applique que si l'employé est reconnu non coupable.

25.04 Porte-documents

L'Employeur continuera à fournir, à ses frais, un (1) porte-documents aux employés lorsque ceci est nécessaire et remplacera celui-ci lorsque requis.

25.05 Uniformes et chaussures de sécurité

Les uniformes et les chaussures de sécurité seront fournis au besoin.

Un montant maximum de deux cents cinquante (250 \$) dollars, taxes incluses, pour des chaussures de sécurité aux employés dont le travail en exige pourra être remboursé par l'Employeur, lorsque le montant aura été autorisé au préalable. Il est entendu que ces employés devront fournir à l'employeur une preuve d'achat de telles chaussures.

À chaque période de deux (2) ans, l'Employeur accordera une allocation de cent vingt-cinq (125\$) dollars pour l'achat de lunettes de sécurité à prescription aux mécaniciens/préposés à l'entretien de bâtiment qui sont activement à l'emploi de l'Employeur. Il est entendu que ces employés doivent fournir à l'Employeur une preuve d'achat de telles lunettes.

25.06 Accès au dossier personnel

Tout employé a le droit de consulter, en présence d'un employé du département des Ressources humaines, son dossier personnel, à condition d'avoir préalablement pris rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant. La date de ce rendez-vous lui sera confirmée dans les soixante-douze (72) heures suivant sa demande. Il a également le droit de réagir par écrit à tout document que renferme le dossier. Une telle réponse fera partie intégrante du dossier permanent.

25.07 Update of Personal Information

It shall be the responsibility of the employee to keep the Human Resources Department informed of his current address and telephone numbers.

ARTICLE 26 – DISTRIBUTION OF AGREEMENT

26.01 Distribution of Agreement

The Union and the Employer wish every employee to be familiar with the provisions of this Agreement and his rights and duties thereunder. For this reason, within thirty (30) business days of signing the collective agreement, the Employer shall forward an electronic copy of the collective agreement to all bargaining unit members who have a work email address. A hard copy of the collective agreement will be provided to employees who do not have a work email account within the same time period.

ARTICLE 27 - TERM OF AGREEMENT

27.01 Effective Date

This Agreement shall be in effect from April 1st, 2021 to March 31st, 2026 and shall continue from year to year unless either party gives to the other party notice in writing in accordance with Article 27.03.

Wage increases provided in Appendix A of the present Agreement will apply retroactively to every employee actively working for the Employer at the date of ratification, as well as employees who retired or resigned during the referred period. The other provisions of the Collective Agreement come into force from the date of ratification.

27.02 Changes in Agreement

Any change deemed necessary in to the Agreement may be made by mutual agreement, at any time during the term of this Agreement.

25.07 Mise à jour des informations personnelles

L'employé a la responsabilité de tenir le département des Ressources humaines constamment informé de son adresse et numéros de téléphone.

ARTICLE 26 – DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

26.01 Distribution de la Convention

Le syndicat et l'Employeur désirent que tous les employés connaissent les dispositions de la présente Convention, ainsi que les droits et devoirs qui sont les leurs. C'est pourquoi, dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention collective, l'Employeur acheminera une version électronique de la convention collective à tous les membres de l'unité de négociation possédant une adresse courriel au travail. Une copie papier sera acheminée aux autres employés, et ce dans le même délai.

ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Date d'entrée en vigueur

Cette Convention entre en vigueur le premier jour d'avril 2021 jusqu'au 31 mars 2026 et reste en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties donne à l'autre partie un avis écrit conformément à l'Article 27.03.

Les augmentations de salaires prévues à l'Annexe A de la présente Convention s'appliqueront de façon rétroactive à tout employé activement à l'emploi de l'Employeur à la date de ratification ainsi qu'aux employés ayant pris leur retraite ou ayant démissionné durant la période visée. Les autres dispositions de la Convention collective entrent en vigueur à compter de la date de ratification.

27.02 Changements à la Convention

Tout changement jugé nécessaire dans cette Convention peut être apporté suite à une entente mutuelle des parties en tout temps pendant la durée de cette Convention.

27.03 Notice of Change

Either party wishing to propose changes or amendments to this Agreement shall, between the period of sixty (60) days and ninety (90) days prior to the termination date, give notice in writing to the other party of the changes or amendments proposed. Within fifteen (15) working days of the receipt of such notice by one party, the other party is required to enter into negotiations for the renewal or revision of the Agreement and both parties shall thereupon enter into such negotiations in good faith and make every reasonable effort to conclude a revised or new Agreement.

27.04 Agreement to Continue in Force

Where such notice requests revisions only, the following conditions shall apply:

- a) The notice shall state specifically the revisions requested and bargaining negotiations shall be restricted thereto, unless the parties otherwise mutually agree.
- b) Both parties shall adhere fully to the terms of this Agreement during the period of bona fide collective bargaining and if negotiations extend beyond the anniversary date of the Agreement, any revision in terms mutually agreed upon shall, unless otherwise specified, apply retroactively to that date.

27.03 Avis de changement

Si l'une ou l'autre des parties désire proposer des modifications à cette Convention, elle doit, entre le soixantième (60e) jour et le quatre-vingt-dixième (90e) jour précédant l'expiration de la Convention, donner avis par écrit à l'autre partie des changements. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'une des parties, l'autre partie doit entamer des négociations pour le renouvellement ou la révision de la Convention et chacune doit alors engager les pourparlers de bonne foi et faire tous les efforts possibles pour en arriver à une Convention nouvelle ou révisée.

27.04 La Convention demeure en vigueur

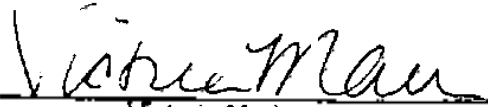
Lorsqu'un tel avis réclame des révisions seulement, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) L'avis doit définir spécifiquement les révisions sollicitées et les négociations y sont restreintes à moins que les parties en arrivent à une entente contraire.
- b) Les deux parties doivent respecter les clauses de cette Convention durant la période de négociation bona fide. Si les négociations continuent au-delà de la date anniversaire de la Convention, toutes les révisions acceptées de part et d'autre s'appliquent rétroactivement à cette date, à moins que le contraire ne soit précisé.

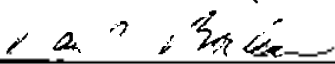
Signé le 17 mai 2021.

HAVE SIGNED ON BEHALF OF
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC
EMPLOYEES AND ITS LOCAL 2828:

ONT SIGNÉ POUR LE LOCAL 2828
DU SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE :



Victoria Manier
President/Présidente



Paul Boileau
National Union Advisor CUPE/
Conseiller syndical national SCFP

HAVE SIGNED ON BEHALF OF
THE CORPORATION OF THE UNITED
COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL:

ONT SIGNÉ POUR LA CORPORATION
DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT
ET RUSSELL :

Stéphane Sarrazin

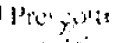
Signé avec Consigno Cloud (18/05/2021)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Stéphane Sarrazin
Warden/Président du Conseil

Stéphane P Parisien

Signé avec Consigno Cloud (18/05/2021)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



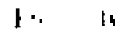
Stéphane P. Parisien
Chief Administrative Officer/Directeur général



Pierre Gauthier
Human Resources Director/Directeur
des Ressources humaines

Sylvie Millette

Signé avec Consigno Cloud (18/05/2021)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader.



Sylvie Millette
Social Services Director/Directrice
des Services sociaux

LETTRE D'ENTENTE 2008-02

EMBAUCHE DE PERSONNEL DU CENTRE DE SERVICE À L'EMPLOI

entre

Les Comtés unis de Prescott et Russell

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique - local 2828

ENTENDU que les deux parties reconnaissent la pertinence et l'utilité de l'embauche de candidats provenant du Centre de service à l'emploi pour remplacer de façon temporaire dans des postes retrouvés au sein du Local ;

IL EST CONVENU à compter du 1^{er} septembre 2008 que l'employeur versera les cotisations syndicales à partir de la première journée de travail de l'individu en fonction du salaire débutant de l'échelle salariale rattachée au poste en question. Le paiement de ces dues sera effectué au syndicat quatre (4) fois par année, soit en janvier, avril, août et octobre.

IL EST CONVENU que malgré le prélèvement des cotisations syndicales, l'individu du Centre de Service à l'emploi n'aura aucun recours à la protection syndicale et aux protections et droits de la convention collective.

Cette lettre d'entente entrera en vigueur le 2 octobre 2008.

Signé à Brignol, le 2^e jour du mois de octobre 2008.

ONT SIGNÉ POUR LE LOCAL 2828
DU SYNDICAT CANADIEN
DE LA FONCTION PUBLIQUE

ONT SIGNÉ POUR LA CORPORATION
DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT
ET RUSSELL

R. Brignol

Nathalie H.

De Sauphan
Dir. Int. (Local 2828)

LETTRE D'ENTENTE 2009-01

ENTRE

LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL

ET

SCFP Local 2828

ENTENTE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES – LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI

Cette lettre d'entente ne modifie pas la Convention collective et est sujette aux clauses de la Convention collective incluant, mais pas limitée aux Articles 14 (heures de travail) et 15 (temps supplémentaire et quarts de travail).

Pour les fins de la section 17 de la *Loi sur les normes d'emploi*, 2000, les parties conviennent de ce qui suit :

1. **Journée régulière de travail** – La journée régulière de travail pour les employés continuera selon l'Article 14 de la Convention collective.
2. **Heures supplémentaires quotidiennes** – Le syndicat consent au nom des employés de l'unité de négociation de leur permettre de travailler au-delà de la journée régulière de travail au maximum quotidien alloué selon la *Loi* et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.
3. **Heures supplémentaires hebdomadaires** – Le syndicat consent également au nom des employés de l'unité de négociation de leur permettre de travailler au-delà de 48 heures dans une semaine, jusqu'à un maximum de 60 heures dans une semaine et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.
4. **Horaires** – L'établissement des heures supplémentaires continuera selon la Convention collective et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.

Cette lettre d'entente sera en vigueur pendant la durée de la Convention collective et pourra être renouvelée suite à une entente mutuelle.

LETTER OF AGREEMENT 2009-01

BETWEEN

THE UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL

AND

CUPE Local 2828

EXTRA HOURS OF WORK AGREEMENT – EMPLOYMENT STANDARDS ACT

This letter of Agreement does not alter the Collective Agreement and is subject to the terms of the Collective Agreement including, but not limited to, Articles 14 (hours of work) and 15 (Overtime and shift work).

For the purpose of section 17 of the *Employment Standards Act, 2000*, the parties agree as follows:

1. **Regular Work Day** – The regular workday for employees shall continue to be as per Article 14 of the Collective Agreement.
2. **Extra Daily Hours** – The Union consents on behalf of employees in the bargaining unit to allow them to work beyond their regular workday to the daily maximum allowed by the *Act* and particularly subject to section 19 of the *Act*.
3. **Extra Weekly Hours** – The Union also consents on behalf of employees in the bargaining unit to allow them to work beyond 48 hours in a week, to a maximum of 60 hours in a week and particularly subject to section 19 of the *Act*.
4. **Scheduling** – Scheduling of extra hours shall continue to be in accordance with the Collective Agreement and particularly subject to section 19 of the *Act*.

This Letter of Agreement will apply for the duration of the Collective Agreement and may be renewed by mutual Agreement.

LETTRE D'ENTENTE 2009-02

LA CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL
(l'Employeur)

Et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2828
(Le Syndicat)

L'Employeur et le Syndicat (les Parties) conviennent de ce qui suit :

L'Employeur convient que tout poste nouvellement créé après la date de ratification de la Convention collective entre les Parties fera l'objet d'une discussion avec le Syndicat afin de déterminer si le poste créé est assujéti à la clause de reconnaissance (Article 3.01).

EMPLOYEUR

[Handwritten signatures of Employer representatives]

SYNDICAT

[Handwritten signatures of Union representatives]
Alicia Parker
COPE Rep

LETTER OF AGREEMENT 2009-04

GUIDELINES AND PROCEDURES FOR THE IMPLEMENTATION OF A MODIFIED WORK PROGRAM FOR THE EMPLOYEES OF THE UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL AND MEMBERS OF CUPE LOCAL 2828

MODIFIED WORK PROGRAM

STATEMENT OF POLICY

It is the policy of the United Counties of Prescott and Russell to return its employees to productive and gainful employment, where practicable, after becoming incapable of fully performing the major responsibilities of their own classification but who are medically certified as capable of performing modified duties of their own or another classification. Further, it is the intent of the United Counties of Prescott and Russell and CUPE Local 2828 to encourage those employees identified by the program to actively participate in rehabilitative employment and to fully cooperate with the procedures of the program as outlined herein. The parties agree to consult throughout, in all aspects, in respect to the implementation of this program and further agree that this program shall be fair and consistent for all employees in the bargaining unit.

OBJECTIVES

The objectives of the Modified Work Program are:

1. To provide for early vocational/medical rehabilitation and progressive reintegration into the workplace, until the disabled employee is capable of returning to his/her regular duties;
2. To provide suitable gainful employment for workers who are permanently disabled;
3. To minimize injury and illness related absences.

ELIGIBILITY

All employees who are off work because of injury or illness and/or in receipt of sick benefits or workers' compensation benefits, and have been declared suitable for modified employment by either a treating physician and/or a Worker's Safety Insurance Board representative will be eligible for the modified work.

LETTRE D'ENTENTE 2009-04

LIGNES DIRECTRICES ET PROCÉDURES RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE D'UN PROGRAMME DE TRAVAIL MODIFIÉ DESTINÉ AUX EMPLOYÉS DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL ET AUX MEMBRES DU S.C.F.P. - LOCAL 2828

PROGRAMME DE TRAVAIL MODIFIÉ

ÉNONCÉ DE POLITIQUE

C'est la politique des Comtés unis de Prescott et Russell de réintégrer leurs employés sur le marché du travail de manière à ce que ceux-ci reprennent un emploi productif et rémunérateur, si cela s'avère pratique, après être devenus incapables de s'acquitter pleinement des responsabilités importantes prévues par leur propre classification, s'ils sont jugés médicalement aptes à accomplir des tâches modifiées prévues par leur propre classification ou une autre classification. De plus, les Comtés unis de Prescott et Russell et le S.C.F.P. - local 2828 visent à encourager les employés identifiés par le programme à participer activement à un emploi de réadaptation et à se conformer pleinement aux procédures du programme décrites aux présentes. Les parties acceptent de se consulter en tout temps et à tous les égards en ce qui concerne la mise en œuvre du présent programme et conviennent également que le présent programme sera équitable et s'appliquera uniformément à tous les employés appartenant à l'unité de négociation.

OBJECTIFS

Les objectifs du programme de travail modifié sont les suivants :

1. fournir une réadaptation professionnelle/ médicale hâtive et une réintégration progressive au travail, jusqu'à ce que l'employé ayant une déficience soit apte de reprendre ses tâches habituelles ;
2. fournir un emploi rémunérateur approprié aux travailleurs ayant une incapacité permanente ;
3. minimiser les absences liées aux lésions et à la maladie.

ADMISSIBILITÉ

Tous les employés qui ne travaillent pas en raison d'une lésion ou d'une maladie ou qui reçoivent des prestations de maladie ou des indemnités d'accident au travail et qui ont été déclarés aptes à un emploi modifié, soit par un médecin traitant et/ou par un agent d'indemnisation de la *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT)*, seront admissibles à un travail modifié.

OBLIGATION TO RE-EMPLOY

In accordance with the Worker's Safety Insurance Board Act, the Employer's obligations to re-employ the employee shall cease the earliest of:

- Two years after the date of the injury to the worker;
- One year after the WSIB notifies the Employer that the employee is medically able to perform the essential duties of the pre-injury position;
- The date the worker reaches sixty-five (65) years of age.

DEFINITIONS

Accommodation - The Employer will be required to undertake any and all actions that will respond to the need of the disabled, subject to the limitation of undue hardship. In assessing undue hardship, consideration will namely be given to the guidelines of the Ontario Human Rights Commission (Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities).

Examples of accommodation may include:

- Flexible scheduling
- Technical devices
- Adaptive devices for equipment
- Time allowance for medical appointments
- Job sharing
- Special equipment
- Working fewer hours
- Making facilities readily accessible and usable by injured workers
- Job restructuring and altering the way tasks are accomplished
- Providing assistants and support staff
- Special project work

Essential Duties - Consideration will be given to the duties necessary to produce the actual job outcome. The job outcome is the production or provision of the final product or service required. The overall objective of the position constitutes the job outcome. Consideration should be given to:

- how often each duty is undertaken;
- the proportion of time spent at each specific duty;
- the contents of any current and relevant job posting;
- the contents of any current and relevant job description.

Modified Work Questionnaire: Form to be filled out by the treating physician for the establishment of a Modified Work Program for other than a WSIB claim.

OBLIGATION DE RÉENGAGER

Conformément à la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, l'obligation de réengager l'employé à laquelle est tenu l'Employeur prend fin à la première des dates suivantes :

- le deuxième anniversaire de la date à laquelle le travailleur a subi la lésion ;
- un an après que la CSPAAT avise l'Employeur que le travailleur est capable, sur le plan médical, de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion ;
- la date à laquelle le travailleur atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

DÉFINITIONS

Mesures d'adaptation – L'Employeur sera tenu de prendre toute mesure qui répondra aux besoins des personnes ayant une déficience, sous réserve de la restriction relative à la contrainte excessive. L'évaluation de la contrainte excessive se fera en tenant compte de la directive de la *Commission ontarienne des droits de la personne* (Directive pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes ayant une déficience).

Exemples de mesures d'adaptation :

- Horaires flexibles
- Matériaux techniques
- Matériaux adaptés à l'équipement
- Allocation de temps pour les rendez-vous chez le médecin
- Partage d'emploi
- Équipement spécial
- Moins d'heures de travail
- Rendre les installations facilement accessibles et utilisables pour les travailleurs accidentés
- Restructuration de l'emploi et modification de la façon dont les tâches sont accomplies
- Fournir de l'aide et/ou un personnel de soutien
- Projets spéciaux

Tâches essentielles – Les tâches nécessaires pour obtenir les résultats réels de l'emploi seront prises en considération. Les résultats de l'emploi sont la production ou l'approvisionnement du produit ou du service final requis. L'objectif global du poste constitue les résultats de l'emploi. Il faut prendre en considération :

- la fréquence de chaque tâche ;
- la proportion du temps consacré à chaque tâche particulière ;
- le contenu de tout affichage d'emploi courant et pertinent ;
- le contenu de toute description d'emploi courante et pertinente.

Questionnaire de travail modifié : Formulaire que doit remplir le médecin traitant pour l'établissement d'un programme de travail modifié ne se rapportant pas à une demande présentée à la CSPAAT.

Form 2647 – Functional Ability Form: Form to be filled out by the treating physician for a WSIB claim.

Modified Work Program - An individualized program that facilitates a gradual transition from disability to the eventual vocational objective. Over the duration of the program, the worker will gradually increase his/her hours of work in order to readjust to the employment.

Temporary Modified Work - Is any job, task, function or combination thereof that a worker who suffers a partial disability or diminished capacity may perform safely, without risk of re-injury or exacerbation of the existing disability/injury and in accordance to the limitations or abilities specified by the treating physician.

Temporary Modified Work Program - For the purpose of this program, temporary work will not exceed a period greater than six (6) months, made up of three (3) eight (8) week assignments. Time limits may be extended by mutual agreement.

Permanent Modified Work - Could consist of relocating the employee to a suitable existing position as soon as it becomes available, or modifying the workplace as required to the point of undue hardship. It must be established through a medical program that the employee is permanently disabled and incapable of performing the essential duties of his/her regular position.

Accommodated Pre-Disability/Pre-Accident Job - The pre-disability/pre-accident job that has been modified to enable the disabled/injured worker to perform the essential duties of the job.

Comparable Job - Any job that is comparable to the pre-disability/pre-accident job in the following areas: duties, working conditions, working environment, hours of work, overtime potential, skill, effort, responsibility, rights, privileges, advancement opportunities, vocational qualifications and wages (The *Workers' Safety Insurance Board* has determined that wages must be within ten percent (10%) of the pre-disability/pre-accident wages to be considered comparable).

Suitable Job - Any available job which the disabled/injured worker has the necessary skills to perform is medically able to perform and which does not pose a health or safety hazard to the worker or any other co-worker when he/she cannot perform the essential duties of the pre-disability/pre-injury position.

Formulaire 2647 – Formulaire des capacités fonctionnelles : Formulaire que doit remplir le médecin traitant relativement à une demande présentée à la CSPAAT.

Programme de travail modifié – Programme personnalisé qui facilite une transition graduelle de l'incapacité vers l'objectif professionnel éventuel. Pendant la durée du programme, le travailleur augmentera peu à peu ses heures de travail afin de se réadapter au travail.

Travail modifié temporaire – Tout emploi ou toute tâche, fonction ou combinaison d'emplois, de tâches ou de fonctions qu'un travailleur souffrant d'une incapacité partielle ou de capacités réduites peut exercer en toute sécurité, sans risque de nouvelle lésion ou d'exacerbation de l'invalidité/blessure existante et conformément aux limitations ou capacités précisées par le médecin traitant.

Programme de travail modifié temporaire – Pour les fins du présent programme, la période de travail temporaire sera d'une durée maximale de six (6) mois et sera constituée de trois (3) affectations de huit (8) semaines. Les délais peuvent être prorogés d'un commun accord.

Travail modifié permanent – Il pourrait s'agir de la réaffectation de l'employé à un poste existant approprié aussitôt qu'il devient disponible, ou de la modification nécessaire du lieu de travail dans la mesure où elle ne constitue pas une contrainte excessive. Par le biais d'un programme médical, il doit être établi que l'employé souffre d'une incapacité permanente et qu'il est incapable d'accomplir les tâches essentielles de son poste habituel.

Emploi occupé avant l'accident, avec mesures d'adaptation – L'emploi occupé avant l'accident qui a été modifié pour permettre au travailleur ayant une déficience d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi.

Emploi comparable – Tout emploi qui est comparable à l'emploi occupé avant l'accident dans les domaines suivants : tâches, conditions de travail, environnement de travail, heures de travail, possibilité de temps supplémentaire, habiletés, effort, responsabilités, droits, privilèges, possibilités d'avancement, compétences professionnelles et salaires (La *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* a établi que les salaires ne doivent pas varier de plus de dix pourcent (10%) par rapport aux salaires avant l'accident pour être considérés comparables).

Emploi approprié – Tout emploi disponible que le travailleur blessé peut accomplir en toute compétence, qu'il est capable, sur le plan médical, d'accomplir et qui ne pose pas de risque pour la santé et la sécurité du travailleur ou de ses collègues de travail, lorsqu'il est incapable de s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne la lésion.

Note: Even though an employee may be re-employed in a suitable job, in the event that the worker can perform the essential duties of the pre-disability/pre-injury employment, the Employer will be obliged to offer the worker the pre-disability/pre-injury employment or an alternate job of a comparable nature and earnings.

MODIFIED WORK PROGRAM TEAM (MWP TEAM)

In order to ensure that all interests are taken into consideration and a successful rehabilitation plan is developed, a team will be consulted. The MWP Team will consist of the following participants:

1. Disabled/Injured Worker;
2. Human Resources Department Representative;
3. Union Representative (Local president or executive member);
4. Department Head or Supervisor.

The Modified Work Program Team may request the attendance of consultants, which could be one of the following:

1. Treating Physician (i.e. Physician, Chiropractor, Physiotherapist);
2. Rehabilitation Caseworker (i.e. WSIB);
3. Health and Safety certified members;
4. EARS professionals.

RESPONSIBILITIES-PARTICIPANTS

Disabled/Injured Worker

- promptly report all accidents and illnesses;
- obtain medical aid immediately and continue medical rehabilitation as necessary to recover physically;
- return the completed appropriate forms immediately following the initial assessment, where practical, to the Supervisor/Department Head or Human Resources Department;
- maintain regular contact with Department head/supervisor and WSIB;
- participate in exploring alternative or modified work opportunities and developing a rehabilitation plan, in consultation with his/her union representative;
- initiate participation to the EARS program if non related job illness or accident.

Human Resource Department Representatives

- facilitate an early return to work following an injury or illness;

Remarque : Même si l'employé peut être réengagé dans un poste approprié, si le travailleur peut s'acquitter des tâches essentielles de l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne l'incapacité ou l'accident, l'Employeur est tenu d'offrir au travailleur l'emploi qu'il occupait avant que ne survienne l'incapacité ou l'accident, ou un autre emploi de nature semblable qui procure des gains comparables.

ÉQUIPE DU PROGRAMME DE TRAVAIL MODIFIÉ (ÉQUIPE DU PTM)

Afin de veiller à ce que tous les intérêts soient pris en considération et qu'un plan de réadaptation réussi soit élaboré, une équipe sera consultée. L'équipe du PTM sera constituée des participants suivants :

1. Travailleur ayant une déficience ;
2. Représentant du département des Ressources humaines ;
3. Représentant syndical (président ou membre exécutif de la section locale) ;
4. Chef de département, ou superviseur.

L'équipe du programme de travail modifié pourrait demander la présence de l'un quelconque des experts-conseils suivants :

1. Médecin traitant (c.-à-d., médecin, chiropraticien, physiothérapeute) ;
2. L'Agent d'indemnisation (c.-à-d., de la CSPAAAT) ;
3. Membres agréés en matière de santé et de sécurité ;
4. Professionnel du programme OREIL.

RESPONSABILITÉS-PARTICIPANTS

Travailleur ayant une déficience /blessé

- signaler tous les accidents et toutes les maladies immédiatement ;
- obtenir immédiatement des soins médicaux et poursuivre la réadaptation médicale nécessaire pour se rétablir sur le plan physique ;
- retourner les formulaires appropriés remplis immédiatement après l'évaluation initiale, dans les cas où cela s'avère pratique, au superviseur/ /chef de département ou au département des Ressources humaines ;
- maintenir le contact régulièrement avec le superviseur/ /chef de département, le département des Ressources humaines et la CSPAAAT ;
- participer à l'analyse de possibilités de travail modifié ou autre alternatif et élaborer un plan de réadaptation en collaboration avec son représentant syndical; initier la participation au programme OREIL si la maladie ou l'accident n'est pas relié à l'emploi.

Représentants du département des Ressources humaines

- faciliter un retour hâtif au travail à la suite d'une lésion ou maladie ;

- obtain confirmation regarding the employee's medical condition, restrictions and progress;
- complete Form 7 of the *Worker's Safety Insurance Board*;
- coordinate MWP Team meetings to discuss the worker's abilities and employment alternatives;
- maintain regular contact with disabled/injured worker for evaluation and support during rehabilitation process;
- act as liaison between employee, union representative, physician, Department heads and/or Supervisor, WSIB and EARS case manager;
- maintain confidential records.

Union Representative (Local President or executive member)

- provide support, encouragement and direction to the disabled/injured worker where appropriate;
- work collaboratively with all members of the MWP Team to facilitate a speedy and successful return to work and protect interest of Bargaining Unit and disabled/injured worker.

Department Head and/or Supervisor

- maintain contact with disabled/injured worker to monitor his/her suitability to return to work;
- modify the work or workplace, as necessary, to accommodate the disabled/injured worker's restrictions;
- provide an on-the-job period of transitional employment for the returning worker, as necessary;
- provide training;
- monitor the disabled/injured worker's performance and progress in relation to the physical abilities or limitations;
- ensure that no tasks are being performed other than those in accordance with the restrictions on the assessment form;
- relate progress evaluation and concerns regarding the assigned work to the Human Resource Department.

RESPONSIBILITIES-CONSULTANTS

Treating physician

- assess the worker's capabilities and limitations to determine if he/she is able to work and if so, with what restrictions and prognosis for recovery;
- provide regular follow-up assessment of the worker's physical capabilities and progress;

- obtenir une confirmation concernant l'état pathologique, les restrictions et les progrès de l'employé ;
- remplir le formulaire 7 de la *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail* ;
- coordonner les réunions de l'équipe du PTM pour discuter des capacités du travailleur et des solutions de rechange en matière d'emploi qui s'offrent à lui ;
- communiquer régulièrement avec le travailleur ayant une déficience à des fins d'évaluation et de soutien pendant le processus de réadaptation ;
- agir à titre de liaison entre l'employé, le représentant syndical, le médecin, le superviseur/ /chef de département et la CSPAAT ;
- conserver des dossiers confidentiels.

Représentant syndical (Président du local ou membre exécutif du syndicat)

- lorsque nécessaire, encourager le travailleur ayant une déficience et lui fournir un soutien et une orientation ;
- travailler en collaboration avec tous les membres de l'équipe du PTM pour faciliter un retour au travail rapide et réussi et protéger les intérêts de l'unité de négociation et du travailleur ayant une déficience.

Superviseur/Chef de département

- communiquer avec le travailleur ayant une déficience pour évaluer son aptitude à retourner au travail ;
- modifier au besoin le travail ou le lieu de travail pour tenir compte des restrictions auxquelles le travailleur ayant une déficience est assujéti ;
- offrir au besoin au travailleur qui effectue un retour au travail une période d'emploi transitoire en milieu de travail ;
- offrir une formation ;
- surveiller le rendement et les progrès du travailleur ayant une déficience en ce qui concerne ses capacités et/ou limitations physiques ;
- veiller à ce qu'aucune tâche autre que celles qui sont conformes aux restrictions prévues dans le formulaire d'évaluation ne soit accomplie ;
- faire état de l'évaluation des progrès et des préoccupations concernant le travail attribué au département des Ressources humaines.

RESPONSABILITÉS-CONSULTANTS

Médecin traitant

- évaluer les capacités et limitations du travailleur pour déterminer s'il est capable de travailler et, dans l'affirmative, sous réserve de quelles restrictions et de quel pronostic de rétablissement ;

- support the Modified Work Program as a viable rehabilitation process.

WSIB Representative

- arrange for worksite analyst.

CONDITIONS OF MODIFIED WORK EMPLOYMENT

1. While participating in a temporary Modified Work Program, the employee will receive one hundred percent (100%) of his/her regular earnings (For permanent placements, see item five (5)).
2. **Duration**
 - a) Temporary modified work will normally be considered if the medical prognosis indicates that the employee:
 - will be unable to perform his/her normal duties for a period of eight (8) weeks or less and will be able to resume normal duties at the completion of the rehabilitation period.
 - b) Extension of eight (8) week temporary may require a written recommendation from a physician, on a Functional Abilities form, otherwise known as form 2647, and concurrence of the WSIB Caseworker.
3. It may be necessary for the worker to accept a change in department, occupation or shift to provide necessary accommodation.
4. The Employer will absorb the cost of physician fees related to providing the documentation it requests for participation in the Modified Work Program.
5. Employees who are relocated on a permanent basis, due to injury or illness, will be subject to the normal trial probationary period and will be paid at the rate of the new position.
6. Employees participating in the Modified Work Program are subject to the terms of the Collective Agreement.

PROCEDURES

In cases where the worker suffers from a disability or an occupational injury that requires medical treatment:

- fournir régulièrement une évaluation de suivi concernant les capacités physiques et les progrès du travailleur ;
- soutenir le programme de travail modifié en tant que processus de réadaptation viable.

L'Agent d'indemnisation de la CSPAAT

- prendre des dispositions pour obtenir un analyste en milieu de travail.

CONDITIONS APPLICABLES AU TRAVAIL MODIFIÉ

1. Au moment de participer à un programme de travail modifié temporaire, l'employé recevra cent pourcent (100%) de ses gains habituels (pour les placements permanents, voir le point cinq (5)).
2. **Durée**
 - a) En règle générale, le travail modifié temporaire sera pris en considération si le pronostic médical indique que l'employé :
 - ne sera pas en mesure d'accomplir ses tâches habituelles pendant une période de huit (8) semaines ou moins et sera capable de reprendre ses tâches habituelles à la fin de la période de réadaptation.
 - b) Une prolongation de la période temporaire de huit (8) semaines pourrait nécessiter une recommandation écrite d'un médecin, sur un formulaire des capacités fonctionnelles pour un retour au travail rapide (aussi appelé formulaire 2647), ainsi que l'assentiment de l'agent d'indemnisation de la CSPAAT.
3. Pour que les mesures d'adaptation nécessaires soient fournies, il se peut que le travailleur doive accepter un changement de service, poste ou de quart.
4. L'Employeur assumera le coût des honoraires médicaux se rapportant aux documents qu'il demande relativement à la participation au programme de travail modifié.
5. Les employés qui sont réaffectés de façon permanente en raison d'une lésion ou d'une maladie seront assujettis à la période probatoire habituelle et seront payés selon le taux applicable au nouveau poste.
6. Les employés qui participent au programme de travail modifié sont assujettis aux modalités de la Convention collective.

PROCÉDURES

Dans les cas où le travailleur souffre d'une incapacité ou a subi un accident du travail qui exige un traitement médical :

<p>1. The Physician's Report (form 2647) should be completed by the treating physician indicating the physical limitations, expected length of disability (prognosis) and the suitability for modified work.</p> <p>2. The completed functional ability form should be forwarded to the Department Head or Supervisor immediately after the appointment, where practicable, and a copy to the Human Resources Department.</p> <p>3. A worker who is capable of returning to his/her regular duties shall provide medical authorization from the treating physician where requested by the Employer.</p> <p>4. Whenever the employee is fit for temporary modified duties for a period of three (3) weeks or less, the Human Resources Department will determine if the worker can be accommodated within his/her regular classification. If it is possible, the Department Head or Supervisor will then call the employee and ask him/her to report to work on temporary modified duties. The Department Head/Supervisor will arrange a meeting together with the employee to review those temporary modified duties to which he will be assigned and any accommodation which may be necessary in the workplace. If a dispute arises as to the employee's ability to perform some duties assigned to him or as to the extent of accommodation required in the workplace, it shall be referred to the treating physician and/or WSIB Caseworker for a decision.</p> <p>5. If the period of modified duties is longer than three (3) weeks, the process involving participants of the MWP Team will be initiated to develop a rehabilitation plan. During the first week, the Director of Human Resources or his representative may consult the Department Head/Supervisor and/or the disabled/injured employee in order to prepare an appropriate Modified Work Program which shall then be discussed with and agreed upon in principle by the other participants of the MWP Team in the second week. In the meantime of such approval, the employee will be assigned temporary modified work suitable to his limitations and abilities. The proposed modified duties plan can be subject to individual, group or union grievance and it shall be resolved through the normal grievance resolution procedure.</p> <p>a) Job Modification - The initial step will be to modify the regular job and gradually increase the activity or work schedule within an eight (8) week period. Consideration will also be given to modifying the work schedule if appropriate.</p>	<p>1. Le médecin traitant devrait remplir le formulaire 2647 indiquant les limitations & capacités physiques, la durée prévue de l'incapacité (pronostic) et l'aptitude au travail modifié.</p> <p>2. Le formulaire 2647 rempli devrait être envoyé au superviseur/ /chef de département immédiatement après le rendez-vous, si cela s'avère pratique, et une copie au département des Ressources humaines.</p> <p>3. Le travailleur qui est capable de reprendre ses tâches habituelles doit fournir une autorisation médicale du médecin traitant à la demande de l'Employeur.</p> <p>4. Dans la mesure où l'employé est apte à accomplir des tâches modifiées temporaires pendant une période de trois (3) semaines ou moins, le département des Ressources humaines déterminera si le travailleur peut reprendre sa classification habituelle. Si cela est possible, le superviseur/ chef de département téléphonera ensuite l'employé et lui demandera de se présenter au travail pour accomplir des tâches modifiées temporaires. Le superviseur/chef de département rencontrera l'employé afin de revoir les tâches modifiées assignées et toute accommodation nécessaire pour le lieu de travail de l'employé. Si un conflit se présente concernant les habiletés de l'employé afin d'exécuter certaines de ses tâches ou quant au degré de l'accommodation requis dans le lieu de travail, le tout sera référé au médecin traitant et/ou l'agent d'indemnisation auprès de la CSPAAAT pour une décision.</p> <p>5. Si la période des tâches modifiées dépasse trois (3) semaines, le processus impliquant des participants de l'équipe du PTM sera entrepris en vue d'élaborer un plan de réadaptation. Pendant la première semaine, le directeur des Ressources humaines ou son représentant peut consulter le superviseur du service/ /chef de département ou l'employé ayant une déficience afin de préparer un programme de travail modifié approprié, qui sera ensuite discuté et convenu en principe par les autres participants de l'équipe du PTM lors de la deuxième semaine. Dans l'attente de l'approbation, l'employé se verra attribuer du travail modifié temporaire adapté à ses limitations et capacités. Le plan des tâches modifiées proposé peut faire l'objet d'un grief déposé par une personne, un groupe ou un syndicat. Le grief est réglé au moyen de la procédure de règlement des griefs habituelle.</p> <p>a) Modification de l'emploi – Il faudra tout d'abord modifier l'emploi habituel et étoffer peu à peu l'horaire des activités ou de travail au cours d'une période de huit (8) semaines. La modification de l'horaire de travail sera aussi étudiée, le cas échéant.</p>
---	--

b) Temporary Reassignment -

- (i) Attempts will be made to reassign the worker to temporary modified work, within the same department if the Employer is not able to modify the employee's regular job. The plan will be developed to gradually return the worker to his/her regular position within an eight (8) week period (Transitional Work Program).
- (ii) If a reassignment is not possible within the department, then consideration will be given to other departments within the United Counties of Prescott and Russell, preferably within the same bargaining unit.

- 6. Designated members of the MWP Team will meet on a regular basis (determined on a case by case scenario) to follow-up on the disabled employee rehabilitation progress and the Department Head or his representative's assessment for the need of any changes in restrictions or duties being performed.
- 7. Any significant changes to the rehabilitation plan must be presented to and discussed by the Modified Work Program Team.
- 8. Once the modified work assignment has ended, or earlier if the worker is medically certified to perform full duties, he/she will return to the regular job.

PERMANENT MODIFIED WORK

- 1. Upon receipt of information from the treating physician that the worker is fit for permanent modified duties, the Department Head or Supervisor will involve the MWP Team in order to establish a Vocational Rehabilitation Plan for situations where the permanent modified work is of value and is, required and funding is available by the United Counties of Prescott and Russell.
- 2. The MWP Team will undertake a review of the worker's pre-disability/pre-accident job to determine if he/she is capable of performing the essential duties of the job. If not, the Department Head or Supervisor will evaluate the available accommodation options and make his recommendation(s) to the committee for feed-back, based on the following steps:

b) Réaffectation temporaire -

- (i) Si l'Employeur n'est pas capable de modifier l'emploi habituel de l'employé, il tentera de réaffecter le travailleur de manière à ce que celui-ci effectue un travail modifié temporaire au sein du même service. Le plan sera élaboré de manière à ce que le travailleur retourne progressivement à son poste habituel au cours d'une période de huit (8) semaines.
- (ii) Si aucune réaffectation n'est possible au sein du service, d'autres services au sein des Comtés unis de Prescott et Russell seront pris en considération, de préférence au sein de la même unité de négociation.

- 6. Des membres désignés de l'équipe du PTM se réuniront régulièrement (déterminé au cas par cas) pour effectuer un suivi concernant les progrès de l'employé ayant une déficience sur le plan de la réadaptation et l'évaluation du chef de département ou de son représentant en ce qui concerne la nécessité d'apporter des changements au niveau des restrictions ou des tâches qui sont accomplies.
- 7. Tout changement important apporté au plan de réadaptation doit être présenté à l'équipe du programme de travail modifié pour faire l'objet d'une discussion.
- 8. Une fois l'affectation terminée au poste de travail modifié, ou plus tôt si le travailleur est jugé médicalement apte à accomplir l'ensemble de ses tâches, le travailleur reprendra son emploi habituel.

TRAVAIL MODIFIÉ PERMANENT

- 1. Sur réception de renseignements du médecin traitant et de l'agent d'indemnisation de la CSPAAAT selon lesquels le travailleur est apte à accomplir des tâches modifiées permanentes, le superviseur/chef de département engagera la participation de l'équipe du PTM afin d'établir un plan de réadaptation professionnelle dans les cas où le travail modifié permanent a une valeur requise et les fonds disponibles par les Comtés unis de Prescott et Russell.
- 2. L'équipe du PTM procédera à revoir l'emploi qu'occupait le travailleur avant l'accident pour déterminer s'il est capable d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi. Dans la négative, le chef de département ou son représentant évaluera les options disponibles en matière d'adaptation et, en se fondant sur les étapes suivantes, présentera au comité sa ou ses recommandations à des fins de rétroaction :

<p>a) <u>Accommodate pre-accident job</u> - Consider whether the job can be permanently modified to accommodate the worker and allow him/her to perform the essential duties of the job.</p> <p>b) <u>Alternative comparable job within the department</u> - Consider alternative comparable jobs in which the worker is physically capable of performing the essential duties, with or without accommodation (see definition of Comparable Work).</p> <p>c) <u>Alternative comparable job outside the department but within the bargaining unit</u> - Consideration will be given to comparable jobs in different departments but still within the pre-disability/pre-accident bargaining unit.</p> <p>d) <u>Alternative comparable job outside the bargaining unit</u></p> <p>e) <u>Suitable job within the pre disability/pre-accident department</u> - the MWP Team will review and consider all available jobs in which the worker is physically capable of performing the essential duties, with or without accommodation. These jobs will not be comparable in nature and responsibility to the pre-disability/pre-accident job and the worker will be paid the wage rate of the new job (see definition of Suitable Job).</p> <p>f) <u>Suitable job outside the department but within the bargaining unit</u></p> <p>g) <u>Suitable job outside the bargaining group.</u></p> <p>3. Once an appropriate available job has been located and agreed to in principle by the MWP Team, a Vocational Rehabilitation Plan will be developed by the Director of Human Resources or his representative in conjunction with the WSIB caseworker, if involved.</p> <p>4. In order for the injured worker to be considered for the job, he/she must possess the required qualifications.</p>	<p>a) <u>Emploi occupé avant l'accident, avec mesures d'adaptation</u> – Déterminer si l'emploi peut être modifié de façon permanente pour tenir compte des besoins du travailleur et lui permettre d'accomplir les tâches essentielles de l'emploi.</p> <p>b) <u>Autre emploi comparable au sein du service</u> – Prendre en considération d'autres emplois comparables dans le cadre desquels le travailleur est capable, sur le plan physique, d'accomplir les tâches essentielles, avec ou sans mesures d'adaptation (voir la définition de travail comparable).</p> <p>c) <u>Autre emploi comparable à l'extérieur du service mais au sein de l'unité de négociation</u> – Des emplois comparables au sein de divers services, mais toujours au sein de l'unité de négociation à laquelle appartenait le travailleur avant l'accident, seront pris en considération.</p> <p>d) <u>Autre emploi comparable à l'extérieur de l'unité de négociation</u></p> <p>e) <u>Emploi approprié au sein du service auquel appartenait le travailleur avant que ne survienne l'incapacité ou l'accident</u> - L'équipe du PTM examinera et prendra en considération tous les emplois disponibles dans le cadre desquels le travailleur est capable, sur le plan physique, d'accomplir les tâches essentielles, avec ou sans mesures d'adaptation. La nature de ces emplois et les responsabilités qui y sont associées ne seront pas comparables à celles de l'emploi que le travailleur occupait avant l'accident et le travailleur sera payé selon le taux salarial applicable au nouvel emploi (voir la définition d'emploi approprié).</p> <p>f) <u>Emploi approprié à l'extérieur du service mais au sein de l'unité de négociation</u></p> <p>g) <u>Emploi approprié à l'extérieur de l'unité de négociation</u></p> <p>3. Dès que l'équipe du PTM trouve un emploi disponible approprié dont elle convient en principe, le directeur des Ressources humaines ou son représentant élabore un plan de réadaptation professionnelle en collaboration avec l'agent d'indemnisation de la CSPAAAT, si la participation de celui-ci est engagée.</p> <p>4. Afin que la candidature du travailleur accidenté puisse être considérée, le travailleur doit posséder les titres et qualités requis.</p>
--	---

<p>5. If required, a regular follow-up schedule, with designated MWP Team members will be developed to monitor the worker's functional abilities to perform the job during the trial period set out in the Collective Agreement.</p> <p>6. Any changes to the job duties or the extent of the accommodation must be presented by the Director of Human Resources or his representative for and discussed with the MWP Team.</p> <p>7. The worker will be paid at the wage rate assigned to that particular job and WSIB will consider wage lost.</p> <p>8. All Collective Agreement provisions shall apply, except that where the position is vacant or newly created, the job posting provisions shall be waived. It is understood that the placement of the disabled/injured employee shall not result in the displacement of an employee with greater seniority. The job rate shall be negotiated with the Union as per Article 21.03 (Changes in Classifications).</p>	<p>5. Au besoin, un horaire de suivi régulier auprès de membres désignés de l'équipe du PTM sera élaboré pour surveiller l'état physique du travailleur et sa capacité d'accomplir les tâches de l'emploi pendant la période d'essai prévue dans la Convention collective.</p> <p>6. Tout changement apporté aux tâches de l'emploi ou à l'étendue des mesures d'adaptation doit être présenté par le directeur des Ressources humaines ou son représentant et faire l'objet d'une discussion avec l'équipe du PTM.</p> <p>7. Le travailleur sera payé selon le taux salarial applicable à l'emploi visé et la CSPAAT prendra en considération le salaire perdu.</p> <p>8. Toutes les dispositions de cette Convention collective s'appliqueront, sauf où le poste est vacant ou nouvellement créé, les dispositions d'affichage seront renoncées. Il est entendu que l'accommodation du travailleur ayant une déficience /blessé n'aboutira pas à un déplacement d'un autre travailleur ayant plus d'ancienneté. Le taux horaire sera négocié avec le syndicat selon l'Article 21.03 (Changements de classifications).</p>
--	---

LETTRE D'ENTENTE 2021-01
LETTER OF AGREEMENT 2021-01

HEURES FLEXIBLES

entre

Les Comtés unis de Prescott et Russell.
(« L'Employeur »)

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique – local 2828
(« Le Syndicat »)

Cette lettre d'entente traite des modalités applicables aux heures flexibles ainsi qu'une banque de temps compensatoire.

ENTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat (« les Parties ») ont eu des pourparlers concernant l'objet de cette lettre d'entente;

ENTENDU QUE la Convention collective en vigueur stipule, à son article 14.01 a), le texte suivant :

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 Heures de travail

a) Employés réguliers à temps plein

La semaine normale de travail consiste en cinq (5) jours de sept (7) heures, du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de trente-cinq (35) heures par semaine. La journée normale de travail est de 8h00 à 16h , avec une (1) heure d'arrêt sans solde pour le dîner.

[...]

Nonobstant ce qui précède, sur demande écrite préalable de l'employé et approbation de son supérieur immédiat, la journée normale de travail pour les postes suivants peut varier, tout en gardant le nombre requis d'heures par période de paye.

- Conseillère en Service de garde
- Éducateurs en petite enfance
- Conseiller en inclusion
- Agents de projets du département du Développement économique et touristique

Lorsque la journée normale de travail de ces postes varie, toutes les heures travaillées au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine seront prises en temps compensatoire. Le temps compensatoire doit être pris à un moment convenu entre l'employé et son superviseur immédiat.

Ces employés doivent soumettre quotidiennement leurs heures travaillées via le logiciel d'horaire.

ET ENTENDU QUE le tout est soumis par entente mutuelle, et ce, sans préjudice et précédent pour les parties en cause

IL EST CONVENU ce qui suit :

- 1) Que le temps travaillé en surplus d'une journée normale de travail, du lundi au vendredi, sera accumulé dans une banque de temps compensatoire flexible.
- 2) Que ce temps sera accumulé au taux régulier de l'employé dans la banque de temps compensatoire flexible sous le code de BQ FLEX 1 A ACCUMULER.
- 3) Que ce temps compensatoire flexible est cumulable jusqu'à un maximum de quatorze (14) heures au total et tout temps qui excède ce maximum sera monnayé au taux régulier de l'employée.
- 4) Que cette banque de temps compensatoire flexible sera utilisée seulement lorsque les employés ne peuvent reprendre leur temps dans la même période de paie.
- 5) Que le temps travaillé en surplus et repris dans la même journée doit être rapporté dans le logiciel de temps et horaire (MX Solutions) selon la procédure établie par les Ressources humaines.
- 6) Que les employés en question devront vider leur banque de temps compensatoire flexible en premier lieu avant d'accéder à toutes autres banques lors de demandes de congés sauf en cas d'un congé de maladie.
- 7) Que le temps pour déplacement ne fait pas partie intégrante du temps flexible et doit être reporté séparément sous le code de DÉPLACEMENT À ACCUMULER.

Les parties conviennent que cette lettre d'entente entrera en vigueur à la date de signature.

Signée le 14 mai 2021.

POUR LA CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL :

"Sylvie Millette"
Directrice, Services Sociaux

"Carole Lavigne"
Directrice du Développement économique et touristique

"Elizabeth Gauthier"
Gérante des Ressources humaines

POUR LE LOCAL 2828 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE :

"Paul Boileau"
Conseiller syndical national, S.C.F.P.

"Victoria Marier"
Présidente du local 2828, S.C.F.P.

LETTER OF AGREEMENT 2021-02
LETTRE D'ENTENTE 2021-02

HORAIRE COMPRIMÉ

Entre

Comtés unis de Prescott-Russell (« l'Employeur »)

et

Syndicat canadien de la fonction publique, local 2828 (« le Syndicat »)

1. Sujet à l'approbation du chef de département, un employé sera permis d'effectuer ses heures de travail selon l'horaire comprimé énoncé ci-dessous.
2. L'horaire comprimé est établi selon une rotation de deux (2) semaines de travail (semaine A et B) pour assurer une alternance entre deux employés ou plus afin d'offrir tous les services durant les heures d'ouverture et ainsi assurer le bon fonctionnement des opérations du département.
3. À moins d'indication contraire dans cette lettre d'entente, tous les articles de la convention collective s'appliquent. Les banques de vacances, de journées de maladie et de congés pour raisons personnelles demeurent inchangées et sont prises selon la journée normale de travail prévu à l'horaire comprimé de l'employé.
4. Les jours fériés seront payés selon l'horaire normal de travail. Afin de respecter l'horaire comprimé, les vingt minutes devront être reprises et travaillées le vendredi après-midi où le congé est prévu, dans la même période de paye. Si le férié est une journée où le congé est prévu, ce congé sera pris la journée précédente, avec vingt minutes supplémentaires travaillées afin de rencontrer les modalités du programme.
5. Chaque demande pour accéder à l'horaire comprimé doit être approuvée au préalable par le chef de département et celle-ci doit tenir compte du nombre d'employés disponibles afin d'assurer le bon fonctionnement des opérations du département.
6. Le temps travaillé en surplus d'une journée normale de travail de l'horaire comprimé doit être approuvé au préalable par le superviseur/gérant et sera rémunéré conformément aux modalités de l'Article 15 (Temps supplémentaire) de la convention collective.
7. Les journées de congé de deuil énoncées à l'article 19.07 sont octroyées selon la journée normale de travail prévu à l'horaire comprimé de l'employé.

8. L'employé souhaitant se retirer de l'horaire comprimé doit donner un préavis écrit minimal de quatre (4) semaines à son superviseur/gérant et celui-ci ne sera pas éligible à reprendre l'horaire comprimé avant une période de douze (12) mois consécutifs.
9. L'employé souhaitant adhérer à l'horaire comprimé doit en faire demande au chef de département pour approbation et celui-ci doit demeurer sur l'horaire comprimé pour une période de douze (12) mois consécutifs.
10. À moins d'entente au contraire, l'horaire comprimé ne s'applique pas durant les deux (2) semaines de la période des fêtes.
11. L'employeur se réserve le droit de reporter l'après-midi le congé du vendredi d'un employé durant la période estivale afin d'assurer le bon fonctionnement du département. Ce congé pourra être repris à une date convenue entre employé et son superviseur/gérant.
12. Aucune situation d'abus ne sera tolérée. L'Employeur se réserve le droit de réévaluer le programme d'horaire comprimé et d'en discuter avec le Syndicat lors d'une rencontre patronale-syndicale afin de lui faire part de ses préoccupations et essayer de trouver des solutions. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut annuler ou modifier le programme d'horaire comprimé afin d'assurer le bon fonctionnement des opérations du département. Dans ces situations, l'Employeur doit remettre au Syndicat un préavis d'annulation minimal de quatre (4) semaines.

Semaine A – 36 heures 40 minutes

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Avant-midi 4h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00
Dîner 40 minutes	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40
Après-midi 3h20	12h40-16h00	12h40-16h00	12h40-16h00	12h40-16h00	12h40-16h00
Total	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20

Semaine B – 33 heures 20 minutes

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Avant-midi 4h	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00
Dîner 40 minutes	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40	

Après-midi 3h20	12h40- 16h00	12h40- 16h00	12h40- 16h00	12h40- 16h00	
<u>Total</u>	<u>7h20</u>	<u>7h20</u>	<u>7h20</u>	<u>7h20</u>	<u>4h</u>

Les parties conviennent que cette lettre d'entente entrera en vigueur à la date de signature.

Signée le 14 mai 2021.

POUR LA CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL :

"Sylvie Millette"
Directrice, Services Sociaux

"Carole Lavigne"
Directrice du Développement économique et touristique

"Elizabeth Gauthier"
Gérante des Ressources humaines

POUR LE LOCAL 2828 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE :

"Paul Boileau"
Conseiller syndical national, S.C.F.P.

"Victoria Marie"
Présidente du local 2828, S.C.F.P.

ANNEXE A - ÉCHELES SALARIALES

APPENDIX A - PAY SCALES

COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL					
GROUPES DE POSTES	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2021	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2022	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2023	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2024	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2025
POSITION GROUPS	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2021	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2022	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2023	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2024	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2025
GROUPE 1					
COMMIS I / CLERK I					
Débutant / Starting	\$35,094	\$35,726	\$36,351	\$36,987	\$37,634
Après 1 an / After 1 year	\$36,150	\$36,801	\$37,445	\$38,100	\$38,767
Après 2 ans / After 2 years	\$37,243	\$37,913	\$38,576	\$39,251	\$39,938
GROUPE 2					
COMMIS II / CLERK II					
Débutant / Starting	\$40,630	\$41,361	\$42,085	\$42,821	\$43,570
Après 1 an / After 1 year	\$41,724	\$42,475	\$43,218	\$43,974	\$44,744
Après 2 ans / After 2 years	\$42,821	\$43,592	\$44,355	\$45,131	\$45,921
Après 3 ans / After 3 years	\$43,911	\$44,701	\$45,483	\$46,279	\$47,089
GROUPE 3					
Commis III - OAT / Clerk III - OW					
Commis III - Service de garde / Clerk III - Child Care Services					
Comis III au calcul du loyer / Clerk III Rent Calculation					
Commis III au placement / Clerk III Placement					
Débutant / Starting	\$44,277	\$45,074	\$45,863	\$46,666	\$47,483
Après 1 an / After 1 year	\$45,371	\$46,188	\$46,996	\$47,818	\$48,655
Après 2 ans / After 2 years	\$46,464	\$47,300	\$48,128	\$48,970	\$49,827
Après 3 ans / After 3 years	\$47,554	\$48,410	\$49,257	\$50,119	\$50,991

GROUPE 4					
COMMIS IV / CLERK IV					
Commis au placement et calcul du loyer					
Assistant responsable de l'entretien / Maintenance Assistant Clerk					
Gestionnaire de cas auxiliaire / Auxiliary Case Worker					
Agent des subventions - SDG et Logement social / Subsidies Officer for CCS and Ontario Housing					
	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2021	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2022	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2023	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2024	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2025
	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2021	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2022	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2023	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2024	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2025
Débutant / Starting	\$50,400	\$51,307	\$52,205	\$53,119	\$54,049
Après 1 an / After 1 year	\$51,489	\$52,416	\$53,333	\$54,260	\$55,216
Après 2 ans / After 2 years	\$52,583	\$53,529	\$54,461	\$55,419	\$56,389
Après 3 ans / After 3 years	\$53,676	\$54,642	\$55,598	\$56,571	\$57,561
GROUPE 5					
Commis à la comptabilité (logement social) / Accounting Clerk (Social Housing)					
Commis à l'Urbanisme et Foresterie/ Clerk Planning & Forestry					
Agent de subventions aux services de garde / Subsidies Officer for Child Care Services					
Coordonnateur - PILAO / IAHP Coordinator					
	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2021	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2022	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2023	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2024	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2025
	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2021	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2022	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2023	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2024	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2025
Débutant / Starting	\$53,210	\$54,168	\$55,116	\$56,081	\$57,062
Après 1 an / After 1 year	\$54,752	\$55,738	\$56,713	\$57,705	\$58,715
Après 2 ans / After 2 years	\$56,339	\$57,353	\$58,357	\$59,378	\$60,417
Après 3 ans / After 3 years	\$57,974	\$59,018	\$60,051	\$61,102	\$62,171
Après 4 ans / After 4 years	\$59,655	\$60,729	\$61,792	\$62,873	\$63,973

GROUPE 6					
Gestionnaire de cas / Case Worker					
Gestionnaire de cas PEPREP / LEAP Case Worker					
Gestionnaire de cas OAT - Centre d'accueil / Case Worker OW - Housing with Support					
Éducateur(trice) / Educator					
Conseiller en Service de garde / Child Care Services Councillor					
Coordonnatrice de la qualité des services - Service de garde / Service Quality Coordinator - Child Care Services					
	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2021	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2022	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2023	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2024	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2025
	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2021	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2022	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2023	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2024	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2025
Débutant / Starting	\$53,664	\$54,630	\$55,586	\$56,559	\$57,549
Après 1 an / After 1 year	\$56,665	\$57,685	\$58,694	\$59,721	\$60,766
Après 2 ans / After 2 years	\$59,669	\$60,743	\$61,806	\$62,888	\$63,989
Après 3 ans / After 3 years	\$62,671	\$63,799	\$64,915	\$66,051	\$67,207
Après 4 ans / After 4 years	\$65,676	\$66,858	\$68,028	\$69,218	\$70,429
Après 5 ans / After 5 years	\$68,681	\$69,917	\$71,141	\$72,386	\$73,653

GROUPE 7					
Agent de révision de l'admissibilité / Eligibility Review Officer					
Agent de placement / Placement Officer					
Agent de programme / Program Coordinator					
Conseiller en inclusion / Inclusion Counsellor					
Agent de projet - Dév. économique et événements spéciaux / Project Officer - Economic Develop. and special events					
Agent de projet - Tourisme et événements spéciaux / Project Officer - Tourism and special events					
Agent de projet - Centre d'entrepreneurs / Project Officer - Startup company					
Agent de projet - Transport inter municipal / Project Officer - Inter-Municipal transportation					
Coordonnateur de l'analyse des données / Data Analysis Coordinator					
Gestionnaire de cas sénior / Senior case worker					
Agent de relations communautaires / Community Relations Officer					
Agent ressources / Resources Officer					
	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2021	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2022	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2023	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2024	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2025
	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2021	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2022	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2023	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2024	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2025
Débutant / Starting	\$62,071	\$63,188	\$64,294	\$65,419	\$66,564
Après 1 an / After 1 year	\$64,476	\$65,637	\$66,786	\$67,955	\$69,144
Après 2 ans / After 2 years	\$66,875	\$68,079	\$69,270	\$70,482	\$71,715
Après 3 ans / After 3 years	\$69,277	\$70,524	\$71,758	\$73,014	\$74,292
Après 4 ans / After 4 years	\$71,681	\$72,971	\$74,248	\$75,547	\$76,869
Après 5 ans / After 5 years	\$74,087	\$75,421	\$76,741	\$78,084	\$79,450

GROUPE B					
Mécanicien / Préposé entretien bâtiment					
Building Mechanic/Custodian					
	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2021	Augmentation 1,8 p. 100 au 1er avril 2022	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2023	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2024	Augmentation 1,75 p. 100 au 1er avril 2025
	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2021	Increase of 1.8 percent au 1er avril 2022	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2023	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2024	Increase of 1.75 percent au 1er avril 2025
Débutant / Starting	\$25.10	\$25.55	\$26.00	\$26.46	\$26.92
Après 1 an / After 1 year	\$25.55	\$26.01	\$26.47	\$26.93	\$27.40
Après 2 ans / After 2 years	\$25.99	\$26.46	\$26.92	\$27.39	\$27.87

**ANNEXE B – LISTE DES POSTES NON-SYNDIQUÉS DU LOCAL 2828
APPENDIX B – LIST OF POSITIONS NON-UNIONIZED WITH LOCAL 2828**

ADMINISTRATION

- Tout le personnel du bureau administratif central / All staff of the central administration office
- Agent d'administration et de soutien technique / Administration and Technical Support Agent
- Gérant des Technologies informatiques / Information Technology Manager
- Gestionnaires de réseaux en technologie informatique / Network Administrator
- Spécialiste de support en technologie informatique / IT Support Specialist
- Inspecteur des mauvaises herbes / Weed Inspector
- Inspecteur des mauvaises herbes (Travaux publics) / Weed Inspector (Publics Works)

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET TOURISTIQUE / ECONOMIC DEVELOPMENT AND TOURISM

- Directeur du développement économique et touristique / Economic and Tourism Development Director
- Adjointe Administrative / Administrative Assistant
- Agent de communication et de marketing / Communications and Marketing Officer
- Chargée de projet / Project manager

FINANCES

- Tout le personnel du département des Finances / All staff of the Finance Department

RÉSIDENCE PRESCOTT & RUSSELL / HOME FOR THE AGED

- Tous les employés de la Résidence Prescott et Russell / All Employees of the Prescott and Russell Residence

RESSOURCES HUMAINES / HUMAN RESOURCES

- Tout le personnel du département des Ressources humaines / All staff of the Human Ressources Department

SERVICES D'URGENCE / EMERGENCY SERVICES

- Tous les employés du département des Services d'urgence / All employees of the Emergency Services Department

SERVICES SOCIAUX / SOCIAL SERVICES

- Directrice du département des Services sociaux/ Director of Social Services Department
- Adjointes administratives – Services sociaux / Administratives Assistants – Social Services
- Superviseurs et gérant du département des Services sociaux / Supervisors and Manager of the Social Services Department
- Poste de supervision/gestion des logements sociaux / Supervision/Management position of the Social Housing Services
- Agent des services financiers du département des Services sociaux / Financial Services agent of the Social Services Department

TRAVAUX PUBLICS / PUBLIC WORKS

- Tous les employés du département des travaux publics et de la voirie de comté à l'exception de l'assistant responsable de l'entretien et des mécaniciens/préposés à l'entretien de bâtiment
All employees of the Public Works Department save and except the Maintenance Assistant Clerk, and the Building Maintenance Mechanics/Custodians

URBANISME ET FORESTERIE / PLANNING & FORESTRY

- Directeur de l'Urbanisme et Foresterie / Director of Planning and Forestry
- Coordonnateur du système informatisé géographique / Geographic Information System's Coordinator
- Technicien du système informatisé géographique / Geographic Information System's Technician
- Le personnel forestier de la Forêt Larose / Larose Forest foresters
- Urbanistes / Planners