

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

La Résidence Saint-Louis

ET



**Le Syndicat Canadien de la Fonction publique,
Section locale 3189**

1^{ER} JANVIER 2017 AU 31 DÉCEMBRE 2019

TABLE DES MATIÈRES

1.0	LE PRÉAMBULE	5
1.01	Préambule.....	5
1.02	Réciprocité des genres.....	5
2.0	LES DÉFINITIONS.....	5
2.01	Catégories d'employés	5
	<i>a) Permanent à temps complet.....</i>	5
	<i>b) Permanent à temps partiel.....</i>	5
	<i>c) Occasionnel.....</i>	5
	<i>d) Étudiant.....</i>	5
2.02	Classification d'emploi.....	5
2.03	Autres définitions.....	6
	<i>a) Semaine normale de travail.....</i>	6
	<i>b) Période de paie.....</i>	6
	<i>c) Jour.....</i>	6
	<i>d) Quart de travail.....</i>	6
	<i>e) Conjoint.....</i>	6
3.0	LA NON-DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT	6
4.0	PAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT	6
5.0	LES DROITS DE GÉRANCE	6
6.0	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	7
6.01	7
6.02	7
6.03	Bénévoles	7
6.04	Travail à l'unité d'accréditation syndicale.....	8
7.0	LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX.....	8
7.01	Choix des représentants.....	8
7.02	Entretien avec les ressources humaines.....	8
7.03	Renseignements aux nouveaux employés	8
8.0	LES COMITÉS	8
8.01	Le comité de négociation	8
8.02	Le comité de santé et sécurité au travail.....	8
8.03	Le comité patronal/syndical.....	9
9.0	LA PROCÉDURE DE GRIEFS.....	9
9.01	Objectif	9
9.02	Griefs individuels	9
	<i>Première étape.....</i>	9
	<i>Deuxième étape.....</i>	10
9.03	Grief syndical	10
9.04	Grief collectif	10
9.05	Référence en arbitrage	10
9.06	Nomination du tribunal d'arbitrage	10
9.07	Autres clauses	10
10.0	LES MESURES DISCIPLINAIRES.....	11
10.01	11
10.02	11
10.03	11
11.0	SÉCURITÉ SYNDICALE	11
11.01	11

	11.02 Cotisations syndicales	11
12.0	L'ANCIENNETÉ	12
	12.01 Définition	12
	12.02 Liste d'ancienneté.....	12
	12.03 Période de probation	12
	12.04 Calcul d'ancienneté.....	12
	12.05 Transfert d'ancienneté et de service	12
	12.06 Perte d'ancienneté.....	12
	12.07 Transfert d'ancienneté à l'extérieur de l'unité d'accréditation	13
	12.08	14
13.0	L'AFFICHAGE DES POSTES VACANTS.....	14
	13.01 Période d'affichage	14
	13.02 Indications	14
	13.03 Processus de sélection	14
	13.04 Période d'essai	14
	13.05 Postes temporaires	14
	13.06 Mutation en dehors de l'unité de négociation	14
	13.07 Autres vacances	15
	13.08 Classification des postes	15
14.0	LA PROCÉDURE DE MISE-À-PIED.....	15
	14.01 Définition	15
	14.02 Avis à l'employé.....	16
	14.03 Options	16
	14.04 Décision de l'employé	17
	14.05 Droits de rappel.....	17
	14.06 Indemnité de départ.....	17
15.0	LES HORAIRES DE TRAVAIL	18
	15.01 Préparation des horaires	18
	15.02 Périodes de repas et de repos	18
	15.03 Indemnité de présence	19
	15.04 Répartition des quarts de travail additionnels	19
	15.05 Avis d'absence.....	19
16.0	LES SALAIRES, LES PRIMES ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	19
	16.01 Avancement dans les échelons	19
	16.02 Temps supplémentaire.....	20
	16.03 Rappels au travail.....	20
	16.04 Les primes	21
	16.05 Dépôt direct	21
	16.06 Travail dans une classification différente.....	21
17.0	LES CONGÉS FÉRIÉS ET LES CONGÉS MOBILES (<i>employés permanents à temps complet seulement</i>).....	21
	17.01	21
	17.02 Paie de congé férié.....	22
	17.03 Paie pour jour férié travaillé	22
	17.04 Établissement de l'horaire de la période des Fêtes.....	22
	17.05 Congés mobiles	23
18.0	LES CONGÉS FÉRIÉS (<i>employés permanents à temps partiel seulement</i>).....	23
	18.01	23
19.0	LES VACANCES ANNUELLES	23
	19.01	23

19.02	24
19.03	24
19.04	24
19.05	24
19.06	24
20.0	CRÉDIT POUR FIN DE CALCUL DES VACANCES ANNUELLES.....	25
20.01	25
20.02	25
20.03	25
21.0	CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	25
21.01	26
21.02	26
21.03	26
21.04	26
21.05	26
21.06	26
21.07	27
22.0	LES CONGÉS DE MALADIE.....	27
22.01	27
22.02	27
22.03	27
22.04	27
22.05	27
23.0	LES CONGÉS DE DEUIL.....	27
23.01	27
23.02	28
23.03	28
23.04	28
23.05	28
23.06	28
24.0	LES CONGÉS SYNDICAUX.....	28
25.0	LES CONGÉS POUR SERVIR EN TANT QUE JURÉ OU TÉMOIN	28
26.0	LES CONGÉS SANS SOLDE.....	29
27.0	LE RÉGIME DE RETRAITE	29
27.01	29
27.02	29
27.03	29
27.04	29
27.05	29
27.06	30
28.0	LE RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	30
28.01	Temps complet.....	30
28.02	Soins dentaires.....	30
28.03	Temps partiel et occasionnels.....	30
29.0	LES CONDITIONS GÉNÉRALES	30
29.01	30
29.02	Espace pour des fins syndicales.....	30
29.03	Utilisation d'une pagette	31
29.04	Les uniformes.....	31
29.05	Dossier de l'employé(e)	31

29.06	Copie de la convention collective	31
29.07	Changements	31
29.08	Absences pour urgence familiale	31
30.0	CONTRAT À FORFAIT	31
31.0	LA DURÉE	32
31.01	Date d'entrée en vigueur	32
31.02	Rétroactivité.....	32
ANNEXE A	– Grille des salaires.....	33
ANNEXE B	– Régime de retraite.....	34
LETTRES D'ENTENTE.....		36
Bureau		36
Stationnement		37
Formation - Aide en alimentation		38

1.0 LE PRÉAMBULE

1.01 Préambule

La présente entente vise en général à établir et à entretenir des relations de négociation collective entre la Résidence et les employés visés par la présente; à prendre les dispositions nécessaires pour assurer la communication entre le Syndicat et la Résidence; le règlement rapide des griefs et définitifs des disputes; à établir et maintenir des salaires et horaires de travail qui conviennent aux deux parties; à maintenir des conditions de travail qui sont conformes aux dispositions que renferme la présente entente.

On admet que les employés souhaitent travailler de concert avec la Résidence pour assurer les meilleurs soins et protections de la santé possibles aux bénéficiaires.

1.02 Réciprocité des gens

Lorsque le féminin est employé dans la présente convention, il peut tenir lieu du masculin et vice versa, là où le contexte l'exige.

2.0 LES DÉFINITIONS

2.01 Catégories d'employés

- a) Permanent à temps complet :** Désigne un employé qui travaille habituellement plus de cinquante-quatre (54) heures par période de paie et qui s'engage envers la Résidence à être disponible sur une base pré-établie et dont les heures de travail sont prévues aux horaires pré-établis.
- b) Permanent à temps partiel :** Désigne un employé qui ne travaille habituellement pas plus de cinquante-quatre (54) heures par période de paie et qui s'engage envers la Résidence à être disponible sur une base pré-établie et dont les heures de travail sont prévues aux horaires pré-établis.
- c) Occasionnel :** Désigne un employé dont les heures de travail ne sont pas prévues aux horaires pré-établis et qui est appelé à travailler sur une base irrégulière et est disponible pour rentrer au travail lorsque les circonstances l'exigent.
- d) Étudiant :** Désigne tout employé de moins de dix-huit (18) ans qui travaille au plus vingt-huit (28) heures par semaine durant l'année scolaire ou qui travaille plus ou moins de vingt-huit (28) heures par semaine pendant les vacances scolaires. (Normes d'emploi de l'Ontario).

2.02 Classification d'emploi

Les classifications d'emploi ainsi que les descriptions de postes sont celles mentionnées à l'annexe A, ladite annexe faisant partie intégrante du présent contrat.

La création de nouvelles classifications sera discutée avec le Syndicat et au cas où les parties auraient des objections sur les descriptions de postes officielles ou sur le taux horaire normal, la question pourra être référée à la procédure de griefs et d'arbitrage dans les trente (30) jours.

2.03 Autres définitions :

- a) **Semaine normale de travail :** Pour les fins d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention, la semaine normale de travail est composée de trente-sept heures et demie (37.5) par semaine, qui sont réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7.5) chacun.
- b) **Période de paie :** Désigne un période de 14 jour consécutif qui s'étend du dimanche au samedi.
- c) **Jour :** À moins d'indication contraire désigne un jour de calendrier.
- d) **Quart de travail :** Désigne une période de travail regroupant un certain nombre d'heures, pouvant être prévu ou non à l'horaire d'un employé, et ce, pour l'un ou l'autre des quarts suivants : jour, soir, nuit.
- e) **Conjoint :** Époux par le fait du mariage ou qui vivent maritalement.

3.0 LA NON-DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

- a) La Résidence et le Syndicat s'engagent à ne pas discriminer, interférer, restreindre ou contraindre un employé pour des raisons d'âge, d'origine ethnique, de couleur, de race, de citoyenneté, de croyance, d'handicap, de langue, d'état familial, d'affiliation politique ou religieuse, de son sexe (y compris la grossesse), d'état civil, d'orientation sexuelle, de l'expression de l'identité sexuelle, pour des raisons de participation au sein du Syndicat ou pour tout autre motif protégé par le Code des droits de la personne de l'Ontario.
- b) Tous les membres de la section locale ont droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. La Résidence, le Syndicat et ses membres s'engagent à ne pas tolérer le harcèlement sur les lieux de travail conformément à la politique *RH 2.3 Prévention de la violence, du harcèlement et de la discrimination au travail.*

4.0 LA GRÈVE OU LE LOCK-OUT

Pour toute la durée d'application de la présente convention, le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève et la Résidence convient qu'il n'y aura pas de lock-out. La définition des expressions « grève » et « lock-out » est celle que l'on retrouve dans la *Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux (H.L.D.A.A.)*.

5.0 LES DROITS DE GÉRANCE

Le Syndicat reconnaît que l'administration de la Résidence et la direction de la main d'œuvre sont du ressort exclusif de l'employeur et, sous réserve des dispositions de la présente entente, doivent demeurer ainsi. De plus, le Syndicat reconnaît que la Résidence jouit du droit exclusif de :

- 1) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des services donnés aux résidents;
- 2) Embaucher, affecter, mettre à la retraite, licencier, diriger, promouvoir, rétrograder, classifier, muter, mettre à pied, rappeler et suspendre les employés ou autrement discipliner les employés;
- 3) Décider des heures de travail, de la répartition du travail, des méthodes de travail nécessaires dans le milieu de travail afin de s'assurer de la bonne marche de la Résidence;
- 4) Décider du nombre d'employés nécessaires, des services à rendre, des méthodes, formalités et équipements nécessaires afin de d'assurer des meilleures normes de service;
- 5) Établir, appliquer et modifier de temps à autre les règlements, politiques et procédures à observer par les employés étant entendu qu'elles n'iront pas à l'encontre des dispositions de la présente convention. La Résidence informera le Syndicat de tout changement apporté aux règles et règlements.

6.0 LA RECONNAISSANCE SYNDICALE

6.01 La Résidence reconnaît le Syndicat canadien de la Fonction publique et sa section locale 3189 comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés laïcs de la Résidence Saint-Louis à Orléans, Ontario, à l'exception des employés professionnels médicaux, des infirmières autorisées, des infirmières graduées, des infirmières auxiliaires autorisées, du personnel professionnel, du personnel technique, du personnel clérical et de bureau, des surveillants, des contremaîtres, des personnes équivalentes ou supérieures au poste de surveillant, le gérant et assistant gérant des installations matérielles.

Par ailleurs, La Résidence reconnaît le Syndicat canadien de la Fonction publique et sa section locale 3189 comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés laïcs de la Résidence Saint-Louis des classifications couvertes par la convention collective en vigueur, SCFP section locale 3189 et qui sont assignés au Village Bruyère.

6.02 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non-prévues dans la présente convention, entre un employé et la Résidence, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le Syndicat.

6.03 Bénévoles

Le ou la bénévole ne devrait pas normalement exécuter le travail régulier des employés faisant partie de l'unité de négociation.

6.04 Travail de l'unité d'accréditation syndicale

Les personnes non couvertes par les termes de cette convention ne doivent pas accomplir des tâches normalement confiées aux employés couverts par cette convention, sauf dans un but d'instruction en présence de l'employé qui se fait instruire, d'expérimentation, dans des situations d'urgence ou en attendant l'arrivée d'un employé disponible.

7.0 LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

7.01 Choix des représentants

Le Syndicat fournira à la Résidence le nom des personnes autorisées à le représenter et accepte de lui faire parvenir sans délai toute modification.

7.02 Entretien avec les ressources humaines

Le représentant syndical et/ou le conseiller syndical pourra avoir un entretien avec la personne responsable des ressources humaines et avec les employés, moyennant un préavis raisonnable. Cette rencontre aura lieu sur les lieux du travail, sans perte de salaire pour l'employé, à l'heure et à l'endroit convenu entre les parties. Il est entendu que ni le représentant syndical, ni l'employé ne quittera pas son poste avant d'en avoir obtenu la permission de son chef de service.

7.03 Renseignements aux nouveaux employés

Le représentant syndical et/ou le conseiller syndical pourra avoir un entretien avec les nouveaux employés dans le but de se familiariser avec la convention collective. Cette rencontre d'un maximum de quinze (15) minutes sans perte de salaire aura lieu à l'heure et à l'endroit convenu entre les parties.

8.0 LES COMITÉS

8.01 Le comité de négociation :

Le Syndicat désignera trois (3) représentants pour siéger au sein d'un comité dont le rôle consistera à négocier, renouveler ou amender une convention collective, sans perte de salaire.

Les réunions devront avoir lieu à une heure et à un endroit acceptable par les deux parties. Lorsque les négociations directes se termineront dans les dix (10) heures précédant un quart de travail prévu, la Résidence s'engage à fournir à l'employé une journée d'absence sans solde, sur demande.

8.02 Le comité de santé et sécurité au travail :

La Résidence et le Syndicat s'engagent à respecter et à maintenir des normes de santé et de sécurité afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies professionnelles. La Résidence consent à ce que le syndicat local nomme deux (2) membres afin de siéger sur le comité qui verra à relever tous les dangers et

risques et, recommandera à la Résidence toutes mesures propres à améliorer les conditions relatives à la santé et sécurité. Ce comité se rencontrera au moins quatre (4) fois par année ou plus lorsque nécessaire.

Il est entendu qu'un membre de l'unité syndicale qui est élu sur ce comité accepte que son terme soit d'une durée de trois (3) ans. La Résidence permettra à ce membre d'assister aux réunions de ce comité dûment convoquées sans perte de salaire. Il est aussi entendu qu'un procès-verbal de toutes ses réunions sera préparé et sera disponible pour consultation.

8.03 Le comité patronal/syndical

La Résidence s'engage à convoquer au besoin, les membres de l'exécutif de la section locale afin de siéger au comité patronal/syndical pour discuter de tous les sujets pouvant se rapporter aux relations de travail et être d'intérêt à faire des recommandations à la direction de la Résidence. Ce comité se rencontrera quatre (4) fois l'an, et l'une ou l'autre des parties pourra convoquer des réunions du comité à des moments propices sur demande écrite faite à l'autre partie.

9.0 LA PROCÉDURE DE GRIEFS

9.01 Objectif :

Pendant l'application de cette entente, par grief on entend tout différend entre les parties qui survient par suite de l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective.

La Résidence reconnaît le droit du Syndicat de choisir deux (2) représentants, à titre de comité de grief, qui aideront, sans perte de salaire, les employés à présenter tout grief, incluant l'arbitrage, qui pourra surgir au cours de la présente convention.

Toute entente qui interviendra entre les parties à n'importe quelle étape de la procédure de grief est définitive et exécutoire pour la Résidence, le Syndicat et les employés.

9.02 Griefs individuels

Les deux (2) parties veulent que les plaintes des employés soient réglées le plus tôt possible mais il est entendu qu'un employé n'a aucun grief s'il n'a pas tout d'abord permis à son chef de service de régler sa plainte. Il fera part de sa plainte à son chef de service dans un délai d'au plus cinq (5) jours après les circonstances qui ont donné lieu ou qu'il serait raisonnable d'avoir porté à son attention. Si la plainte n'est pas réglée dans un délai de cinq (5) jours après la réception de la décision du chef de service, il faudra procéder comme suit :

Première étape

L'employé présentera son grief dûment signé par écrit au chef de service de son programme et y indiquera la nature, la solution recherchée ainsi que les dispositions de la convention qui ont soi-disant été violées. Le chef de service fera part de sa décision par écrit dans un délai d'au plus dix (10) jours après le jour où le grief lui a été présenté.

Deuxième étape

Si le grief n'est toujours pas réglé, le grief peut être présenté dans les cinq (5) jours après la décision de première étape par écrit au responsable des ressources humaines ou son délégué. Une rencontre sera organisée dans les dix (10) jours de la réception du dit grief ou plus si les parties acceptent de prolonger le délai. Il est entendu que le comité de grief, et le conseiller syndical ainsi que le plaignant, le chef de service de son programme et le responsable des ressources humaines, ou son délégué, peuvent assister à la réunion afin d'entendre le grief. La Résidence rendra sa décision dans les dix (10) jours suivants la réunion. Il est entendu, qu'au besoin, les parties peuvent obtenir le conseil et l'aide qu'il désire à cette réunion.

9.03 Grief syndical

Un grief opposant directement la Résidence et le Syndicat ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être introduit directement à la deuxième étape dans un délai de quatorze (14) jours après les faits qui en sont la cause. Il est entendu de façon expresse que cet article ne peut s'appliquer à un grief qui touche directement un employé, un tel grief devant suivre la procédure prévue à l'article 9.02.

9.04 Grief collectif

Lorsqu'un certain nombre d'employés ont les mêmes griefs et que chacun d'eux aurait le droit de porter plainte, ces employés peuvent faire un grief collectif par écrit et le présenter dans les quatorze (14) jours suivants les faits qui sont en cause. Un tel grief devra également suivre la procédure de grief prévue à l'article 9.02.

9.05 Référence en arbitrage

Si tout grief survenant entre les parties n'est pas résolu après avoir suivi les étapes précédentes, il peut être soumis à l'arbitrage. Si aucune demande d'arbitrage n'est faite par écrit dans un délai de seize (16) jours après la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera réputé avoir été abandonné.

9.06 Nomination du tribunal d'arbitrage

Lorsqu'une ou l'autre des parties demandent qu'une question quelconque soit soumise à l'arbitrage, comme en désigne l'article précédent, elle devra le faire par écrit et l'adresser à l'autre partie de cette entente et, par la même occasion, désigner un représentant. Dans un délai de sept (7) jours civils suivant, l'autre partie devra désigner un représentant. Cependant, si elle ne le fait pas, comme le prévoit le présent article, le ministre du travail de la province de l'Ontario aura le droit d'en désigner un. Les deux (2) représentants tenteront de s'entendre sur le choix d'un président pour le tribunal d'arbitrage, mais s'ils n'y parviennent pas dans un délai de quatorze (14) jours civils, ils demanderont alors au ministre du travail de la province de l'Ontario d'en nommer un.

9.07 Autres clauses

Toute personne qui a pris part à toute tentative de négociation ou de règlement d'un grief, ne peut être nommée arbitre.

Le tribunal d'arbitrage n'aura pas le droit de prendre des décisions qui vont à l'encontre des dispositions que renferme la présente convention, ni de retoucher, de modifier, d'intercaler ou d'amender un passage quelconque dans la présente convention. La décision prise par la majorité ou, s'il n'y a pas de majorité, la décision prise par le président, sera définitive et exécutoire pour les parties, l'employé ou les employés concernés.

Chaque partie accepte de payer les frais encourus pour son représentant et accepte de payer la moitié des frais et dépenses, s'il y en a, du président du tribunal d'arbitrage.

Les échéances prescrites dans les articles relatifs aux griefs et à l'arbitrage doivent être respectées, sauf s'il y a entente écrite entre les parties à l'effet du contraire. Si elles ne le sont pas, le grief sera réputé avoir été abandonné et sera assujéti aux seules dispositions de la loi sur les relations de travail.

Lorsqu'il est question du tribunal d'arbitrage dans les présentes, les parties peuvent toutes deux accepter par écrit, au moment où elles s'en réfèrent à l'arbitrage, de remplacer le tribunal d'arbitrage par un seul arbitre, et les autres dispositions se rapportant au tribunal d'arbitrage s'appliqueront comme il se doit.

10.0 LES MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Dans le cas de mesure disciplinaire, il incombe à la Résidence de fournir, par écrit, à l'employé les motifs qui les justifient. Dans la procédure de règlement des griefs, la preuve sera limitée aux faits relatifs aux motifs invoqués par la Résidence dans l'avis écrit envoyé à l'employé.

10.02 Une copie d'un avis disciplinaire portée au dossier de l'employé sera retirée dudit dossier après une période de dix-huit (18) mois si l'employé n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire subséquente au cours de cette période. Les mesures disciplinaires imposées pour motifs d'abus de résidents ne sont pas sujettes aux dispositions énoncées ci-haut.

10.03 L'employé aura le droit s'il le désire à la présence de son représentant syndical au moment où la mesure disciplinaire est imposée. La Résidence devra informer l'employé de ce droit.

11.0 SÉCURITÉ SYNDICALE

11.01 Adhésion au Syndicat

Tout employé, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

11.02 Cotisations syndicales

L'employeur prélève de chacun des employés de l'unité de négociation toutes les cotisations mensuelles, les droits d'initiation et contributions syndicales dus au Syndicat, en vertu de la constitution et/ou des règlements du Syndicat. Les retenues doivent être expédiées au secrétaire-trésorier national du Syndicat au plus tard le quinzième (15) jour du mois suivant, accompagnées d'une liste comprenant les noms et le salaire de tous les employés.

12.0 L'ANCIENNETÉ

12.01 Définition

L'ancienneté est l'un des critères utilisés pour déterminer les horaires, les vacances, les mises à pied, les rappels et les mutations de postes. Le principe d'ancienneté s'appliquera à toute l'unité de négociation.

12.02 Liste d'ancienneté

Une liste est mise à jour avant le 15 février et avant le 15 août chaque année et ensuite affichée à l'endroit prévu à cette fin. Une plainte à l'effet qu'une erreur apparaît sur une liste d'ancienneté est assujettie à la procédure de griefs à condition qu'elle soit déposée dans un délai de trente (30) jours après l'affichage de la liste.

12.03 Période de probation

Un nouvel employé sera à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété soixante-dix (70) jours de travail ou cinq cent vingt-cinq heures (525) heures de travail.

La Résidence pourra prolonger cette période de probation pour une période additionnelle de quarante-cinq (45) jours de travail, en faisant parvenir un avis écrit à cet effet à l'employé et au Syndicat. L'avis écrit devra contenir les motifs de la prolongation.

12.04 Calcul d'ancienneté

Les employés permanents à temps complet accumuleront de l'ancienneté en fonction du nombre d'années de service continu au sein de l'unité d'accréditation depuis leur dernière date d'embauche. Pour les autres catégories d'employés, le calcul de l'ancienneté s'effectue sur la base des heures travaillées au sein de l'unité d'accréditation depuis leur dernière date d'embauche.

12.05 Transfert d'ancienneté et de service

Un employé qui transfère de temps complet à temps partiel se verra accorder tous ses crédits de service et des crédits d'ancienneté par tranche de mille six cents (1,600) heures travaillées pour chaque année d'ancienneté et vice-versa.

12.06 Perte d'ancienneté

Un employé perdra toute son ancienneté et tous ses états de service et sera réputé avoir mis fin à son emploi s'il :

- a) démissionne;

- b) est congédié et qu'il n'est pas réintégré dans son poste par le processus de grief et d'arbitrage;
- c) prend sa retraite;
- d) ne se présente pas au travail pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs et plus, sans en prévenir la Résidence et sans fournir de motif valable;
- e) a été mis à pied pendant dix-huit (18) mois;
- f) a été mis à pied temporairement et qu'il ne se présente pas au travail dans un délai de sept (7) jours civils après avoir été avisé par la Résidence, par courrier recommandé. Cet avis est envoyé à la dernière adresse qui paraît au dossier de l'employé;
- g) est absent pour cause de maladie ou d'incapacité pendant vingt-quatre (24) mois à compter du moment où il a été atteint de la maladie ou frappé par l'incapacité.
- h) est occasionnel et n'a pas travaillé pendant une période de quatre (4) mois consécutifs.
- i) Il omet de retourner au travail à la fin d'un congé autorisé ou utilise un congé à des fins autres que celles auxquelles le congé avait été accordé.

12.07 Transfert d'ancienneté à l'extérieur de l'unité d'accréditation

Il est entendu qu'un employé ne sera pas transféré par la Résidence à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation sans son consentement, sauf dans le cas des affectations temporaires ne dépassant pas six (6) mois. De tels employés affectés temporairement à un poste continueront d'être membre de l'unité d'accréditation.

Un employé qui est transféré à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation n'accumulera pas d'ancienneté, sous réserve de point c) ci-dessous. Si un employé est réaffecté par la Résidence à un poste au sein de l'unité d'accréditation dans les douze (12) mois suivant le transfert, il bénéficiera du crédit d'ancienneté accumulé au moment du transfert et recommencera à accumuler son ancienneté à compte de la date de son retour au sein de l'unité d'accréditation. Un employé qui ne revient pas au sein de l'unité d'accréditation dans les douze (12) mois, perdra l'ancienneté accumulée dans l'unité d'accréditation.

Si un employé transféré à l'extérieur de l'unité d'accréditation en vertu du point b) précédent, revient au sein de l'unité d'accréditation dans une période de six (6) mois, il accumulera l'ancienneté pendant la période au cours de laquelle il a été affecté à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

12.08 Dans le cas où l'employé est absent pour cause d'accident de travail et congé de maternité/parental, l'employé continuera d'accumuler de l'ancienneté et du service pour la durée du congé.

13.0 L’AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

13.01 Période d’affichage

Tout poste vacant ou nouvellement créé, reconnu par le Syndicat doit être affiché dans les trente (30) jours qui suivent la vacance ou la création, et ce, pour une période de sept (7) jours, dans le cadre du système d’affichage prévu. Les candidatures devront être soumises au Service des ressources humaines de la Résidence, par écrit, à l’intérieur de ce délai.

13.02 L’affichage contient les indications suivantes :

- Le titre du poste, le statut et la durée, s’il y a lieu;
- L’échelle salariale appropriée;
- Le quart de travail;
- Le programme ou le service;
- La période d’affichage;
- Le certificat ou diplôme requis;
- Les exigences normales du poste;
- La date de mise en vigueur.

Une copie de tous les affichages, des candidatures ainsi que le nom du candidat choisi sera transmise au Syndicat. Le nom du nouveau titulaire de l’emploi sera affiché sur le tableau d’affichage pendant sept (7) jours.

13.03 Processus de sélection

Le candidat, ayant le plus d’ancienneté qui rencontre toutes les exigences du poste se verra octroyer le poste affiché.

13.04 Période d’essai

Le nouveau titulaire du poste aura droit à une période d’essai de trente (30) jours, qui permettra à la Résidence de voir si l’employé peut accomplir le travail et de décider s’il ne remplit pas les exigences du poste, de retourner l’employé à son ancien poste à la fin de l’horaire affiché. Pendant toute cette période, l’employé pourra aussi demander de retourner à son ancien poste, et à moins que le fait de demeurer en poste ne constitue pas un risque, l’employé restera dans le poste un minimum de deux (2) semaines ou jusqu’à la fin de l’horaire affiché.

13.05 Postes temporaires

La Résidence peut, à sa discrétion, pourvoir de façon temporaire tout poste vacant dont la durée prévue n’excédera pas trois (3) mois sans procéder par affichage, en l’offrant en premier lieu par ancienneté à des employés de la même classification.

13.06 Mutation en dehors de l’unité de négociation

Il est entendu que la Résidence ne peut muter un employé à un poste non régi par l'unité de négociation sans son consentement. Les employés en affectations temporaires resteront membres de l'unité de négociation.

13.07 Autres vacances

- a) Lorsqu'un poste devient vacant à la suite du processus d'affichage, la deuxième et la troisième vacance doivent être affichées et comblées de la même façon que la première. Cependant, les autres vacances créées par une réaction en chaîne n'ont pas à être affichées mais peuvent être comblées en premier lieu par des employés de la Résidence.
- b) La Résidence offre aux employés à temps partiel et occasionnel, par ordre d'ancienneté, l'opportunité d'occuper un poste temporaire. Le titulaire ne peut accepter un autre poste temporaire tant qu'il n'a pas terminé le premier.

13.08 Classification des postes

Lorsque la Résidence crée une nouvelle classification couverte par les termes de la présente convention collective, il doit en déterminer le taux horaire et informer le Syndicat. Si le Syndicat local conteste le taux de salaire, il peut demander une rencontre avec la Résidence pour tenter de négocier un taux acceptable aux deux parties. Cette demande doit être faite dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis concernant cette nouvelle classification et son salaire. Tout changement au taux de salaire convenu entre les parties lors de cette rencontre est rétroactif à la date de l'avis donné par la Résidence. Si les parties sont incapables de s'entendre, ce différend peut être soumis à l'arbitrage de la façon convenue à la présente, dans les quinze (15) jours de la rencontre. La décision du tribunal d'arbitrage, ou de l'arbitre unique selon le cas, doit être fondée sur la relation entre le nouveau poste et les taux d'autres classifications au sein de l'unité de négociation, compte tenu de leurs exigences.

Lorsque, durant le cours de la présente convention, la Résidence apporte au contenu d'un poste existant des changements tels que cela équivaut en fait à la création d'une nouvelle classification, la Résidence accepte de rencontrer le Syndicat, sur demande, pour lui permettre de faire des représentations en ce qui concerne le taux de salaire approprié.

Si le problème n'est pas résolu suite à la rencontre avec le Syndicat, il peut être référé à l'arbitrage, de la façon prévue aux présentes, dans les quinze (15) jours de la rencontre. La décision du tribunal d'arbitrage, ou de l'arbitre unique selon le cas, doit être fondée sur la relation entre le nouveau poste et les taux d'autres classifications au sein de l'unité de négociation, compte tenu de leurs exigences.

14.0 LA PROCÉDURE DE MISE-À-PIED

14.01 Définition

Une mise à pied se définit comme une diminution du nombre de travailleurs dans une unité donnée ou une réduction des heures régulières de travail. Aucun employé à temps plein, à l'intérieur de l'unité de négociation, ne pourra être mis

à pied pour permettre que son travail soit effectué par un ou plusieurs employés à temps partiel.

Au cas où la Résidence doit procéder à des mises-à-pied, elle s'engage à:

- a) faire parvenir au Syndicat un avis écrit d'au moins 12 semaines;
- b) former un comité de réassignation mixte composé d'un maximum de trois (3) représentants pour chacune des parties, incluant les consultants, qui se rencontreront sans perte de revenu régulier afin de réviser les points suivants :
 - i) les motifs des mises-à-pied, incluant les aspects financiers;
 - ii) l'organisation du travail après les mises-à-pied;
 - iii) le processus envisagé, incluant l'identification des secteurs et employés touchés par les mises-à-pied;
 - iv) identifier des postes vacants à l'intérieur de l'unité d'accréditation ainsi que les positions temporaires qui deviendront vacantes dans les dix-huit (18) mois suivants le début des mises-à-pied;
 - v) identifier et proposer des alternatives possibles au programme de mise à pied ou de suppression de positions, incluant le travail donné à des sous-traitants;
 - vi) identifier sur la liste d'ancienneté, les positions comparables dans le but de prévoir comment s'exerceront les droits de supplantation;
 - vii) identifier les besoins de recyclage des employés mis à pied qui peuvent acquérir les qualifications normales d'un poste en moins de trois mois, et faciliter le recyclage;

Toute entente entre la Résidence et le Syndicat résultant de la rencontre précitée concernant le mode d'exécution aura préséance sur les autres modalités de la présente convention.

14.02 Avis à l'employé

Tout employé dont la position est affectée par le processus recevra un préavis de mise-à-pied écrit d'une durée de huit (8) semaines, et, à défaut, recevra une indemnité en argent au lieu du préavis, incluant les avantages sociaux.

14.03 Options

Tout employé qui reçoit un avis de mise-à-pied devra choisir l'une des options suivantes :

- a) accepter la mise mise-à-pied permanente sans droit de rappel;

- b) accepter la mise-à-pied avec droit de rappel;
- c) déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté dans un autre poste comparable ou de classification salariale moindre à l'intérieur de l'unité de négociation à la condition que l'employé possède les qualifications requises pour occuper le poste;
- d) accepter, s'il y a lieu, un transfert.

14.04 Décision de l'employé

L'employé devra informer la Résidence de sa décision dans les soixante-douze (72) heures de la réception de l'avis mentionné à l'article 14.02.

14.05 Droits de rappels

Lorsqu'une position permanente devient disponible, les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté une fois que le processus normal d'affichage interne soit complété. L'employé sera avisé de son rappel par courrier recommandé selon les modalités énoncées à l'article 12.05f) et l'avis sera présumé reçu deux (2) jours après la date de la mise à la poste.

Les employés mis à pied auront la priorité pour combler des postes temporaires d'une durée de plus de trente (30) jours. Le rappel s'effectuera par avis verbal et un employé n'est pas tenu de l'accepter et peut demeurer sur la liste de rappel.

L'employé mis à pied peut informer la Résidence, par écrit, au moment de sa mise à pied, de son intention de postuler ou non sur toute position qui deviendra vacante pendant la durée des droits de rappel.

L'employé rappelé au travail pour occuper un poste différent du poste détenu lors de la mise à pied, conservera le privilège de reprendre son poste, si celui-ci devient vacant dans les six (6) mois suivant le rappel au travail.

L'employé qui n'a pas été rappelé dans un poste permanent dans les dix-huit (18) mois suivant la date de son inscription sur la liste de rappel, qui refuse un poste permanent offert pendant cette période ou qui ne répond pas à son avis de rappel à l'intérieur d'un délai de quarante-huit (48) heures prescrit est effectivement mis à pied.

Aucun employé ne sera embauché de l'extérieur avant que tous les employés ayant des droits de rappel aient reçu un avis de rappel.

14.06 Indemnité de départ

L'employé qui accepte la mise-à-pied recevra une indemnité de départ calculée sur la base de deux (2) semaines de salaire par année de service complétée, le tout n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines payables. Advenant la mise-à-pied d'un employé, la Résidence paiera sa part des primes des avantages sociaux jusqu'à la fin du mois où la mise-à-pied a lieu.

L'employé peut, si les régimes d'assurance en vigueur le permettent, continuer à payer le coût total des primes jusqu'à six (6) mois supplémentaires. Ce paiement pourra être fait par l'intermédiaire du Service de la paie, à la condition que l'employé l'en informe par écrit au moment de sa mise-à-pied.

15.0 LES HORAIRES DE TRAVAIL

15.01 Préparation des horaires

Au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire de travail, les employés devront présenter leurs demandes de congés, de vacances et d'absences. Toutes demandes soumises après ce délai ne seront accordées que si la Résidence détermine que les besoins opérationnels le permettent. L'Employeur affichera l'horaire final sept (7) jours avant son entrée en vigueur. L'horaire final demeurera en vigueur pour une période maximale de huit (8) semaines. L'horaire final affiché ne peut être changé sans le consentement de l'employé et de la Résidence. Une copie de chaque horaire final sera remise à la section locale dès son entrée en vigueur.

En autant que possible, le travail de fin de semaine doit être réparti alternativement et équitablement entre les employés. La Résidence accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible, au moins une fin de semaine aux deux semaines, à moins que l'employé consente volontairement à travailler plus d'une fin de semaine sur deux ou que l'employé soit embauché pour un poste qui requiert de travailler à toutes les fins de semaines.

L'employé à temps complet ne travaillera pas plus de cinq (5) jours consécutifs sans avoir bénéficié de ses jours de congé.

Il n'y aura pas de quarts divisés ni de rotation de quarts pour les employés à temps complet.

Si la Résidence est dans l'impossibilité d'octroyer une période de quinze (15) heures lorsqu'il doit y avoir un changement dans leur quart de travail prévu à l'horaire, l'employé sera rémunéré au taux d'une fois et demie pour ce qui est du nombre d'heures dont l'intervalle est à court de quinze (15) heures, sauf lorsqu'il s'agit d'un quart de travail additionnel.

Il sera loisible à deux (2) employés d'échanger entre eux leurs jours de congés avec l'approbation de leur chef de service lorsque la demande est faite par écrit au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et signée par les deux (2) employés qui consentent à l'échange. Le taux d'une fois et demie ne s'appliquera pas dans ce cas.

15.02 Périodes de repas et de repos

Pour toute journée de travail normale, le temps accordé pour le repas est d'une demi-heure (0.5) non rémunérée par la Résidence. En plus, l'employé aura droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes.

Pour toute demi-journée de travail, l'employé aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

Il est entendu que l'employé ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni à la fin de sa journée de travail, ni en conjonction avec sa période de repas, sauf si les opérations le permettent et l'employé et la Résidence sont d'accord.

15.03 Indemnité de présence

L'employé qui se présente pour un quart de travail aura la garantie d'au moins quatre (4) heures de travail ou, s'il n'y a pas de travail à faire, la Résidence lui paiera au moins quatre (4) heures à son taux horaire régulier. L'indemnité décrite par les présentes ne s'appliquera pas à un employé qui a reçu un avis préalable de ne pas se présenter au travail.

15.04 Répartition des quarts de travail additionnels :

Tous les employés permanents à temps partiel s'engagent à être disponible pour travailler cinquante-quatre (54) heures par période de paie. Pour obtenir des quarts de travail additionnels en plus des quarts de travail préétablis, ils devront indiquer par écrit de la manière prescrite par la Résidence, leur disponibilité au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur des nouveaux horaires de travail.

Dans un premier temps, la Résidence offrira des quarts de travail additionnels aux employés permanents à temps partiel sur la base de la disponibilité et de l'ancienneté dans leur classification d'emploi et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) quarts par période de paie par employé. Pour le remplacement de vacances et de maladie de longue durée, les employés à temps partiel se verront offrir des blocs de remplacement par ancienneté, s'ils le désirent.

Dans un deuxième temps, la Résidence offrira les quarts de travail additionnels aux employés occasionnels/sur appel de la même façon.

Dans un dernier temps, la Résidence offrira les quarts de travail additionnels aux employés permanents à temps partiels des autres classifications d'emploi qui sont disponibles et qualifiés pour faire le travail dans d'autres catégories.

15.05 Avis d'absence

Un employé doit aviser le superviseur en devoir de toute absence au moins une heure et demie (1 ½) avant le début de son quart de jour et au moins trois (3) heures avant le début de son quart de travail pour le quart de soirée ou de nuit.

16.0 LES SALAIRES, LES PRIMES ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

16.01 Avancement dans les échelons

Le taux horaire normal ainsi que les échelons en vigueur sont ceux mentionnés à l'annexe A faisant partie intégrale de la présente convention. Pour tous les employés permanents à temps complet, l'avancement dans les échelons s'effectuera sur une base annuelle, à la date d'anniversaire. Pour les autres

catégories d'employés, l'avancement dans les échelons aura lieu à toutes les mille six cents (1600) heures travaillées.

16.02 Temps supplémentaire

- a) Tout employé à temps complet qui effectue du travail au-delà de la semaine ou de la journée normale de travail devra être compensé au taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50%) ou, si l'employé le préfère par des heures compensatoires.

Tout employé à temps partiel sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pourcent (50%) pour toutes les heures de travail dépassant les sept heures et demie (7.5) quotidiennes.

Si du temps supplémentaire doit être effectué, la Résidence doit l'offrir aux employés à temps plein disponibles et qualifiés par ordre d'ancienneté. Sauf, si le temps supplémentaire est requis moins d'une heure et demie (1 ½) avant le début du quart de travail, il sera offert de la même façon aux employés sur place.

Tout employé à qui l'on demande d'effectuer au moins quatre (4) heures de temps supplémentaire à la suite d'un quart de travail complet aura droit à une indemnité de quatre (4\$) dollars en guise d'un repas.

- b) Les employés qui fournissent des heures supplémentaires ne seront pas tenus de prendre congé durant les heures régulières de travail.

Les employés qui effectuent des heures supplémentaires peuvent prendre des congés compensatoires après entente mutuelle entre eux et leur supérieur immédiat.

Les heures de temps supplémentaire pourront être accumulées au taux de temps supplémentaire (une (1) heure travaillée = une (1) heure trente (30) minutes accumulée).

À chaque année, l'employé peut accumuler jusqu'à concurrence de 45 heures.

À la fin de l'année fiscale, l'employeur monnaie, au taux de traitement en vigueur, les heures accumulées non utilisées pendant les douze (12) mois précédents.

Un employé promu dans une catégorie d'emploi avec un taux de salaire plus élevé se verra monnayer sa banque automatiquement.

16.03 Rappels au travail

Les employés à temps complet rappelés au travail seront payés une fois et demie (1 ½) leur taux de salaire régulier pour toutes les heures effectuées durant ce rappel, avec un paiement minimum de trois (3) heures à temps et demi.

Lorsqu'un employé doit fournir des heures de travail autorisées en plus de ses heures régulières, un jour de congé férié, il recevra deux fois son taux horaire de salaire de base pour ces heures supplémentaires autorisées.

16.04 Les primes

a) Primes de soirée et de nuit

A compter du 6 mai, 2020, l'employé touche une prime de soixante-dix sous (0.70\$) par heure travaillée au taux horaire normal lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail sont comprises entre 15h15 à 7h15. La prime de quart est ajoutée seulement pour les heures travaillées entre les heures mentionnées ci-dessus. La prime ne s'ajoute pas au taux normal majoré mentionné à l'article 16.02 lorsque du temps supplémentaire est effectué.

b) Primes de fin de semaine

À compter du 6 mai, 2020 l'employé recevra une prime de fin de semaine de quarante-cinq sous (0.45\$) l'heure pour toutes les heures travaillées entre 23h15 le vendredi et 23h15 le dimanche.

16.05 Dépôt direct

La Résidence verse le salaire de l'employé par dépôt bancaire direct à toutes les deux (2) semaines, le jeudi, au compte de l'institution bancaire du choix de l'employé.

Toute erreur de plus de cent dollars (100,00\$) doit être corrigée dans les trente-six (36) heures qui suivent à l'exception des fins de semaine.

16.06 Travail dans une classification différente

Un employé affecté à des fonctions exclues de l'unité syndical touchera une prime de huit pourcent (8%).

Un employé appelé à travailler plus d'une heure et demie (1.5) dans une classification supérieure sera payé au taux de cette classification. L'employé touchera son salaire normal s'il est appelé à travailler temporairement dans une classification ayant un salaire inférieur.

17.0 LES CONGÉS FÉRIÉS ET LES CONGÉS MOBILES

(L'article suivant s'applique aux employés permanents à temps complet seulement)

17.01 Tout employé permanent à temps complet aura droit aux 11 congés fériés suivants :

- Le jour de l'an
- Le lendemain du jour de l'an
- Le Vendredi Saint
- La fête de la Reine
- Le 1^{er} juillet
- La fête provinciale
- La fête du Travail

- Le jour de l'Action de grâces
- L'Armistice
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël

Pour avoir droit à un jour férié payé, l'employé doit se présenter au travail le quart de travail prévu le jour ouvrable qui précède et suit le jour férié en question.

En autant que possible, les congés fériés sont pris en conjonction avec les fins de semaine de congé. Cependant, si l'une de ces fêtes tombe un jour de repos hebdomadaire ou pendant la période de vacances, les employés ne perdent pas cette fête. Ils auront une journée de congé compensatoire.

Un employé qui doit travailler un jour férié, mais qui ne se présente pas au travail comme prévu, ne sera pas payé pour ce jour férié, sauf s'il est absent avec permission de la Résidence.

Un employé qui a droit à tous les jours fériés payés, n'aurait droit, s'il est malade un de ces jours-là, qu'à la paie de jour férié.

17.02 Paie de congé férié pour les employés permanents à temps complet

Par « Paie de congé » dans le cas d'un employé fournissant des heures de travail quotidiennes établies, on entend le montant du salaire horaire normal, à l'exclusion de la prime du quart qu'un employé aurait touchée s'il avait travaillé durant un quart régulier le jour du congé en question.

17.03 Paie pour jour férié travaillé

Un employé qui est tenu de travailler un jour de congé férié sera rémunéré au taux majoré de moitié (1 1/2) et recevra une (1) journée de congé compensatoire qui devra être prise dans les trente (30) jours avant ou après la date dudit congé, à moins d'entente entre l'employé et son chef de service prolongeant ce délai. L'employé doit informer la Résidence de la date qu'il désire prendre sa journée de congé compensatoire au moment de la préparation des horaires, à défaut, le congé sera payé automatiquement.

17.04 Établissement de l'horaire de la période des Fêtes

- Les règles régissant l'établissement de l'horaire de travail seront assouplies entre le 15 décembre et le 15 janvier afin de faciliter l'affectation du travail et l'approbation des congés pendant la période de Noël et du jour de l'An.
- Les employés devront remettre leurs demandes de congés de toutes sortes pendant la période de production des horaires.
- La Résidence prévoit trois (3) jours de congé à Noël ou au jour de l'An pour tous les employés permanents à temps plein et sur demande, la Résidence s'efforcera de prévoir jusqu'à cinq (5) jours de congé. La demande de l'employé ne sera pas refusée sans motif valable. L'approbation de telles demandes sera accordée sur la base de l'ancienneté et la classification d'emploi.

- d) Aucun congé mobile ne sera accordé dans la période comprise entre le 15 décembre et le 15 janvier.
- e) Les employés travailleront le jour de Noël ou le jour de l'An. Cependant, ils peuvent travailler les deux jours en profitant d'un échange de quarts de travail conformément au paragraphe 15.01. Un employé peut également indiquer sa volonté de travailler le jour de Noël et le jour de l'An cependant, cette volonté sera respectée selon les besoins opérationnels.

Pour les employés à temps partiels, selon les besoins opérationnels, l'employeur tiendra compte tout d'abord de la préférence de l'employé à travailler soit Noël ou le Jour de l'An, sur les bases de l'ancienneté.

17.05 Congés mobiles

Il y aura deux (2) congés mobiles par année fiscale accordés aux employés permanents à temps complet qui ont terminé leur période d'essai. Les congés mobiles doivent être utilisés dans l'année fiscale courante.

18.0 LES CONGÉS FÉRIÉS

(L'article suivant s'applique aux employés à temps partiel seulement)

18.01 Il y aura un (1) congé mobile par année fiscale alloué aux employés à temps partiel ayant complété leur période d'essai. Ce congé ne s'applique pas aux employés occasionnels.

19.0 LES VACANCES ANNUELLES

19.01 La période de service donnant droit aux vacances pour les employés permanents à temps complet s'établit du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année subséquente.

- a) Tout employé à temps complet en date du 1^{er} avril avec moins d'un (1) an de service continu a droit à une journée de vacances pour chaque mois de service. La paie de vacances sera calculée à quatre pourcent (4%) du salaire brut gagné. L'employé ayant moins de cinq (5) jours peut compléter une semaine à ses frais.
- b) Tout employé à temps complet en date du 1^{er} avril avec au moins un (1) an de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées.
- c) Tout employé à temps complet en date du 1^{er} avril avec au moins huit (8) ans de service continu ou plus a droit à quatre (4) semaines de vacances payées.
- d) Tout employé à temps complet en date du 1^{er} avril avec au moins treize (13) ans de service continu ou plus a droit à cinq (5) semaines de vacances payées.

- e) Tout employé à temps complet en date du 1^{er} avril avec au moins vingt-cinq (25) ans de service continu ou plus a droit à six (6) semaines de vacances payées.
- f) A compter du 6 mai 2020, tout employé à temps complet en date du 1^{er} avril avec au moins trente (30) ans de service continu ou plus a droit à sept (7) semaines de vacances payées.

19.02 Choix de vacances

Premier tour (pour la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 octobre) :

- a) Dans les trente (30) jours précédents le 1^{er} avril, l'employeur affiche, par ordre d'ancienneté et de statut d'emploi, la procédure de choix des vacances.

Deuxième tour (pour la période comprise entre le 1^{er} novembre au 30 avril) :

- b) Dans les trente (30) jours précédents le 1^{er} novembre, l'employeur affiche, par ordre d'ancienneté et de statut d'emploi, la procédure de choix des vacances.

Les demandes de vacances acceptées seront affichées par service, par classification et par ancienneté deux (2) fois l'an soit le 1^{er} mai pour les vacances d'été et le 1^{er} novembre pour les vacances d'hiver. L'employé peut, s'il le désire, prendre ses vacances soit par semaine, ou par jour avec le consentement de son chef de service, qui ne peut refuser sans raison valable.

19.03 Les vacances seront prises durant l'année où elles sont dues et ne pourront être remises à une autre année sans le consentement du chef de service et de la direction de la Résidence.

19.04 Toute demande de vacances demandée après les périodes de planification de vacances mentionnées au présent article, seront prises en considération sur la base de « *premier arrivé, premier servi* » si les besoins opérationnels du service le permettent.

Lors de circonstances particulières qui devront être approuvées par le supérieur immédiat, les demandes de changement ou d'annulation des dates de vacances doivent être présentées par écrit au superviseur immédiat au moment de la préparation de l'horaire.

19.05 Dans la mesure du possible, la Résidence s'efforcera d'affecter les jours de congés lors des fins de semaine précédant et/ou suivant les vacances, la Résidence accordera au moins une de ces fins de semaine.

19.06 Si un employé est en vacances et que la Résidence lui demande de travailler, l'employé touchera pour chaque heure de travail son salaire horaire normal

majoré de moitié et, de plus, il aura droit à une journée de congé compensatoire pour chaque journée ainsi travaillée.

20.0 CRÉDIT POUR FIN DE CALCUL DES VACANCES ANNUELLES

20.01 L'accumulation des crédits de service aux fins de vacances

Les employés permanents à temps partiels, accumuleront des crédits de service, aux fins de vacances, à raison d'une année de service par tranche de 1600 heures travaillées.

Pour avoir droit aux indemnités de vacances payées, les employés doivent avoir complété le nombre requis d'heures de service au 1^{er} avril de chaque année. Les vacances accumulées doivent être prises avant le 31 mars de chaque année sinon elles seront payées automatiquement.

20.02 Les indemnités de vacances annuelles payées basées sur les crédits de service s'établissent comme suit :

- a) Employés ayant accumulé 4,800 heures de travail ou moins, recevront 4% du salaire brut payé dans l'année (2 semaines).
- b) Employés ayant accumulé 4,800 heures de travail ou plus, recevront 6% du salaire brut payé dans l'année (3 semaines).
- c) Employés ayant accumulé 12,800 heures de travail ou plus, recevront 8% du salaire brut payé dans l'année (4 semaines).
- d) Employés ayant accumulé 20,800 heures de travail ou plus, recevront 10% du salaire brut payé dans l'année (5 semaines).
- e) À compter du 1^{er} décembre 2011, les employés ayant accumulé 40,000 heures de travail ou plus recevront 12% du salaire brut payé dans l'année (6 semaines).
- f) À compter du 6 mai 2020, les employés ayant accumulé 48,000 heures de travail ou plus, recevront 14 % du salaire brut payé dans l'année (7 semaines).

20.03 Pour les employés occasionnels, un pourcentage au lieu des vacances équivalant à 4% des heures travaillées (ou calculé selon l'article 20.02) sera ajouté automatiquement sur chaque paie.

21.0 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL

(L'article suivant s'applique aux employés à temps complet et à temps partiel)

21.01 Les congés de maternité et parental seront accordés conformément aux dispositions de la loi sur les normes d'emploi, telle qu'amendée, à l'exception des modifications prévues dans les présentes.

21.02 L'employée doit donner par écrit, quatre (4) semaines avant le début du congé, un préavis de sa demande de congé, en indiquant la date probable de la rentrée de congé. À ce moment-là, elle devra également fournir à la Résidence un certificat de son médecin attestant sa grossesse et la date probable de l'accouchement.

21.03 Une employée qui se trouve en congé de maternité ou parental en vertu de la présente entente et qui touche des prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 30 de la loi sur l'assurance-emploi, touchera un supplément d'assurance-emploi, à savoir la différence qui existe entre quatre-vingt-quatre (84%) de son salaire hebdomadaire habituel et la prestation hebdomadaire d'assurance-emploi et tout autre revenu. Elle commencera à toucher ce supplément dès que se terminera la période d'attente d'une (1) semaine de l'assurance-emploi et que la Résidence aura reçu le talon de chèque de prestations d'assurance-emploi à titre de preuve de prestations, et le touchera tant qu'elle recevra lesdites prestations, jusqu'à concurrence de vingt (20) semaines. Le salaire hebdomadaire habituel de l'employée sera calculé en multipliant le salaire horaire normal qu'elle touchait la veille de son congé par le nombre d'heures dans sa semaine normale de travail.

Lorsqu'un employé choisit de recevoir des prestations de congé parental en vertu de l'article 12(3) (b) (ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le montant de tout supplément d'assurance-emploi payable par la Résidence sera égal à ce qui aurait été payable si l'employé avait choisi de recevoir des prestations de congé parental conformément à la section 12(3) (b) (i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

21.04 L'employée a droit de prolonger son congé de maternité ou parental à un total de douze (12) mois. Elle devra présenter par écrit un avis de prolongement du congé de maternité ou parental, au moins deux (2) semaines avant la fin du congé déjà autorisé. Ce délai d'avis peut être raccourci advenant des complications médicales au cours des deux (2) semaines précédant la fin du congé déjà autorisé.

21.05 Il est entendu que, durant un congé de maternité ou parental d'une durée maximale de soixante-dix-huit (78) semaines, les crédits de service aux fins d'augmentations salariales, de vacances, de congés de maladie ou tout autre avantage social découlant des dispositions de la convention collective seront maintenus.

Les crédits d'ancienneté ne seront pas suspendus, mais s'accumuleront durant ce congé.

21.06 L'employée devra reconfirmer son intention de rentrer au travail à la date déjà indiquée à la Résidence, en donnant un préavis écrit que la Résidence devra recevoir au moins quatre (4) semaines avant la date fixée.

21.07 Sous réserve de tout changement de statut de l'employée qui serait survenu si elle n'avait pas été en congé de maternité ou parental, l'employée reprendra le poste qu'elle occupait dans le même service et ses heures habituelles de travail au salaire qu'elle touchait avant son congé.

22.0 LES CONGÉS DE MALADIE

(La clause ci-dessous ne vise que les employés réguliers à temps complet)

22.01 À compter de son embauche, l'employé accumulera des congés de maladie à raison d'une journée et demie (1 ½) par mois de service.

22.02 Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé doit informer la Résidence de son incapacité de se présenter au travail pour motif de maladie autant que possible la première journée de son absence.

22.03 À la demande de la Résidence, l'employé est tenu de produire un certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables. Ce certificat peut être vérifié par le Bureau de santé. Cependant, la Résidence se réserve le droit d'exiger et de payer un certificat médical pour des absences de trois (3) jours ou moins dans les cas des employés qui ont souvent recours aux congés de maladie ou pour qui la Résidence observe un patron d'absentéisme. Si la Résidence le juge à propos, l'employé devra se soumettre à un examen médical par un spécialiste acceptable pour les deux parties et payé par la Résidence.

Si un examen médical est requis pour obtenir un permis nécessaire à l'exercice de son emploi, il sera payé par la Résidence sur production d'un reçu à cet effet.

22.04 L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule les jours non-utilisés jusqu'à un maximum de cent cinquante (150) jours.

22.05 Une fois par année, en date du 1^{er} avril, la Résidence remet à chaque employé à temps complet, l'état détaillé de sa caisse de maladie.

23.0 LES CONGÉS DE DEUIL

23.01 Tout employé permanent à temps complet peut s'absenter, sans perte de salaire, pendant trois (3) jours entre la date d'un décès dans sa famille immédiate et la date des funérailles, c'est-à-dire le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur, de ses beaux-parents, de ses grands-parents, de son gendre, de sa bru ou de ses petits-enfants, de sa belle-sœur ou de son beau-frère.

Tout employé permanent à temps complet peut s'absenter, sans perte de salaire, pendant cinq (5) jours entre la date du décès de son enfant et/ou de son conjoint (y compris un conjoint de fait ou un conjoint de même sexe) et la date des funérailles.

Lorsque l'employé doit se déplacer à plus de 400 km de la région capitale nationale pour assister aux obsèques, ce congé pourra également comprendre un congé pour le déplacement, celui-ci n'excédant pas une (1) journée.

23.02 La paie de congé de deuil sera fondée sur le temps perdu au cours des quarts de travail réguliers auxquels l'employé aurait autrement été affecté. L'employé pourra conserver une journée pour le service en mémoire.

Seuls les jours ouvrables durant ces congés spéciaux sont rémunérés, pourvu que ces jours soient utilisés conformément au présent article. Ces congés rémunérés ne sont pas accordés lorsqu'ils coïncident avec tout autre congé observé aux termes de la présente convention.

23.03 Les employés permanents à temps partiel et occasionnels ont droit aux mêmes congés de deuil que ceux mentionnés à l'article 23.01, étant entendu que la paie de congé sera limitée aux quarts de travail auxquels l'employé aurait autrement été affecté au travail.

23.04 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire la preuve de ces faits si on la lui demande.

23.05 L'employé pourra prendre trois (3) jours additionnels à ses frais lors de décès mentionné à 23.01.

Une (1) journée sera accordée en congé sans solde afin de participer à toute autres funérailles que susmentionnées à condition que l'employé en question obtienne la permission de son supérieur immédiat.

23.06 L'employé pourra prendre son congé de deuil si le décès dans sa famille immédiate survient pendant ses vacances. Les vacances seront prolongées par le nombre de jours auquel il avait droit sur une présentation d'une preuve de la date du décès.

24.0 LES CONGÉS SYNDICAUX

Des congés payés d'un total de trente-cinq (35) jours par année, sans perte d'ancienneté, seront accordés à un maximum de trois (3) représentants syndicaux à la fois, après qu'une demande en ce sens aura été formulée à la Résidence, et ce au moins 48 heures à l'avance, pour représenter le syndicat à des congrès ou séminaires syndicaux.

25.0 LES CONGÉS POUR SERVIR EN TANT QUE JURÉ OU TÉMOIN

Sauf dans les cas où l'employé est le demandeur ou le défendeur, la Résidence doit accorder un congé payé lorsqu'un employé doit s'absenter pour être membre d'un jury ou pour comparaître devant une cour de justice lorsque par voie de citation lorsque ce jour coïncide avec un quart de travail régulier auquel l'employé aurait autrement été affecté au travail.

26.0 LES CONGÉS SANS SOLDE

- a) Un employé peut avoir droit, avec l'autorisation de la Résidence, à un congé sans solde pour une période déterminée. Pour un congé sans solde d'une (1) semaine et plus, l'employé doit soumettre sa demande par écrit un mois à l'avance et la Résidence doit lui remettre sa réponse par écrit. L'employé ne perdra aucun droit acquis s'il revient prendre son emploi dans le temps prescrit. Cependant, si la durée du congé excède soixante (60) jours, cette période ne sera pas comptée comme du temps de service et d'ancienneté. Un tel congé ne sera refusé à moins d'une raison valable. En aucun temps un congé sans solde ne sera accordé à un employé qui désire essayer un autre emploi que celui qu'il détient à la Résidence.
- b) Il est entendu qu'un congé pour raisons médicales et qui est non rémunéré est considéré et traité comme un congé sans solde selon 26.0 a).

À titre de clarification, il est entendu que le salarié peut maintenir son adhésion au régime d'assurance collective en assumant entièrement les primes associées au régime, après la période de 60 jours prévue en a).

27.0 LE RÉGIME DE RETRAITE

27.01 La Résidence consent à contribuer, au nom de chaque employé permanent à temps complet et à temps partiel de l'unité d'accréditation ayant travaillé neuf cent soixante-quinze (975) heures à la Résidence, éligible et adhérant au Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes, deux pourcent (2%) pour chaque heure travaillée ou payée jusqu'au 1^{er} octobre 2000, trois pourcent (3%) pour chaque heure travaillée ou payée jusqu'au 1^{er} décembre 2001, et quatre pourcent (4%) pour chaque heure travaillée ou payée à compter du 1^{er} décembre 2001.

27.02 Chaque employé éligible couvert par la présente convention collective contribuera, à chaque période de paie, un montant équivalent à deux pourcent (2%) de ses revenus applicables au Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes.

27.03 Aux fins d'application de la clause 27.05 ci-dessous, le nombre maximum d'heures travaillées ou payées pour une période de paie de deux (2) semaines sera de soixante-quinze (75). Ces heures comprendront les heures payées par la Résidence pour des heures non travaillées pour cause de congé de maladie ou d'accident, de vacances, de congés fériés payés, de congés de deuil, de congés pour service de juré, de réunions de négociations ou de griefs.

27.04 La Résidence s'engage à fournir tous les documents, les formulaires, les rapports et les informations raisonnables demandés par les Administrateurs du Fonds de pension.

27.05 La Résidence remettra mensuellement, selon des modalités définies par les Administrateurs du Fonds de pension, toutes les contributions accompagnées

d'un rapport indiquant le nombre d'heures travaillées et/ou payées pour chaque membre éligible. Les contributions seront versées le quinzième (15^e) jour du mois suivant.

27.06 Sur demande, les auditeurs de la Résidence remettront au Syndicat une lettre attestant que les clauses de la présente convention ont été respectées.

28.0 RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

28.01 Temps complet

La Résidence accepte de payer 75% des coûts de l'assurance pour les frais médicaux.

La Résidence s'engage à payer 75% des coûts de la prime pour un régime d'assurance-invalidité à long terme.

Il y a un délai de carence de cent dix-neuf (119 jours). L'indemnité est 66.67% de la rémunération mensuelle jusqu'à un maximum de trois mille cinq cent (3,500\$) dollars par mois.

L'Employeur convient de payer cent pourcent (100%) des coûts de la prime d'assurance-vie, mort, mutilation accidentelle pour un montant équivalent à deux (2) fois le salaire annuel de l'employé.

28.02 Soins dentaires

La Résidence s'engage à payer cinquante (50) pourcent de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par la Résidence et assurées par le régime de soins dentaires suivants, lesquels sont fondés sur le barème des tarifs actuels de l'ODA (Association dentaire de l'Ontario) :

- Niveau I : Services de base
- Niveau II : Services complémentaires
- Niveau IV : Services de restaurations majeures (Co-assurance : 50%, maximum 1000 \$ par année civile)

28.03 Temps partiel et occasionnel

Les employés à temps partiel et les employés occasionnels reçoivent une prime de quatorze (14%) de leur taux horaire régulier au lieu des avantages sociaux et congés fériés.

29.0 LES CONDITIONS GÉNÉRALES

29.01 Tout changement à la présente convention pourra être apporté par entente mutuelle écrite en tout temps pendant la durée de la dite convention.

29.02 Espace pour des fins syndicales

La Résidence met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage fermé à clé, et un classeur verrouillable pour l'utilisation exclusive du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.

29.03 Utilisation d'une pagette

La rémunération accordée est une (1) journée de sept heures et demie (7.5) pour la semaine d'appel au taux d'une fois et demie (1 ½) le salaire régulier.

Pour chaque appel nécessitant la venue de l'employé à la Résidence, celui-ci sera rémunéré pour un minimum de deux (2) heures à temps et demi.

29.04 Les uniformes

À compter du 6 mai 2020, l'employé ayant complété l'équivalent d'une année de service et, pour qui un uniforme est exigé mais non-fourni par l'employeur, recevra une indemnité vestimentaire de cent cinq dollars (\$105.00), par année, versée par dépôt bancaire en même temps que la première paie de janvier.

29.05 Dossier de l'employé(e)

Tout employé a la responsabilité de mettre à jour son dossier d'employé et a le droit de consulter son dossier d'employé en présence du Gestionnaire du service des ressources humaines ou de son représentant et ce, après avoir donné un avis d'au minimum vingt-quatre (24) heures.

29.06 Copie de la convention

Le Syndicat et l'Employeur désirent que chaque employé connaisse les articles de cette convention ainsi que les droits et devoirs qu'elle comporte pour l'employé.

Dans ce but, l'Employeur imprimera un nombre suffisant de copies de la convention dans un délai de trente (30) jours après sa signature. Le Syndicat s'engage à payer 50% du coût d'impression.

29.07 Changements

La Résidence se charge d'aviser le Syndicat de tout changement que la Résidence aurait décidé d'introduire et qui aurait un effet significatif sur le statut des employés relevant de l'unité de négociation.

La Résidence convient de discuter avec le Syndicat des effets de tels changements sur le statut d'emploi des employés et convient de considérer des façons et des moyens de minimiser les effets négatifs s'il y en a sur les employés touchés par ces changements.

29.08 Absences pour urgence familiale

Tout employé aura droit à un maximum de cinq (5) absences non-payées par année, pour raison de maladie de son conjoint, enfant à charge ou dépendant, ou pour raison d'urgence immédiate à son domicile.

30.0 CONTRAT À FORFAIT

La Résidence ne confiera pas à un contacteur ou à un sous-contacteur un travail normalement accompli par des membres de l'unité syndicale si le résultat direct entraîne une mise-à-pied.

31.0 LA DURÉE

31.01 Date d'entrée en vigueur

Cette convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 inclusivement et demeure en vigueur d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties signataires donnent un avis par écrit à l'autre partie de son désir d'apporter des changements ou modifications à ladite convention collective et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration. L'autre partie est tenue d'entreprendre des négociations pour le renouvellement ou la révision de la convention collective dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la réception de cet avis ou à une date ultérieure fixée par entente mutuelle.

31.02 Rétroactivité

La Résidence s'engage à ajuster les échelles de salaire et à payer la rétroactivité à tous les employés durant la période de rétroactivité, incluant les employés qui ont quittés l'emploi de la Résidence durant cette période et ce, dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention collective.

SIGNÉ à Ottawa, Ontario en ce _____ jour de _____ 2020.

Pour la Résidence Saint-Louis

**Pour le Syndicat canadien de la
Fonction publique, Section locale 3189**

La Résidence ne confiera pas à un contacteur ou à un sous-contacteur un travail normalement accompli par des membres de l'unité syndicale si le résultat direct entraîne une mise-à-pied.

31.0 LA DURÉE

31.01 Date d'entrée en vigueur


Cette convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 inclusivement et demeure en vigueur d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties signataires donne un avis par écrit à l'autre partie de son désir d'apporter des changements ou modifications à ladite convention collective et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration. L'autre partie est tenue d'entreprendre des négociations pour le renouvellement ou la révision de la convention collective dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la réception de cet avis ou à une date ultérieure fixée par entente mutuelle.

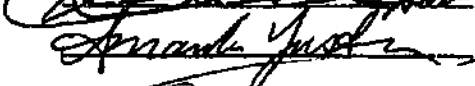
31.02 Rétroactivité

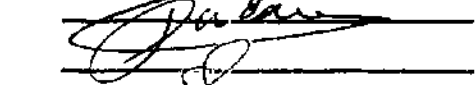
La Résidence s'engage à ajuster les échelles de salaire et à payer la rétroactivité à tous les employés durant la période de rétroactivité, incluant les employés qui ont quittés l'emploi de la Résidence durant cette période et ce, dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention collective.


SIGNÉ à Ottawa, Ontario en ce _____ jour de _____ 2020.


Pour la Résidence Saint-Louis



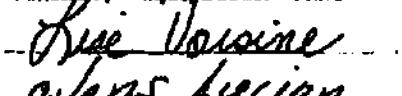


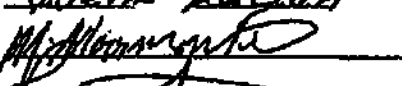








Pour le Syndicat canadien de la
Fonction publique, Section locale 3189









Annexe A

Grille des salaires

CATÉGORIE		ACTUEL	1 ^{er} janvier 2017 (1.0 %)	1 ^{er} janvier 2018 (1.0 %)	1 ^{er} janvier 2019 (1.0 %)
Aide en soins de santé (sans certificat)/ Aide en alimentation/ Couturière/Buanderie/ Entretien ménager/ Commissionnaire/ Intervenant I / Serveur – Salle à dîner	Initial	\$19.33	19.52	19.72	19.92
	1 an	\$19.64	19.83	20.03	20.23
	2 ans	\$19.83	20.03	20.23	20.43
	3 ans	\$20.05	20.25	20.45	20.65
Aide cuisinier	Initial	\$19.61	19.80	20.00	20.20
	1 an	\$19.93	20.13	20.33	20.53
	2 ans	\$20.09	20.29	20.49	20.69
	3 ans	\$20.36	20.56	20.77	20.98
Aide en soins de santé (avec certificat)	Initial	\$20.02	20.22	20.42	20.62
	1 an	\$20.33	20.53	20.74	20.95
	2 ans	\$20.50	20.71	20.92	21.13
	3 ans	\$20.75	20.96	21.17	21.38
Cuisinier / Préposé en maintenance/ Préposé en maintenance II	Initial	\$21.48	21.69	21.91	22.13
	1 an	\$21.77	21.99	22.21	22.43
	2 ans	\$21.97	22.19	22.41	22.63
	3 ans	\$22.19	22.41	22.63	22.86
Étudiant : Aide à l'entretien Aide au service alimentaire Aide en soins de santé (avec certificat)	Initial	\$16.63	16.79	16.96	17.13
	1 an	\$16.63	16.79	16.96	17.13
	2 ans	\$17.16	17.34	17.51	17.69
Intervenant II	Initial	\$21.08	21.29	21.50	21.72
	1 an	\$21.77	21.99	22.21	22.43
	2 ans	\$22.19	22.41	22.63	22.86
	3 ans	\$23.26	23.50	23.74	23.98
Aide à l'entretien général	Initial	\$20.03	20.23	20.43	20.63
	1 an	\$20.39	20.59	20.80	21.01
	2 ans	\$20.75	20.96	21.17	21.38
	3 ans	\$21.11	21.32	21.53	21.75

ANNEXE B

RÉGIME DE RETRAITE

Dans cet article, les termes utilisés auront le sens suivant :

- .01 « Régime » signifie que le régime de retraite des foyers de soins infirmiers et des industries connexes est un régime multi-patronal.
- « Salaires applicables » signifie les salaires réguliers de base pour toutes les heures travaillées, plus :
- L'élément « régulier » des heures travaillées un jour férié; l'indemnité de jour férié, pour les heures non travaillées; et la paye de vacances.
- Tous les autres paiements, primes, allocations et paiements similaires sont exclus.
- « Personne employé admissible » signifie les personnes employées à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation qui ont complété six (6) mois continus à l'emploi de la Résidence.
- .02 À compter du 1^{er} janvier 1998, les personnes employées admissibles couvertes par cette convention collective cotiseront, à chaque période de paye, un montant égal à deux pourcent (2%) des salaires applicables au régime. La Résidence cotisera au nom de chaque personne employée admissible, à chaque période de paye, un montant égal à deux pourcent (2%) des salaires applicables au régime.
- À compter du 1^{er} octobre 2000, les cotisations de la Résidence et des employés passeront de deux pourcent (2%) à trois pourcent (3%).
- À compter du 1^{er} décembre 2001, les cotisations de la Résidence et des employés passeront de trois pourcent (3%) à quatre pourcent (4%).
- .03 Les cotisations de la personne employée et de la Résidence seront versées au régime par la Résidence dans les trente (30) jours suivants la fin du mois civil au cours duquel la période de paye prend fin et pour laquelle les cotisations sont imputables.
- .04 Le Syndicat reconnaît et convient qu'en plus de verser ses cotisations au régime tel qu'établit dans cet article, la Résidence ne sera pas tenue de cotiser pour payer les prestations versées par le régime; de plus, elle ne sera pas responsable de fournir de telles prestations.

Le Syndicat et la Résidence reconnaissent et conviennent qu'en vertu de la loi et des règlements actuels sur les pensions, la Résidence n'est aucunement tenue de financer tout déficit du régime, mais elle est tenue de cotiser uniquement le montant prévu à la convention collective en vigueur entre les parties.

Il est entendu et convenu par la Résidence et le Syndicat que si la loi ou les règlements actuels sur les pensions sont modifiés afin que l'obligation de la Résidence de cotiser au régime dépasse le montant précisé dans la convention collective alors en vigueur, les parties se réuniront pour mettre au point des méthodes pour libérer la Résidence de cette obligation accrue pouvant aller jusqu'à ce que de telles obligations dépassent celles que la Résidence aurait si le régime était un régime à cotisations déterminées.

- .05 La Résidence accepte de fournir à l'administrateur du régime, en temps opportun, tous les renseignements requis en vertu de la Loi sur les prestations de pension, R.S.O. 1990, Ch. P-8, tel que modifié, que l'administrateur peut raisonnablement exiger afin d'enregistrer et de traiter adéquatement les cotisations au régime de retraite et les prestations de retraite.

Pour plus de précisions, l'Article .05 de l'entente exige que l'information suivante soit donnée pour chaque personne employée sous format électronique à l'administrateur du régime:

- I. À fournir une seule fois, soit à la date d'adhésion au régime de retraite :
 - La date d'embauche;
 - La date de naissance;
 - La date de la première cotisation;
 - La liste d'ancienneté devra inclure les heures à partir de la date d'embauche à la date d'adhésion au régime de la Résidence (aux fins du calcul des droits à pension pour services passés).

- II. À fournir avec chaque versement :
 - Le nom;
 - Le numéro d'assurance sociale;
 - La remise mensuelle
 - Les gains ouvrant droit à pension;
 - Les cotisations au régime de retraite à ce jour;
 - La part de la Résidence des arrérages dus en raison d'une erreur ou de l'adhésion tardive de la Résidence.

- III. À fournir une seule fois ou en cas de changement :
 - L'adresse complète telle que donnée au foyer de soins infirmiers;
 - La date de cessation d'emploi lorsque applicable (mois/jour/année)

- IV. À fournir une seule fois si possible,
 - Le sexe;
 - L'état civil

La Résidence doit répondre à toute demande de renseignement supplémentaire en plus de ceux mentionnés ci-dessus, si possible, aux frais du régime, à moins que la loi n'oblige la Résidence de fournir les renseignements.

- .06 La Résidence accepte d'être lié par les conditions de l'entente et de la déclaration de fiducie datées du 13 février 1990 et par les règles et règlements du régime adoptés par les gestionnaires, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre.

ENTENTE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3189**

ET

LA RÉSIDENCE ST-LOUIS

La Résidence St-Louis s'engage à fournir au Syndicat canadien de la Fonction publique, Section locale 3189, un bureau que l'on peut verrouiller pour l'utilisation exclusive du Syndicat. Il est entendu que l'espace du bureau n'équivaut pas à un droit exclusif d'utilisation de la pièce par le Syndicat.

SIGNÉ à Ottawa, Ontario en ce _____ jour de _____ 2020.

Pour la Résidence Saint-Louis

**Pour le Syndicat canadien de la
Fonction publique**

ENTENTE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3189**

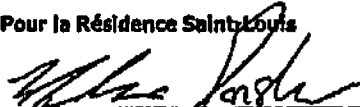
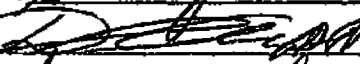

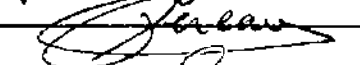


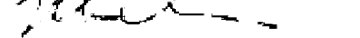
ET

LA RÉSIDENCE ST-LOUIS

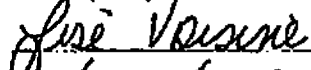




La Résidence St-Louis s'engage à fournir au Syndicat canadien de la Fonction publique, Section locale 3189, un bureau que l'on peut verrouiller pour l'utilisation exclusive du Syndicat. Il est entendu que l'espace du bureau n'équivaut pas à un droit exclusif d'utilisation de la pièce par le Syndicat.

SIGNÉ à Ottawa, Ontario en ce _____ jour de _____ 2020.

Pour la Résidence Saint-Louis

Pour le Syndicat canadien de la
Fonction publique

ENTENTE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3189**

ET

LA RÉSIDENCE ST-LOUIS

La Résidence St-Louis s'engage à ce que le stationnement soit gratuit pour la durée de la présente convention collective. Cette lettre d'entente expire avec la convention collective.

SIGNÉ à Orléans, Ontario en ce _____ jour de _____ 2020.

Pour la Résidence Saint-Louis


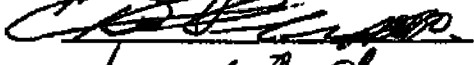

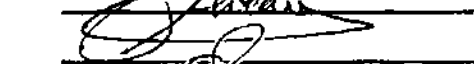


**Pour le Syndicat canadien de la
Fonction publique, Section locale 3189**

ENTENTE
ENTRE
LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3189
ET
LA RÉSIDENCE ST-LOUIS






La Résidence St-Louis s'engage à ce que le stationnement soit gratuit pour la durée de la présente convention collective. Cette lettre d'entente expire avec la convention collective.

SIGNÉ à Orléans, Ontario en ce _____ jour de _____ 2020.

Pour la Résidence Saint-Louis

Pour le Syndicat canadien de la
Fonction publique, Section locale 3189

ENTENTE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3189**

ET

LA RÉSIDENCE ST-LOUIS

Conformément aux Normes du Ministère de la santé et des soins de longue durée de l'Ontario, à la signature de la convention collective, il est entendu que la description de tâches d'Aide en alimentation sera amendée afin de souscrire aux obligations légales à la formation d'Aide en alimentation.

Conformément aux Normes du Ministère de la santé et des soins de longue durée de l'Ontario, il est aussi entendu que tous les employés permanents « Aide en alimentation » à statuts permanent à temps plein et à temps partiel au 15 janvier 2007, ne sont pas requis de s'inscrire afin d'obtenir la formation d'Aide en alimentation.

Tous les postes d'Aide en alimentation, permanents à temps plein et à temps partiel affichés suite au 15 janvier 2007 feront mention de la nécessité d'obtenir la formation d'Aide en alimentation. Cependant, il est entendu que les employés « Aide en alimentation » déjà permanent à temps plein et à temps partiel au 15 janvier 2007, qui participent à un processus de sélection et qui pourrait obtenir pareil poste, ne seront pas requis de s'inscrire afin d'obtenir la formation d'Aide en alimentation.

Tous les nouveaux employés « Aide en alimentation » permanents à temps plein et à temps partiel embauchés après le 15 janvier 2007, seront requis de fournir la preuve d'inscription à la formation d'Aide en alimentation.

SIGNÉ à Ottawa, Ontario en ce _____ jour de _____ 2020.

Pour la Résidence Saint-Louis

**Pour le Syndicat canadien de la
Fonction publique, Section locale 3189**

ENTENTE

ENTRE

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 3189

ET

LA RÉSIDENCE ST-LOUIS

Conformément aux Normes du Ministère de la santé et des soins de longue durée de l'Ontario, à la signature de la convention collective, il est entendu que la description de tâches d'Aide en alimentation sera amendée afin de souscrire aux obligations légales à la formation d'Aide en alimentation.


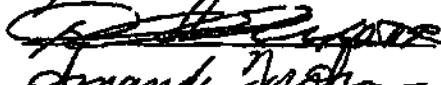
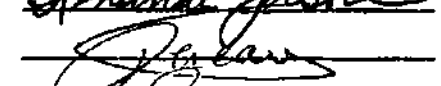
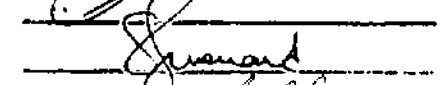

Conformément aux Normes du Ministère de la santé et des soins de longue durée de l'Ontario, il est aussi entendu que tous les employés permanents « Aide en alimentation » à statuts permanent à temps plein et à temps partiel au 15 janvier 2007, ne sont pas requis de s'inscrire afin d'obtenir la formation d'Aide en alimentation.

Tous les postes d'Aide en alimentation, permanents à temps plein et à temps partiel affichés suite au 15 janvier 2007 feront mention de la nécessité d'obtenir la formation d'Aide en alimentation. Cependant, il est entendu que les employés « Aide en alimentation » déjà permanent à temps plein et à temps partiel au 15 janvier 2007, qui participent à un processus de sélection et qui pourrait obtenir pareil poste, ne seront pas requis de s'inscrire afin d'obtenir la formation d'Aide en alimentation.

Tous les nouveaux employés « Aide en alimentation » permanents à temps plein et à temps partiel embauchés après le 15 janvier 2007, seront requis de fournir la preuve d'inscription à la formation d'Aide en alimentation.

SIGNÉ à Ottawa, Ontario en ce _____ jour de _____ 2020.

Pour la Résidence Saint-Louis

Pour le Syndicat canadien de la
Fonction publique, Section locale 3189

