

CONVENTION COLLECTIVE

entre :

Foyer
Richelieu

Welland

LE FOYER RICHELIEU WELLAND

et

SCFP

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET LA SECTION LOCALE 3606**

(1^{er} janvier 2019 - 31 décembre 2021)

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	PAGE
ARTICLE 1 – BUT DE L'ENTENTE	8
1.01	8
1.02	8
1.03	8
1.04	8
ARTICLE 2 – DISPONIBILITÉ	9
2.01	9
2.02	9
2.03	10
2.04	10
2.05	11
2.06	11
2.07	11
2.08	11
2.09	11
2.10	11
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES	12
3.01	12
3.02	12
3.03	12
3.04	12
3.05	12
3.06	13
3.07	13
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION	14
4.01	14
ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	15
5.01	15
5.02	15
5.03	15
5.04	15
5.05	15
5.06	15
5.07	15
5.08	16
5.09	16
5.10	16
5.11	16
5.12	16
5.13	16
5.14	16
ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL	17
6.01	17
6.02	17

6.03	17
ARTICLE 7 – RETENUES SYNDICALES.....	18
7.01	18
7.02	18
7.03	18
7.04	18
ARTICLE 8 – AFFICHAGE D'AVIS.....	19
8.01	19
8.02	19
ARTICLE 9 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE	20
9.01	20
9.02	20
9.03	20
9.04	20
9.05	20
9.06	20
9.07	20
9.08	20
9.09	20
9.10	20
9.11	21
9.12	21
9.13	21
9.14	21
9.15	21
ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF.....	22
10.01	22
10.02	22
10.03	22
10.04	22
10.05	22
10.06	23
10.07	23
10.08	23
10.09	24
ARTICLE 11 – ARBITRAGE.....	25
11.01	25
11.02	25
11.03	25
11.04	25
11.05	25
11.06	25
11.07	25
11.08	26
ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ.....	27
12.01	27
12.02	27
12.03	27
12.04	27

12.05	27
12.06	27
12.07	27
12.08	27
12.09	28
12.10	28
12.11	28
12.12	28
12.13	28
12.14	29
12.15	29
12.16	29
ARTICLE 13 – AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL	30
13.01	30
13.02	30
13.03	30
13.04	30
13.05	30
13.06	31
13.07	31
13.08	31
ARTICLE 14 – MISES À PIED ET RAPPELS	32
14.01	32
14.02	32
14.03	32
14.04	33
14.05	33
14.06	33
14.07	33
14.08	33
ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL	34
15.01	34
15.02	34
15.03	34
15.04	35
15.05	35
15.06	35
15.07	35
15.08	35
15.09	35
15.10	35
15.11	35
ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	36
16.01	36
16.02	36
16.03	36
16.04	36
16.05	36

ARTICLE 17 – RAPPEL	37
17.01	37
ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS.....	38
18.01	38
18.02	38
18.03	38
18.04	38
18.05	38
ARTICLE 19 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS (VACANCES) PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PLEIN SEULEMENT.....	39
19.01	39
19.02	39
19.03	39
19.04	39
19.05	39
19.06	40
19.07	40
19.08	40
19.09	40
19.10	40
ARTICLE 20 – ABSENCES AUTORISÉES	41
20.01	41
20.02	41
20.03	41
20.04	41
20.05	41
20.06	42
20.07	42
20.08	42
20.09	42
ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX ET RÉGIME DE PENSION	43
21.01	43
21.02	43
21.03	43
21.04	44
21.05	44
21.06	45
21.07	45
21.08	45
21.09	47
ARTICLE 22 – PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL.....	48
22.01	48
22.02	48
ARTICLE 23 – CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)	49
23.01	49
23.02	49
ARTICLE 24 – RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES....	50
24.01	50
24.02	50

24.03	50
24.04	50
24.05	50
24.06	50
24.07	50
24.08	50
24.09	50
ARTICLE 25 – ASSURANCE-RESPONSABILITÉ	51
25.01	51
ARTICLE 26 – ALLOCATION DE DÉPLACEMENT	52
26.01	52
26.02	52
26.03	52
26.04	52
26.05	52
26.06	53
ARTICLE 27 – CORPORATIONS PROFESSIONNELLES	53
27.01	54
ARTICLE 28 – SALAIRES, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS	55
28.01	55
28.02	55
28.03	55
28.04	55
28.05	55
28.06	55
28.07	55
28.08	55
28.09	56
28.10	56
28.11	56
ARTICLE 29 – TRANSPORT DES RÉSIDENTS	57
29.01	57
ARTICLE 30 – SANTÉ/SÉCURITÉ	58
30.01	58
30.02	58
30.03	58
ARTICLE 31 – COMITÉ CONJOINT DE CONSULTATION (CONSULTATION MIXTE)	59
31.01	59
31.02	59
31.03	59
31.04	59
31.05	59
ARTICLE 32 – PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS	60
32.01	60
ARTICLE 33 – CLASSES D'EMPLOIS	61
33.01	61
33.02	61
33.03	61
ARTICLE 34 – RÉTROACTIVITÉ	62

34.01	62
34.02	62
ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	63
35.01	63
35.02	63
35.03	63
ANNEXE « A » RECONNAISSANCE D'ANCIENNETÉ POUR LES INFIRMIERS (ÈRES)	
AUXILIAIRES	64
ANNEXE « B » GRILLE SALARIALE PAR CLASSIFICATION	65
ANNEXE « C » CONGÉ PARENTAL.....	67
ANNEXE « D » PLAN DES EFFECTIFS PAR SERVICE.....	69
ANNEXE « E » LISTE DES ENTENTES LOCALES	71
#EL005-2002 – Prise de congé de maladie.....	72
#EL010-2002 – Déplacements d'un quart de travail afin de combler un autre quart.	73
#EL017-2003 – Cancellation des quarts de travail cédulés pour.....	74
des activités spéciales.....	74
#EL028-2009 – Échange de quart de travail	75

ARTICLE 1 – BUT DE L'ENTENTE

- 1.01** Les présentes ententes ont pour objectif de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur et les personnes salariées du Foyer, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée de travail, les avantages sociaux et les conditions générales de travail du personnel et d'assurer la mise en œuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelle des personnes salariées.
- 1.02** Les parties ont un but commun : créer un milieu de vie sain, utile et agréable pour les personnes âgées qui choisissent de venir vivre au Foyer Richelieu Welland. La direction du Foyer ajoute à cet objectif le bien-être de ses personnes salariées et le souci de procurer au personnel de soutien, les outils et les conditions favorables à assurer une qualité de rendement supérieure au profit des résidents.
- 1.03** La version française de la présente convention collective est la version officielle et fait autorité aux fins de son interprétation.
- 1.04** Toute correspondance entre les parties, découlant de la présente convention collective ou s'y rattachant, se fera entre le directeur général ou son remplaçant désigné, et la secrétaire du syndicat, ou son remplaçant, avec copies au président de l'unité et au conseiller syndical, sauf stipulation contraire contenue à la présente convention collective.

ARTICLE 2 – DISPONIBILITÉ

2.01 (a) Définitions :

Personne salariée à temps partiel régulier : est définie comme étant une personne salariée qui s'engage à être disponible pour travailler régulièrement sur une base pré-déterminée.

Personne salariée à temps partiel occasionnel : est définie comme étant une personne salariée qui ne s'engage pas à travailler régulièrement mais qui peut choisir sa disponibilité selon les dispositions des paragraphes 2.03.

- (b) La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste d'appel, auquel cas, elle conserve son ancienneté. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 13) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de disponibilité.

2.02

Quand un quart de travail devient disponible, soit pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, soit pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieurs à trente (30) jours, sauf entente entre les parties, ou pour toute autre raison convenue entre les parties, l'employeur appelle la personne salariée à temps partiel par l'ordre d'ancienneté suivant :

- (a) La personne salariée à temps partiel cédulée pour soixante-quinze (75) heures ou moins par période de deux (2) semaines par ordre d'ancienneté dans leur secteur.
- (b) Dans l'éventualité où l'employeur ne peut assigner le quart de travail à une personne salariée à temps partiel, sans avoir recours au temps supplémentaire, il doit alors faire appel aux personnes salariées à temps plein par ordre d'ancienneté dans leur secteur.
- (c) Les employés seront appelés premièrement pour les quarts de travail dans le secteur où ils travaillent normalement. Deuxièmement les employés avec le plus d'ancienneté seront appelés selon la liste ou les employés qualifiés ont placé leur nom. Il y a trois secteurs : le secteur des soins infirmiers, récréologie et le secteur de soutien. Le secteur de soutien inclus la cuisine, la buanderie et l'entretien ménager.
- (d) S'il y a erreur en cas d'un appel suite à l'article 2.02 pour un quart de travail et si une personne salariée dépose un avis de manque à gagner valide, il leur sera offert un quart de travail équivalent au manque à gagner.

Cette offre devra être mise en application au plus tard dans les deux périodes de paie suivantes et à une date mutuellement acceptable à l'employeur et l'employé(e). Cette offre ne dérangera pas les heures déjà assignées pour n'importe quel employé.

Les heures travaillées n'affecteront pas les droits aux quarts de travail selon l'article 2.02.

Lorsqu'une personne salariée est cédulée pour travailler un quart de travail en vertu du présent paragraphe, et devient admissible à une offre d'un autre quart de travail en vertu des alinéas (a), (b) ou (c), elle se verra offrir ce quart de travail. Si elle l'accepte, son quart de travail prévu au titre du présent paragraphe sera recédulé dans les deux périodes de paie suivantes et à une date mutuellement acceptable à l'employeur et l'employé(e).

Tout erreur en cas d'un appel pour un quart de travail sera indemnisée uniquement selon la procédure prévue ci-dessus.

- (e) Période d'attente entre les appels pour les remplacements.
 - i. Dans le cas d'un remplacement immédiat d'un quart de travail jusqu'à un délai de moins de sept (7) jours; les appels seront effectués selon la liste d'ancienneté sans délai d'attente entre les appels;
 - ii. Dans le cas d'un remplacement de plus de sept (7) jours, les appels seront effectués selon la liste d'ancienneté avec un délai de quinze (15) minutes entre les appels;
 - iii. Dans le cas de remplacement de vacances de cinq (5) jours et plus et pour la période estivale du 15 juin au 15 septembre et la période hivernale du 15 décembre au 15 janvier, il sera possible d'un délai de quinze (15) minutes avant de passer à la personne suivante;
 - iv. Dans toutes ces situations, si la personne qui reçoit le message, peut retourner l'appel immédiatement; elle se verra accorder le privilège d'accepter le remplacement, à la condition que la personne qui fait les appels n'a pas réussi entre temps à combler le quart de travail. Tout doit se faire dans le respect de l'ancienneté.
- (f) Quart de travail cédulé, non travaillé
 - i. Dans le cas d'un quart de travail déjà cédulé et annulé par un employé, ledit quart de travail est considéré comme étant travaillé aux fins de l'article 2.02.

- 2.03** (a) Pendant la période du 15 juin au 15 septembre ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée à temps partiel doit exprimer une disponibilité minimales de deux (2) jours par semaine incluant une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines.

Cette disponibilité s'applique pour les rappels en vertu des dispositions de l'article 2.02.

- (b) Nonobstant, (a), les personnes salariées à temps partiel peuvent faire une demande de congé annuel (sans solde) comme le prévoit l'article 19.05.

- 2.04** Sous réserve des dispositions de l'article 2.03, la disponibilité exprimée par la personne salariée à temps partiel peut être modifiée une (1) fois par mois. Dans ce

cas, la personne salariée à temps partiel doit en aviser par écrit l'employeur au moins sept (7) jours civils avant cette modification.

- 2.05** La personne salariée à temps partiel inscrite ne peut se déclarer non-disponible pendant les périodes mentionnées au paragraphe 2.03 sauf pour les motifs d'absences prévus à la convention collective.
- 2.06** Les parties peuvent convenir que pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 juin au 15 septembre, les personnes salariées peuvent être assignées selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. Il est convenu qu'un employé ne peut travailler plus de 16 heures, dans une période de 24 heures.
- 2.07** Lorsqu'un remplacement excédant trente (30) jours débute alors qu'une personne salariée à temps partiel non titulaire d'un poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de quatorze (14) jours à écouler à son assignation en cours.
- 2.08** Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi si elle avise par écrit l'employeur et si elle peut satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 2.09** La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à l'article 13.01, recevra un préavis de fin d'assignation de sept (7) jours civils.
- La personne salariée retourne alors à son quart régulier à la date mentionnée au préavis ou à son statut préalable de personne salariée à temps partiel occasionnel selon le cas.
- 2.10** Il est convenu que l'appel d'une personne salariée selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 17 (Rappel).

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 L'employeur traite ses personnes salariées avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

3.03 (a) Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les qualifications et/ou exigences requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

Dans la présente convention collective et lorsque le contexte l'exige, le masculin est utilisé et inclus le féminin ou vice versa.

(b) Nonobstant ce qui précède, le fait d'exiger une compétence en français n'est pas présumé être une discrimination contre la personne tel que définie et prévue à l'article 3.03 (a).

(c) Aux fins de l'application de la présente convention collective, le terme "personne salariée" comprend toute personne syndiquée faisant partie de l'unité d'accréditation tel que reconnu au paragraphe 5.01.

3.04 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

3.05 Aucune forme de harcèlement sexuel et/ou personnel n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel et/ou personnel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties.

L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

3.06 Les parties peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement sexuel.

3.07 **Harcèlement personnel**

Le harcèlement au travail : « fait pour une personne d'adopter une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires contre un travailleur dans un lieu de travail lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. »

Toute personne a le droit d'être à l'abri de comportements humiliants, agressifs ou ennuyeux. Le harcèlement peut comprendre mais n'est pas limité à :

- des blagues dégradantes ou des remarques non désirées (offensantes) sur l'apparence, les traits physiques, l'appartenance religieuse, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, un handicap ou autre;
- des blagues ou des insinuations destinées à rabaisser, ridiculiser, intimider ou offenser;
- tyranniser ou persécuter quelqu'un;
- faire des appels téléphoniques ou envoyer des courriels malveillants ou destinés à intimider de façon répétée;
- l'affichage d'illustrations ou de photos racistes ou sexistes.

La personne salariée qui a un différend portant sur l'interprétation, l'application ou l'administration du paragraphe 3.07 doit procéder selon les dispositions prévues à partir de l'étape 2 de la procédure de grief de la présente convention collective.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01** Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 5.01** L'employeur reconnaît le syndicat comme seul et unique agent négociateur pour toutes les personnes salariées du Foyer Richelieu, situé dans la Ville de Welland, à l'exception du directeur général, le personnel médical professionnel, les infirmiers autorisés et les infirmiers-étudiants, les pharmaciens licenciés, les diététistes, le personnel clérical et de bureau, les chefs de service ainsi que les personnes qui occupent des postes supérieurs à celui de chef de service.
- 5.02** Les personnes dont les postes (rémunérés ou non) sont exclus de l'unité d'accréditation n'exécutent pas les tâches normalement effectuées par les personnes salariées visés par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants :
- a) à des fins de formation;
 - b) dans les cas d'urgence;
 - c) lorsque les personnes salariées ne sont pas disponibles;
 - d) ou par entente mutuelle des deux parties.
- Le syndicat reconnaît que l'employeur participe à certains programmes d'emploi et fait usage de bénévoles régulièrement. Il est entendu que l'utilisation des personnes mentionnées ci-dessus n'a pas pour effet de réduire les heures de travail des personnes salariées.
- 5.03** Aucune personne salariée ne peut conclure avec l'employeur ou ses représentants une entente verbale ou écrite qui entrerait en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.
- 5.04** Lors de la négociation ou autres discussions avec l'employeur, le syndicat peut en tout temps avoir recours aux conseillers du syndicat canadien de la fonction publique ou tout autre conseiller. Lesdits conseillers auront accès aux locaux de l'employeur afin de traiter de toutes questions relevant de la présente convention collective.
- 5.05** Aux fins de la présente convention collective, le terme "personne salariée" désigne les membres de l'unité d'accréditation tel que stipulé au paragraphe 5.01 .
- 5.06** Afin d'assurer la sécurité d'emploi des membres de l'unité d'accréditation, l'employeur convient que tout le travail et les services accomplis par les personnes salariées ne seront confiés à des entrepreneurs indépendants, transférés, loués, assignés, ou cédés, totalement ou en partie, à un autre établissement, une autre personne ou compagnie, ou une personne salariée hors de l'unité d'accréditation, tant que le ou les services demeurent rentables.
- 5.07** Aux fins d'application de la présente convention, l'employeur s'engage à utiliser de façon prioritaire les personnes salariées inscrites sur la liste d'appel avant de recourir à une agence externe de recrutement pour effectuer du remplacement dans les fonctions comprises à l'intérieur de l'unité d'accréditation.

5.08 Dossier

Toute personne salariée peut, dans les meilleurs délais, si elle le désire, consulter son dossier personnel en présence d'un représentant syndical, après avoir fait la demande au directeur général ou son représentant.

5.09 Le dossier personnel de la personne salariée comprend :

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel;
- copie des rapports disciplinaires;
- copie des rapports d'accidents du travail.

5.10 Mesures disciplinaires

L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit informer par écrit la personne salariée et le syndicat des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension. Les parties s'entendent qu'un bris de confidentialité des renseignements contenus dans les dossiers des résidents résultera en mesure disciplinaire incluant un licenciement immédiat. Une telle mesure disciplinaire peut être sujette à la procédure de grief. Aucune mesure disciplinaire n'est possible sans raison justifiable.

5.11 Aucune offense ne peut être imposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois). En cas d'abus envers un résidant cette offense demeure dans le dossier personnel de l'employé pour une période de trois (3) ans.

5.12 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits liés à cet incident.

5.13 Aveu

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être imposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse :

- d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat;

5.14 Mesures administratives

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les sept (7) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée et le syndicat des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

ARTICLE 6 – RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** Toute personne salariée membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et toutes celles qui le deviennent par la suite doivent, comme condition de maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention.
- 6.02** Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la personne salariée de cette disposition.
- 6.03** Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée demeure soumise aux dispositions de l'article 7 (retenues syndicales).

ARTICLE 7 – RETENUES SYNDICALES

7.01 Pour la durée de la présente convention, l'employeur prélève sur la paie de chaque personne salariée de l'unité d'accréditation dès la première journée d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat et remet une fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) le pourcentage qui doit être donné au syndicat de la section locale 3606 et au trésorier National SCFP dans les quinze (15) jours civils suivant de la période comptable.

Avec chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées ayant cotisées, le salaire de chacune et les montants prélevés.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.02 L'employeur prélève de tout nouveau membre, sur la réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations.

7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations de travail de l'Ontario de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision de la Commission pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.04 L'employeur fournit au syndicat une fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants :

- date d'embauche;
- adresse;
- titre d'emploi;
- service;
- taux horaire;
- numéro de la personne salariée;
- statut;
- liste indiquant la date des départs incluant le service où travaillait la personne salariée.

ARTICLE 8 – AFFICHAGE D'AVIS

- 8.01** L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales. Une clé est remise au représentant du syndicat.
- 8.02** Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat. Les documents affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

ARTICLE 9 – LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

- 9.01** Dans les trente (30) jours civils de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).
- Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la modification.
- 9.02** Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.
- 9.03** Les demandes écrites prévues au paragraphe 9.02 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.
- 9.04** Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours prévu au paragraphe 9.02 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.
- 9.05** Après demande au directeur général ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.
- 9.06** Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur général ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.
- 9.07** L'employeur met à la disposition du syndicat un classeur fermant à clé.
- 9.08** Le représentant syndical, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire. Cependant les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.
- 9.09** L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat afin d'assister à toutes les séances de négociation locale y compris la conciliation mais ne comprenant pas l'arbitrage d'intérêt. Aussitôt que la conciliation a débuté, l'employeur n'est pas obligé de maintenir le salaire des employés.
- 9.10** Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

- 9.11** Avec un préavis de deux (2) semaines, l'employeur accordera un congé sans solde et sans perte d'ancienneté à une personne salariée élue ou nommée à un poste au sein du syndicat canadien de la fonction publique, à la Fédération des travailleurs et travailleuses de l'Ontario ou au Congrès du travail du Canada. Un tel congé sera pour la durée du mandat pour lequel la personne salariée a été choisie.
- 9.12** S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.
- 9.13** Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.
- 9.14** La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.12 et 9.13 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste non-électif.
- 9.15** Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

ARTICLE 10 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEF

10.01 Afin d'établir une procédure rapide et ordonnée pour régler les griefs, l'employeur reconnaît les droits et responsabilités du dirigeant de l'unité et des délégués syndicaux. Le délégué syndical de l'unité ou une personne désignée peut aider une personne salariée qu'elle représente à préparer et présenter son grief selon la procédure de règlement de griefs.

10.02 L'employeur reconnaît les postes syndicaux suivants parmi les personnes salariées du Foyer :

- Service des soins infirmiers : un délégué
- Service alimentaire : un délégué
- Service de soutien : un délégué

Le syndicat avisera l'employeur par écrit du nom de ses délégués syndicaux avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître.

10.03 L'employeur s'engage à ne pas créer d'entrave, de restrictions, de coercition ou d'ingérence envers les délégués syndicaux dans l'accomplissement de leurs fonctions, pendant qu'ils font enquête des différents ou qu'ils font les démarches prévues au présent article. Le syndicat reconnaît que tout officier est à l'emploi de l'employeur et qu'il ne quittera pas son poste pendant les heures de travail sauf pour s'acquitter de ses tâches, telles que prévues à la présente convention collective. Aucun délégué ne quittera donc son poste sans obtenir la permission de son superviseur immédiat. Ladite permission sera accordée dans un délai d'une (1) heure si et seulement si le travail du délégué est accompli.

10.04 Pour les besoins de la présente convention collective, le terme "grief" est défini comme étant un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou d'une présumée violation de la convention collective, ou dans le cas où l'employeur agit injustement, incorrectement ou d'une manière déraisonnable.

10.05 Un effort sérieux sera fait pour régler les griefs équitablement et rapidement comme suit :

Sortes de griefs

La présente convention collective reconnaît quatre (4) sortes de griefs :

- (a) grief individuel : lorsque le grief touche seulement un (1) la personne salariée;
- (b) grief de groupe : lorsque le grief touche deux (2) personnes salariées ou plus. Ces griefs sont présentés à l'étape 2 de la procédure de règlement de griefs.
- (c) grief de principe : lorsque le syndicat ou l'employeur présume qu'il y a violation de la présente convention collective par l'autre partie ne touchant pas particulièrement un (1) la personne salariée ou un groupe de personnes salariées. Ces griefs sont

présentés à l'étape 2 de la procédure de règlement de griefs.

(d) grief de harcèlement :

tel que stipulé au paragraphe 3.07, ces griefs sont présentés à l'étape 2 de la procédure de règlement de griefs.

Étape 1

Il est entendu que la personne salariée n'a aucun grief avant d'avoir premièrement donné l'occasion à son chef de service de régler sa plainte. Le différend doit être discuté avec le chef de service au plus tard dans les dix (10) jours civils après l'incident ayant donné lieu à la plainte. Dans l'éventualité où le chef de service ne peut régler la plainte dans dix (10) jours civils de sa réception, la plainte peut alors être soumise à l'étape 2 dans les dix (10) jours civils.

Étape 2

Le grief, dûment signé, est soumis par écrit au directeur général ou à son représentant et doit expliquer la nature de la plainte, la solution recherchée et les dispositions de la convention collective qui auraient été violées. Le directeur général ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai d'au plus dix (10) jours civils après avoir reçu le grief. Dans l'éventualité où le directeur général ou son représentant ne peut régler le grief, il peut alors être soumis à l'étape 3 dans les dix (10) jours civils.

Étape 3

Si le grief demeure toujours sans règlement acceptable, le comité des griefs demande, par écrit, une rencontre des parties au grief. Ledit comité est formé du délégué, du président et/ou du conseiller syndical. Cette rencontre a lieu au plus dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la demande écrite par le directeur général ou son représentant. Ce dernier rend sa décision sur le grief au plus tard dans les dix (10) jours civils suivant cette rencontre.

- 10.06** Si le grief demeure toujours sans règlement acceptable après les délais prescrits à l'étape 3, le grief peut être soumis par écrit par l'une ou l'autre partie à l'arbitrage au plus tard trente (30) jours civils suivant la réception de la décision finale de l'étape 3.
- 10.07** Toute réponse à un grief aux étapes 1, 2 et 3 est donnée par écrit. Advenant un règlement du grief, la date d'entrée en vigueur dudit règlement est convenue par les deux parties.
- 10.08** Dès que le syndicat a déposé un grief, les représentants de l'employeur ne peuvent entamer de discussion ou entreprendre de négociation relative au grief, directement ou indirectement avec la personne salariée lésée, sans le consentement du syndicat. La violation du présent article aura pour effet de valider le grief.

10.09 Afin de faciliter une enquête ordonnée et confidentielle des griefs, l'employeur mettra à la disposition du syndicat l'usage temporaire d'un bureau privé ou autre arrangement semblable. L'employeur fournira également les lieux de rencontre nécessaires pour les réunions prévues à la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 11 – ARBITRAGE

11.01 Lorsque l'une des parties demande qu'un grief soit référé à l'arbitrage, la demande sera faite par courrier recommandé ou par télécopieur, adressée à l'autre partie et précisant le nom de l'arbitre. Dans les cinq (5) jours suivants, l'autre partie devra répondre par courrier recommandé, précisant le nom et l'adresse de l'arbitre qu'elle désigne.

Les parties sont d'accord que la langue de travail et de relations de travail est le français, donc les arbitres choisis seront compétents dans la langue française ainsi qu'en matière d'arbitrage. Les parties sont aussi d'accord que toute demande de service au niveau du Ministère du Travail de l'Ontario sera faite en tenant compte des exigences de la langue française.

11.02 Si les deux parties désignées n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre au cours du mois, le Ministère du Travail, à la demande de l'une des parties, nommera l'arbitre.

11.03 Le domaine de compétence de l'arbitre se limite au grief lui-même et à l'interprétation de la convention collective. L'arbitre n'a pas le droit de changer, de modifier, d'amender ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention collective de quelque façon que ce soit. L'arbitre peut toutefois amender un grief, modifier les pénalités ou disposer d'un grief par quelque arrangement qu'il juge juste et équitable.

En réglant les différences, l'arbitre considérera la substance réelle des points en litige et le mérite des positions respectives des parties, tout en appliquant les principes compatibles à la Loi sur les relations de travail et sans être lié uniquement par l'interprétation légale de la question en litige.

L'arbitre a le pouvoir de recevoir et d'accepter la preuve et l'information sous serment, déclaration ou autres, qu'il juge, à sa discrétion, adéquat, sans égard au fait que la preuve soit ou non admissible à la cour de justice.

Un grief ou arbitrage ne sera rendu invalide à cause d'un manque dans la présentation, d'irrégularités techniques, ou erreur de procédure si cela a pour effet d'empêcher que justice soit faite. L'arbitre peut passer outre ces déficiences, irrégularités ou erreurs de procédure de façon juste et raisonnable.

11.04 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire pour toutes les parties et ne peut être changée.

11.05 Si les parties ne s'entendent pas sur le sens de la décision de l'arbitre, l'une ou l'autre peut demander à l'arbitre de clarifier sa décision. De plus, l'arbitre demeurera saisi pour l'application de sa décision.

11.06 Chaque partie est responsable pour la moitié des frais et des dépenses de l'arbitre.

11.07 Les limites de temps prévues à la procédure de règlement de griefs ainsi qu'à l'arbitrage peuvent être prolongées avec le consentement des parties.

11.08 Tout au long de la procédure de règlement de griefs ainsi que l'arbitrage, les parties peuvent faire appel à la personne salariée ou aux personnes salariées impliquées ainsi qu'à tout autre témoin.

Tous les efforts raisonnables seront faits pour permettre aux parties et à l'arbitre accès aux locaux de l'employeur afin de constater toute condition de travail qui pourrait aider à régler le grief.

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

12.01 Période de probation

Pour toutes les personnes salariées (temps plein, temps partiel régulier, occasionnel) les 440 premières heures de travail au Foyer sont considérées comme période d'adaptation, d'initiation, de probation. La personne salariée ne peut jouir des avantages des bénéficiaires marginaux pendant ce laps de temps. Toutefois, elle accumule les bénéficiaires marginaux qui seront versés à son crédit et utilisables après cette période.

La période de probation pour les personnes salariées est de 440 heures de travail. Durant cette période ou à la fin, l'employeur ou la personne salariée peut mettre fin à l'entente sans aucune formalité. L'autorité compétente fera l'évaluation du rendement au travail de la personne salariée vers la fin de sa période de probation. En cas de congédiement pendant cette période, la personne salariée n'a pas droit à la procédure de règlement de griefs, sauf dans les situations de harcèlement et/ou de discrimination tel que définie selon la loi de l'Ontario.

12.02 Application

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps plein et à la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps partiel acquiert des droits proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.

12.03 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois dont elle possède les capacités requises pour remplir les exigences normales de l'emploi compris dans l'unité d'accréditation conformément aux dispositions prévues à la présente convention collective.

12.04 L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

12.05 Acquisition

La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

12.06 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.07 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en heures travaillées. La personne salariée à temps partiel régulier, y compris la personne salariée occasionnelle, accumule une (1) année d'ancienneté par tranche de 1750 heures de travail payées au sein de l'unité d'accréditation.

12.08 En aucun cas, la personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps plein à l'intérieur d'une même période.

12.09 Conservation et accumulation

La personne salariée à temps plein conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

- mise à pied jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) mois;
- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, que la lésion soit consolidée ou non;
- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- congé parental prévu à la présente convention;
- toute autre absence sans rémunération pour 29 jours ou moins.

12.10 La personne salariée conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant :

- absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le vingt-cinquième (25e) mois de cet accident ou maladie.
- Une absence sans rémunération, pour une période de 30 jours et plus. Dans le cas d'une absence pendant laquelle un employé reçoit des bénéfices en vertu de la sous section 21.03 (1), cette dite absence est considérée être une absence avec rémunération.

12.11 Perte d'ancienneté

La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants :

- abandon volontaire de son emploi;
- dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps plein constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent paragraphe;
- congédiement;
- mise à pied excédant vingt-quatre (24) mois.

12.12 La personne salariée perd son ancienneté dans le cas suivant :

- absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

12.13 Informations

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque quart de l'année, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel en précisant le

nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires, ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis la date d'entrée en service.

12.14 Dans les soixante (60) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite, chaque année, au plus tard le 1^{er} avril, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom;
- adresse;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- taux horaire;
- numéro de la personne salariée;
- statut (temps plein, temps partiel);
- ancienneté.

12.15 Ladite liste, à l'exception des adresses et des numéros d'assurance sociale des personnes salariées, est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours civils. Pendant cette période, la personne salariée doit indiquer tout changement et/ou erreur à l'employeur afin que celui-ci puisse effectuer les modifications nécessaires à la liste. Dans le cas de modification à la liste par l'employeur, celui-ci avise le syndicat et la personne salariée en question.

À l'expiration du délai de soixante (60) jours civils, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des modifications survenues durant la période d'affichage.

Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours civils de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

12.16 Si l'ancienneté d'une personne salariée est modifiée à la suite d'un changement en vertu du paragraphe 12.15, la nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants :

- prime d'ancienneté à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
- acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

ARTICLE 13 – AVANCEMENTS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

13.01 Lorsqu'un nouveau poste est créé, ou dans le cas d'un poste vacant, permanent ou temporaire pour une durée de plus de trente (30) jours civils, ou à la suite d'une démission d'un poste régi par la présente convention collective, l'employeur avise le syndicat immédiatement par écrit et affiche le poste dans la salle des personnes salariées pour une période minimale de cinq (5) jours afin que tous les membres soient au courant du poste vacant ou du nouveau poste. Les postes sont annoncés dans la semaine qui suit la vacance. Cependant, les postes qui deviennent vacants à cause de retraite normale sont affichés soixante (60) jours avant la date normale de retraite de la personne salariée et le syndicat est avisé.

La personne qui a obtenu un remplacement d'une durée temporaire peut appliquer sur un poste permanent.

Un employé qui détient un poste à temps plein ou un poste à temps partiel ne peut appliquer sur un poste temporaire à moins que ce soit un changement de quart de travail (jour, soir, nuit) ou plus d'heures de travail.

13.02 Les affichages contiennent les renseignements suivants :

- Nature du poste;
- qualifications et exigences;
- quart;
- heures de travail;
- taux salarial.

Les qualifications et exigences sont celles nécessaires pour accomplir les tâches du poste et ne sont pas établies de façon arbitraire et discriminatoire.

13.03 Aucune annonce dans les journaux n'est faite avant que la candidature des membres actuels du syndicat ne soit traitée.

13.04 Les parties reconnaissent le principe de promotion au sein de l'établissement de l'employeur et le fait que les possibilités d'emploi augmentent avec le nombre d'années de service.

Par conséquent, en procédant à des changements de personnel, à des mutations ou à des promotions, l'employeur affecte la personne salariée ayant le plus d'ancienneté et qui a les capacités requises pour remplir les exigences normales de l'emploi à combler.

Le poste est comblé dans les sept (7) jours civils suivant la fermeture de l'affichage.

13.05 La personne salariée choisie est avisée par écrit sept (7) jours civils suivant la date de la fermeture de l'affichage. La personne salariée est en période d'essai pour une durée de trente (30) jours, pendant laquelle elle recevra l'entraînement nécessaire pour le poste. L'employeur ne met pas fin à la période d'essai sans raison valable. Une personne salariée dont le rendement est satisfaisant sera prononcée

permanente après la période de trente (30) jours. Le cas échéant, si la personne salariée est incapable de s'acquitter de ses tâches ou qu'elle en exprime le désir, la personne salariée retourne à son ancien poste, salaire ou taux, sans perte d'ancienneté. Toute autre personne salariée mutée ou promue suite à la réorganisation des postes doit reprendre son ancien poste, salaire ou taux, sans perte d'ancienneté.

Si une période d'essai ne se termine pas avant le 15 juin, alors quelle que soit la décision concernant la période d'essai, la personne salariée restera dans le travail jusqu'au 15 septembre. À ce moment-là, la décision s'appliquera. Dans la même façon, si une période d'essai ne se termine pas avant le 15 décembre, alors quelle que soit la décision la personne salariée restera dans le travail, jusqu'au 15 janvier, après quoi la décision s'appliquera.

13.06 Dans les sept (7) jours civils qui suivent la date de la nomination à un poste vacant, le nom du candidat choisi est affiché sur tous les tableaux d'affichage. L'employeur fournira sur demande seulement aux candidats détenant le plus d'ancienneté qui n'ont pas été choisis, des explications écrites, y compris les manques au niveau des qualifications. Le syndicat sera avisé de toute promotion, rétrogradation, embauche, licenciement, mutation, rappel, démission, retraite, décès ou autre résiliation d'emploi.

13.07 Sur demande et avec preuve médicale à l'appui, l'employeur fournit un emploi acceptable sans réduction de salaire à une personne salariée qui, en raison, de blessures, maladie ou handicap, est incapable de s'acquitter de ses tâches normales.

13.08 L'employeur affichera tous les cours de formation et programmes expérimentaux pour lesquels les personnes salariées peuvent être sélectionnées. Les avis contiendront les renseignements suivants :

- genre de cours (sujets et matériaux couverts);
- heure, durée et endroits du cours;
- qualifications minimales requises du candidat.

Ces avis sont affichés pour une période de deux semaines sur les tableaux d'affichage de tous les services afin que toutes les personnes salariées intéressées à y assister puissent faire une demande.

ARTICLE 14 – MISES À PIED ET RAPPELS

- 14.01** Une mise à pied consiste en une réduction de la main-d'œuvre ou en une réduction des heures normales de travail.
- 14.02** Dans le cas d'un projet de mise à pied permanente ou de longue durée ou d'un projet d'abolition d'un poste à l'intérieur de l'unité de négociation, l'employeur devra :
- fournir au syndicat un préavis écrit d'au moins soixante (60) jours civils relatif au projet de mise à pied ou d'abolition d'un poste; et
 - fournir à la personne salariée ou aux personnes salariées concernées, si tel est le cas, un préavis de mise à pied écrit d'un minimum de soixante (60) jours civils ou à défaut de préavis, le salaire que la personne salariée ou les personnes salariées auraient normalement gagné pendant ces soixante (60) jours civils.

Note : Lorsque la mise à pied proposée a pour conséquence de déplacer une ou des personnes salariées de l'unité de négociation, le préavis au syndicat décrit à l'alinéa ci-dessus est considéré comme le préavis au syndicat de toute mise à pied subséquente.

- 14.03** Dans les cas de mises à pied, l'employeur doit procéder aux mises à pied dans l'ordre inverse de l'ancienneté, à la condition que les personnes salariées qui restent aient les qualifications pour effectuer le travail.

Une personne salariée mise à pied a le droit de choisir une ou l'autre des options suivantes :

- (a) accepter la mise à pied;
- (b) choisir de prendre sa retraite, si elle est éligible en vertu des dispositions du régime de retraite;
- (c) supplanter une autre personne salariée qui a moins d'ancienneté dans l'unité de négociation, dans la même classification ou dans une classification dont le salaire est moindre ou égal au sien dans l'unité de négociation à condition que la personne salariée mise à pied ait les capacités requises pour remplir les exigences normales de l'emploi. Une personne salariée ainsi déplacée est considérée comme ayant été mise à pied et a droit à un préavis de deux (2) semaines de mise à pied.
- (d) Une personne salariée qui décide d'utiliser son droit de supplanter une personne salariée ayant moins d'ancienneté avise l'employeur de son intention de le faire et du poste qu'elle réclame dans les sept (7) jours civils suivants la réception du préavis de mise à pied.
- (e) Une personne mise à pied dont la mise à pied n'est pas de nature permanente ou de longue durée a le droit de supplanter une autre personne salariée conformément aux alinéas qui précèdent.

- 14.04** a) Une personne salariée mise à pied peut appliquer à un poste devenant disponible, par ordre d'ancienneté, pourvu que cette personne salariée possède les qualifications requises pour effectuer le travail.
- b) En déterminant les aptitudes d'une personne salariée à effectuer un travail en vertu des alinéas ci-dessus, l'employeur ne doit pas agir de manière arbitraire et injuste.
- c) Aucune nouvelle personne salariée ne peut être embauchée avant que toutes les personnes mises à pied aient eu l'occasion de revenir au travail et n'aient pu y parvenir, en vertu des dispositions relatives à la perte d'ancienneté ou parce qu'elles n'ont pas été jugées aptes à effectuer le travail disponible.
- 14.05** Aucune personne salariée de l'unité de négociation ne peut être mise à pied parce que ses tâches ont été partagées entre une ou plusieurs personnes salariées à temps partiel.
- 14.06** Dans le cas d'une mise à pied, l'employeur paie sa part des primes d'assurances pour la durée de la période de préavis de soixante (60) jours civils prévue à l'article 14.02.
- 14.07** Tel que stipulé à l'article 12.09, les personnes mises à pied conservent leur ancienneté, leurs droits de service et de rappel au travail pour une période de vingt-quatre (24) mois de la date de la dernière mise à pied.
- 14.08** Les griefs relatifs aux mises à pied et rappels sont déposés à la 3e étape de la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL

La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes consécutives à chaque 4h00 de travail. Ces pauses santé pourront être jumelées aux périodes de repas selon les besoins du service. La personne salariée ne pourra pas prendre ses périodes de repos au début ou à la fin du quart de travail.

15.01 La journée normale de travail est de sept heures et demie (7.5) par jour, excluant la période de repas de trente (30) minutes.

Les heures normales de travail pour une personne salariée à temps plein sont de soixante-quinze (75) heures par période de deux (2) semaines.

Cependant, les quarts de travail sont de douze (12) heures et la paie est basée sur soixante-dix sept (77) heures par période de deux (2) semaines pour les personnes salariées à temps plein au service des soins infirmiers.

Le plan des effectifs par service est joint en annexe « D » à la présente convention collective et en fait partie intégrante. Tout changement au plan des effectifs pour les personnes salariées à temps partiel peut être effectué uniquement avec le consentement mutuel des parties.

Le syndicat ne doit pas refuser de manière déraisonnable une demande de modification de l'annexe.

15.02 Les fins de semaine de congé seront réparties équitablement. Les personnes salariées à temps plein ont au moins une (1) fin de semaine de congé sur deux (2) et les personnes salariées à temps partiel ont au moins une (1) fin de semaine de congé sur trois (3). Une fin de semaine comprend le samedi et le dimanche. La personne salariée peut travailler au-delà des dispositions restrictives du présent paragraphe avec le consentement mutuel de l'employeur et du syndicat.

À l'exception des programmes instaurés par l'employeur pour faciliter le retour au travail d'une personne salariée absente pour des raisons de maladie et/ou blessures et de l'application du paragraphe 13.07, il n'y aura pas de rotation de quarts ni de quarts brisés pour les personnes salariées à temps plein.

À moins d'avoir le consentement mutuel de l'employeur et du syndicat, les personnes salariées au service des soins infirmiers ne sont pas appelées plus de quatre (4) jours consécutifs. Les personnes salariées des autres services ne sont pas appelées plus de cinq (5) jours consécutifs.

Les heures et jours de travail de chaque personne salariée sont disponibles au moins quatre (4) semaines à l'avance. Une fois disponible, l'horaire de travail ne sera changé sans que la personne salariée en soit informée. Si la personne salariée n'est pas informée au moins sept (7) jours civils avant un changement, la personne salariée est rémunérée au taux régulier pour les heures travaillées au cours de ladite période de sept (7) jours.

15.03 La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes consécutives à chaque 4h00 de travail. Ces pauses-santé pourront être jumelées

aux périodes de repas selon les besoins du service. La personne salariée ne pourra pas prendre ses périodes de repos au début ou à la fin du quart de travail.

- 15.04** Avec l'approbation préalable de leur chef de service, il est possible à deux (2) personnes salariées d'échanger occasionnellement entre elles des quarts de travail de la même catégorie et du même nombre d'heures.
- 15.05** Les personnes salariées doivent utiliser l'horloge biométrique de temps de présence, au départ et à la fin d'un quart de travail afin d'être payées. Sinon, l'employeur peut retarder l'émission du chèque de paie de la personne salariée. L'exception à cette règle s'applique aux employés qui ne peuvent utiliser un système biométrique ainsi que les situations lorsque le système est non-opérationnel. Dans ces cas, les employés entreront un numéro de code dans l'appareil.
- 15.06** Au moment où l'heure change de l'heure normale à l'heure avancée ou l'inverse, ce changement n'aura pas pour effet de réduire ou d'augmenter la paie pour les quarts qui sont affectés.
- 15.07** Aucune personne salariée à temps plein n'est obligée de faire la rotation des quarts. Les personnes salariées travaillent (en fonction de leur assignation permanente ou à temps partiel régulier) les quarts de travail qu'elles préfèrent en raison de leur ancienneté. Lorsqu'un quart de travail devient vacant, il sera comblé selon les dispositions prévues à l'article 13.
- 15.08** Dans le cas d'une personne cédulée que ne se présente pas au travail à l'heure prévue et qu'elle omet de communiquer avec la personne responsable pour des raisons de son absence ou de son retard, la personne responsable, après avoir appelé l'employé, peut procéder au remplacement de cette personne sans délai. S'il advient que l'employé arrive sur les lieux du travail après que le remplacement a été effectué et accepté (même si la nouvelle personne n'est pas encore arrivée sur les lieux) cet employé devra retourner chez lui sans rémunération. Cette omission sera considérée comme un quart de travail cédulé, et avéré travaillé, mais non rémunéré.
- 15.09** Prime de nuit compensatoire à la période de repas.
- Il y aura une prime de nuit qui sera uniforme pour les deux quarts de travail de nuit soit le N12 et N8. La prime sera équivalente à 0,70 \$ de l'heure, sans considération de l'ancienneté. Dans le cas du N12, la période de repas est d'une durée de 45 minutes et non payée et doit se prendre avant la fin des quarts de travail de soirée et l'employé(e) a l'autorisation de quitter les lieux de travail.
- 15.10** Prime de fin de semaine.
- Il y aura une prime de fin de semaine de 0,25 \$ de l'heure. À partir du premier (1) août 2021, cette prime augmentera à 0,30 \$ de l'heure.
- 15.11** Lorsqu'un employé(e) de la ligne N8 à l'horaire est requis par l'employeur de demeurer sur les lieux de travail durant la pause repas, l'employé(e) sera payé une prime égale à une demi-heure du taux salariale régulier.

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 Tout travail autorisé et effectué au-delà de sept heures et demie (7-1/2) par jour (douze (12) heures dans le cas de quarts prolongés ou jusqu'à un maximum de seize (16) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures) ou soixante-dix-sept (77) heures par deux (2) semaines sera rémunéré au taux majoré de moitié du salaire horaire de base de la personne salariée.

Une personne salariée à temps plein qui, au cours d'une semaine civile, travaille son premier jour de congé prévu à l'horaire sera rémunérée au taux majoré de moitié de son taux horaire de base; et si elle travaille son deuxième jour de congé prévu à l'horaire, il sera rémunérée à raison de deux fois son taux horaire de base.

Aucun sur temps ne sera payé lorsqu'une personne salariée travaille au-delà de ses heures de travail normalement prévues à l'horaire au cours d'une semaine civile, ou lors d'un jour de congé normalement prévu à l'horaire, si ces heures supplémentaires sont le résultat d'un échange de quart entre deux personnes salariées pour des raisons personnelles.

Les personnes salariées à temps partiel n'ont pas droit aux taux majorés lorsqu'elles travaillent lors d'une journée de congé normalement prévue à l'horaire à moins qu'elles travaillent au-delà d'un quart de sept heures et demie (7-1/2) (douze (12) heures dans le cas de quarts prolongés ou jusqu'à un maximum de seize (16) heures pendant une période de vingt-quatre (24) heures) ou soixante-dix-sept (77) heures par deux (2) semaines civiles.

16.02 L'employeur répartit les heures supplémentaires par ordre d'ancienneté, selon la liste des personnes ayant démontré leur intérêt à faire du temps supplémentaire, de la façon suivante :

- Débuter les appels par le nom suivant la personne ayant accepté le dernier temps supplémentaire.
- Si on se rend à la fin de la liste, il est important de revenir au début de cette liste et continuer les appels jusqu'au nom de la personne ayant accepté le dernier temps supplémentaire et lui offrir à nouveau.

16.03 Les personnes salariées ne voient pas leurs heures de travail normales réduites pour compenser pour les heures supplémentaires.

16.04 Au lieu de la rémunération pour les heures supplémentaires, la personne salariée peut choisir de recevoir un congé compensatoire calculé au même taux que la rémunération pour les heures supplémentaires. Le congé compensatoire est pris à un moment mutuellement convenable.

16.05 Un employé qui travaille un deuxième quart de travail sur une base continue où le deuxième quart de travail est accepté le jour même où il est travaillé, recevra un repas gratuit.

ARTICLE 17 – RAPPEL

- 17.01** (a) Une personne salariée rappelée au travail en dehors de ses heures de travail régulières, excepté s'il s'agit de travail supplémentaire prévu, sera rémunérée un minimum de quatre (4) heures au taux régulier, ou au taux majoré applicable pour la période travaillée au cours du rappel, lequel est le plus élevé.
- (b) Une personne salariée rappelée au travail pour remplacer une personne salariée pour un quart sera payée pour tout le quart en autant qu'elle se rapporte au travail dans la première demi-heure du quart.

ARTICLE 18 – CONGÉS FÉRIÉS

18.01 L'employeur reconnaît les jours suivants comme étant des congés fériés payés au taux régulier de la personne salariée à temps plein :

- | | |
|---------------------|-----------------------|
| 1. Jour de l'An | 7. Fête du Travail |
| 2. Vendredi Saint | 8. Action de Grâces |
| 3. Lundi de Pâques | 9. Jour de Noël |
| 4. Fête de la Reine | 10. Lendemain de Noël |
| 5. Fête du Canada | 11. Jour du souvenir |
| 6. Congé civique | 12. Jour flottant |

18.02 Une personne salariée à temps plein qui n'est pas tenue de travailler un jour de congé férié recevra une journée de salaire normal de 7.5 heures ou une journée compensatoire de 7.5 heures payée prise à une date qui convient à l'employeur et à la personne salariée dans les douze (12) mois suivants ledit congé.

18.03 L'employeur peut exiger que les personnes salariées travaillent un jour de congé férié. Il est entendu que les personnes salariées à temps plein sont payées une fois et demie le taux horaire régulier pour les heures travaillées en plus d'une (1) journée compensatoire de 7.5 heures payée prise à une date qui convient à l'employeur et à la personne salariée dans les douze (12) mois suivants ledit congé.

18.04 Si l'un de ces congés tombe pendant la période de vacances, la personne salariée à temps plein aura droit à une journée compensatoire de 7.5 heures payée.

18.05 Journée compensatoire et jour flottant

Une personne salariée qui veut prendre une journée compensatoire ou jour flottant donne un préavis à l'employeur de deux semaines du jour que l'employée veut prendre, comme elle le fait pour autres journées pré-réservées. Cette demande n'est pas sujet de restriction d'horaire d'été, Noël ou le Jour de l'An.

ARTICLE 19 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS (VACANCES) PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PLEIN SEULEMENT

19.01 La personne salariée à temps plein a droit à des congés annuels rémunérés selon les années de service comme suit :

moins d'un (1) an, après la période de probation	un (1) jour par mois – 4 %
un (1) an	deux (2) semaines – 4 %
trois (3) ans	trois (3) semaines – 6 %
huit (8) ans	quatre (4) semaines – 8 %
quinze (15) ans	cinq (5) semaines – 10 %
vingt-cinq (25) ans	six (6) semaines – 12 %
vingt-huit (28) ans	sept (7) semaines – 14 %*

* prenant effet le 1^{er} janvier 2017

19.02 La paie de vacances est de deux pour cent (2 %) du salaire brut annuel de la personne salariée par tranche de trente-sept heures et demie (37,5) de crédit de vacances, ou le salaire moyen régulier hebdomadaire de la personne salariée pour chaque tranche de crédit de vacances (38,5 heures pour les personnes salariées du service des soins infirmiers qui travaillent régulièrement les quarts de 12 heures), lequel est le plus élevé.

19.03 Une personne salariée qui quitte le service de l'employeur avant d'avoir pris ses vacances pour l'année en cours aura droit à un paiement de son salaire proportionnel aux dispositions du présent article.

19.04 La personne salariée peut prendre ses vacances en tout temps durant l'année civile. La préférence est donnée selon l'ancienneté des personnes salariées. Cependant, il est permis de reporter jusqu'à un maximum d'une (1) semaine de vacance d'une année de calendrier à l'autre.

Sauf pour les vacances prévues dans 19.05, lorsqu'un employé demande des vacances, elle doit faire sa demande par écrit au plus tard vingt-un (21) jours avant le premier jour où les vacances commenceront. Demandes formulées de cette manière seront accorder une réponse dans dix (10) jours d'affaires par la suite et ne peuvent être refusé de manière déraisonnable.

Malgré le premier paragraphe, la disponibilité des congés annuels est toujours déterminée en fonction de la capacité de l'employeur de maintenir une main-d'œuvre suffisante pour faire le travail nécessaire.

19.05 Les choix de vacances pour la période du 15 juin au 15 septembre doivent être faits par écrit avant le 15 mars chaque année.

Les choix de vacances pour la période du 15 décembre au 15 janvier doivent être faits par écrit avant le 1er octobre chaque année.

Les personnes salariées qui ne respectent pas les dates indiquées se voient assigner leurs demandes de congé en dernier et ce, en dépit de leur ancienneté.

Les cédules sont complétées et approuvées au plus tard le 1er mai pour la période du 15 juin au 15 septembre et au plus tard le 15 novembre pour la période du 15 décembre au 15 janvier.

- 19.06** La personne salariée qui a droit à un congé de maladie avec certificat, de deuil ou tout autre congé approuvé, pendant sa période de vacances ne perdra pas de journées de vacances pour la durée de tels congés. Avec entente mutuelle, la période de vacances ainsi déplacée sera ou ajoutée à la période de vacances, ou créditée à nouveau pour l'utilisation à une date ultérieure.
- 19.07** La paie de vacances sera payée à la personne salariée le dernier jour ouvrable avant le début de la période de vacances.
- 19.08** La personne salariée à temps plein pourra accumuler un maximum de cinq (5) jours ouvrables de crédits de vacances d'une année civile pour utilisation au cours de l'année civile suivante. Il est entendu que toutes vacances sont payées à l'année courante, donc une telle accumulation à l'année suivante est sans paie.
- 19.09** En février de chaque année, l'employeur fournira à chaque personne salariée de l'unité de négociation un relevé de ses congés annuels en date du 31 décembre de l'année précédente.
- 19.10** Pendant la période du 15 juin au 15 septembre de chaque année, les employés ne peuvent prendre plus que 4 semaines consécutives par occasion. Il y aura au moins 2 semaines entre chaque période de vacances prises par un employé.

ARTICLE 20 – ABSENCES AUTORISÉES

20.01 L'employeur accordera un congé sans solde et sans perte d'ancienneté pour raison valable. Les demandes de congé sont faites par écrit et soumises au directeur général du Foyer au moins deux (2) semaines avant le début du congé demandé à moins de circonstances exceptionnelles hors du contrôle de la personne salariée. Les réponses sont données par écrit et dans le cas d'un refus, précisent les raisons du refus.

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, aucun congé sans solde n'est accordé par l'employeur au cours des périodes suivantes à moins de circonstances exceptionnelles hors du contrôle de la personne salariée :

du 15 décembre au 15 janvier de chaque année
du 15 juin au 15 septembre de chaque année

Cependant, si la personne salariée désire revenir prématurément de son absence autorisée, elle doit aviser l'employeur par écrit au moins 14 jours ouvrables avant la date de son retour effectif.

20.02 Les personnes salariées nommées par le syndicat pour assister aux congrès et conférences du syndicat obtiendront un congé sans solde à condition de donner à l'employeur deux (2) semaines de préavis par écrit. Pas plus de trois (3) personnes salariées seront absentes en même temps. L'employeur continuera de payer le salaire et les bénéfices des personnes salariées et sera remboursé par le syndicat.

20.03 La personne salariée qui est appelée comme juré ou témoin a droit à un congé sans perte d'ancienneté. L'employeur paiera à la personne salariée la différence entre son salaire régulier et l'indemnité reçue à titre de juré ou témoin sauf l'indemnité de déplacement, de repas et autres dépenses. La personne salariée fournira une preuve de son service et du montant reçu en guise de salaire.

20.04 Une personne salariée à temps plein éprouvée par le décès de son conjoint, enfant, enfant sous tutelle, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère a droit à cinq (5) jours consécutifs de congé de deuil sans perte de salaire. Dans le cas du décès d'un grand-père, grand-mère, propre ou par alliance, d'un petit enfant, beau-frère, belle-sœur, gendre et belle-fille, la personne salariée a droit à trois (3) jours consécutifs de congé de deuil sans perte de salaire. Une personne salariée à temps partielle éprouvée par le décès de son conjoint, enfant, enfant sous tutelle, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère a droit à trois (3) jours consécutifs de congé de deuil sans perte de salaire. Dans le cas du décès d'un grand-père, grand-mère, propre ou par alliance, d'un petit enfant, beau-frère, belle-sœur, gendre et belle fille, la personne salarié a droit à un (1) jour de congé de deuil sans perte de salaire. Une période de congé additionnelle sans solde peut être accordée par l'employeur à condition que celle-ci n'excède pas plus d'une durée de sept (7) jours consécutifs.

20.05 Congé parental

Le congé parental sera accordé en vertu de la Loi sur les normes de travail (Annexe « C »)

La personne salariée en congé de maternité pourra demander qu'un tel congé soit prolongé pour une période additionnelle de six (6) mois, à condition que la demande soit faite au moins deux (2) semaines avant la date prévue pour le retour au travail.

- 20.06** Les personnes salariées auront droit à deux (2) heures consécutives sans pertes de salaire pour aller voter lors d'élections fédérales, provinciales ou municipales, ou lors d'un référendum à condition qu'elles n'ont pas ces deux (2) heures pour voter avant ou après les heures de travail.
- 20.07** L'employeur accorde un congé flexible sans solde et sans perte d'ancienneté pour une période totale de cinq (5) jours à toute personne salariée qui en fait la demande à condition que ce congé n'excède pas plus de deux (2) jours consécutifs en tout temps et respecte les dispositions du deuxième paragraphe de l'article 20.01.
- 20.08** Période d'absence pour rendez-vous médical
- i. Une absence de 04h00 minimum sans solde sera accordée à chaque intervenant qui en fait la demande pour un rendez-vous médical;
 - ii. Toute demande dont le délai de sept (7) jours ne sera pas respectée, sera refusée. Lorsque l'employé a moins de sept (7) jours d'avis pour le rendez-vous médical, alors l'employeur recevra la demande de congé dès que raisonnablement possible;
 - iii. La période de remplacement devra permettre suffisamment de temps pour l'aller et retour à l'endroit du rendez-vous.
- 20.09** Pour prendre un congé de maladie une personne salariée doit donner un préavis de quatre (4) heures avant le commencement du quart de travail. L'employeur comprend que dans certaines circonstances, ce délai peut ne pas être possible.

ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX ET RÉGIME DE PENSION

Sommaire des bénéfices

21.01 Les personnes salariées éligibles, bénéficient en cas de maladie, invalidité ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, après trois (3) mois d'attente.

Toute personne salariée engagée à temps plein ou minimum de 30 heures/semaine, après trois (3) mois de service continu.

L'employeur verse la pleine contribution aux régimes collectifs pour ces personnes salariées, c'est à dire assurance indemnité hebdomadaire, assurance d'invalidité de longue durée, régime de base d'assurance-vie, régime de base d'assurance-maladie et régime dentaire.

21.02 Aux fins des présentes on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'une personne salariée.

21.03 Bénéfices en cas d'invalidité

(a) Assurance-indemnité hebdomadaire

Prévoit le versement d'une prestation égale à 66,7 % du salaire hebdomadaire, par semaine. Les prestations débutent à compter de la première (1^{ère}) journée d'invalidité en cas d'accident et de la huitième (8^e) journée en cas de maladie. Les prestations sont payables pour une durée maximale de 26 semaines. L'employeur donne à chaque personne salariée à temps plein, sept (7) jours de congé de maladie par année fiscale, cumulatif d'année en année jusqu'à trente (30) jours de congé de maladie non-utilisés. Lorsque la personne salariée démissionne ou prend sa retraite, l'employeur lui remet 50% de la valeur des jours de congé de maladie non-utilisés.

Une personne embauchée après le 31 décembre 2012 ne recevra pas la valeur des jours de congé de maladie non-utilisés.

(b) Assurance d'invalidité de longue durée

Prévoit le versement d'une prestation égale à 66,7 % du salaire, jusqu'à concurrence de 2 750 \$/mois. La prestation est réduite des prestations versées par la Commission des accidents de travail et des prestations primaires versées par le Régime de pension du Canada.

Les prestations débutent après cent quatre-vingt-deux (182) jours d'invalidité totale et continuent jusqu'à soixante-cinq (65) ans ou au rétablissement, si antérieur.

Une preuve d'assurabilité est requise pour tout montant d'assurance excédant 1 750 \$/mois.

Définition d'invalidité

Établie en fonction des tâches de votre « propre emploi » au cours des 24 premiers mois de bénéfice.

21.04 Section I - Régime de base d'assurance-vie

Montant égal à une (1) fois le salaire annuel, jusqu'à concurrence d'un bénéfice maximal de 85 000 \$.

Le bénéfice réduit de 50 % à 65 ans.

Le bénéfice termine à 70 ans ou à la retraite, selon la première éventualité.

i. Assurance -décès ou mutilation par accident de base

Bénéfice égal à l'assurance-vie de base.

Prévoit en bénéfice en cas de décès accidentel, mutilation ou paralysie en raison d'accident.

Le bénéfice se termine à 65 ans ou à la retraite, selon la première éventualité.

ii. Assurance-vie des personnes à charge

Montant fixe de 5 000 \$ pour le décès du conjoint et de 2 000 \$ pour le décès de chaque enfant à charge.

21.05 Section II - Régime de base d'assurance-maladie

Bénéfice d'assurance-maladie complémentaire

Le régime de santé provincial couvre la plupart des frais d'hospitalisation et frais médicaux de base. Le bénéfice d'assurance-maladie complémentaire couvre certaines dépenses additionnelles qui ne font pas l'objet d'un remboursement en vertu du programme de santé provincial.

<u>Médicaments</u>	100 % des médicaments qui nécessitent une ordonnance au terme de la loi. Substituer par un médicament générique sauf si prescrit autrement par le médecin. Franchise de 2,00 \$ par prescription.
<u>Soins de la vue</u>	100 % des verres et montures jusqu'à concurrence d'un maximum de 300 \$/24 mois.
<u>Protection Hors Canada</u>	80 % des soins médicaux pour un traitement d'urgence. Certaines restrictions sont applicables.
<u>Soins paramédicaux</u>	80 % des soins de physiothérapie et de chiropractie. Certaines restrictions sont applicables.

<u>Autres items</u>	80 % de fournitures médicales et appareils. Certaines restrictions sont applicables.
<u>Franchises annuelles</u>	25,00 \$ (couverture seule ou familiale) par année civile. La franchise n'est pas applicable à l'hospitalisation et aux soins de la vue.
<u>Maximum global</u>	Illimité.
<u>Âge de résiliation</u>	À la retraite.

La participation au régime des bénéfices marginaux est obligatoire.

À compter du quatre-vingt dixième (90e) jour d'absence au travail en raison de maladie ou d'accident, une personne salariée n'est pas admissible aux bénéfices du régime de base d'assurance-maladie. Toutefois, si l'absence est due à une blessure ou à un accident survenus au travail auxquels s'applique la loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents de travail, la personne salariée continue de bénéficier du régime pendant les premiers dix huit (18) mois de l'absence (en vigueur le 1e septembre 2000).

21.06 Il est entendu qu'afin de bénéficier de l'assurance-indemnité hebdomadaire et de l'assurance d'invalidité de longue durée, le consentement de la personne salariée est requis par le Foyer pour la divulgation d'information médicale.

21.07 Régime dentaire

L'employeur verse quatre-vingt pour cent (80 %) de la contribution au régime dentaire de base.

La couverture comprend :

- Pas de déductible
- 100 % de remboursement
- 1 000 \$ maximum par année par personne; 1 250 \$ maximum par année par personne (à compter du 1^{er} octobre 2018)
- Paiement basé sur les tarifs selon la grille courante de l'A.D.O. chaque année.
- Visites dentaires de rappel limitées à tous les 9 mois pour les personnes de 18 ans et plus et tous les 6 mois pour les personnes en-dessous de 18 ans.

21.08 Régime de pension

Dans le présent article, les termes suivants ont la signification indiquée ici :

(a) « le Régime » désigne le Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes, un régime interentreprises.

« salaire admissible » désigne le salaire normal de base pour toutes les heures de travail effectuées, plus :

- i. la part des heures rémunérées à salaire normal parmi les heures de travail effectuées un jour férié;
- ii. l'indemnité de congé payé, pour les heures non travaillées;
- iii. la paye de vacances.

Sont exclus tous les autres paiements, bonis, indemnités et autres versements semblables.

« employé admissible » désigne tout employé à temps plein ou à temps partiel qui est inclus à l'unité de négociation et comporte à son actif neuf cent soixante-quinze (975) heures de service.

- (b) Chaque employé admissible couvert par la présente convention collective versera au Régime, pour chaque période de paye, une cotisation égale à quatre pour cent (4 p. 100) du salaire admissible. L'employeur versera au Régime, au nom de chaque employés admissible et pour chaque période de paye, une cotisation égale à quatre pour cent (4 p. 100) du salaire admissible. Cette disposition entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la délivrance de la présente sentence arbitrale.
- (c) L'employeur versera au Régime les cotisations de l'employé et de l'employeur dans les trente (30) jours qui suivent la fin du mois civil où se termine la période de paye à laquelle se rapportent les cotisations.
- (d) Le syndicat reconnaît et convient que, exception faite de ses cotisations au Régime décrites dans le présent article, l'employeur ne sera ni obligé de participer au coût des prestations décrites par le Régime, ni tenu de verser de telles prestations.
- (e) Le syndicat et l'employeur reconnaissent et conviennent que, en vertu des lois ou des règlements en vigueur sur les pensions, l'employeur n'est aucunement tenu de financer un déficit du Régime, mais doit verser seulement les cotisations prescrites par la convention collective en vigueur entre les parties.
- (f) L'employeur et le syndicat comprennent et conviennent que, dans l'éventualité d'une modification de la loi ou des règlements en vigueur sur les pensions qui majorerait la cotisation de l'employeur de telle sorte qu'elle dépasse le montant stipulé dans la convention collective en vigueur, les parties se réuniront directement pour décider de méthodes destinées à alléger l'obligation accrue de l'employeur, dans la mesure où ladite obligation excède celle qui lierait l'employeur si le Régime était un régime à cotisations déterminées.
- (g) L'employeur convient de procurer au personnel administrateur du Régime, en temps opportun, tous les renseignements prescrits par la Loi sur les régimes de retraite, L.R.O. 1990, ch. P-8 et par ses modifications et dont le personnel administrateur pourrait avoir besoin à juste titre pour bien enregistrer et traiter les cotisations et les prestations de retraite.

À titre de précision, les renseignements requis pour chaque employé en vertu de l'article .05 de la convention sont les suivants :

- i. Renseignements fournis UNE SEULE FOIS au moment de la mise en œuvre du Régime :
 - Date d'embauche;
 - Date de naissance;
 - Date de la première cotisation;
 - Liste d'ancienneté, y compris les heures cumulées entre la date d'embauche et la date d'admission de l'employé au Régime (aux fins du calcul des crédits de service passé).

- ii. Renseignements fournis AVEC CHAQUE versement :
 - Nom;
 - Numéro d'assurance sociale;
 - Mensualité;
 - Gains donnant droit à une pension;
 - Cumulatif annuel des cotisations;
 - Part de l'employeur dans les arriérés attribuables à une erreur ou à l'inscription tardive de l'employé par l'employeur.

- iii. Renseignements fournis UNE FOIS, EN CAS DE LA MODIFICATION DE LA SITUATION :
 - Adresse complète fournie à l'établissement;
 - Date de cessation d'emploi, le cas échéant (JJ-MM-AA).

- iv. Renseignements fournis UNE FOIS S'IL EST FACILE DE LES OBTENIR :
 - Sexe;
 - État civil.

Dans la mesure du possible, l'employeur répondra à toute autre demande de renseignements aux frais de Régime, à moins qu'il ne s'agisse de renseignements que l'employeur est tenu de fournir selon la loi.

21.09 Après une absence sans rémunération de plus de 30 jours consécutifs, l'employé, s'il désire continuer à recevoir des bénéficiés, deviendra responsable du paiement complet de la prime des bénéficiés selon l'article 21, pour toute la durée de l'absence. Pour l'application de cet article, l'absence décrite à l'article 21.03 (1) est considérée comme une absence rémunérée.

L'employeur continuera à être responsable du paiement de sa partie des primes des bénéficiés de l'article 21 si l'absence est due à une blessure ou à un accident survenu au travail auquel s'applique la loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents de travail, la personne salariée continue de bénéficié du régime pendant les premiers dix-huit (18) mois de l'absence.

ARTICLE 22 – PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

- 22.01** Une personne salariée à temps partiel est une personne salariée qui travaille pour le Foyer sur une base régulière de soixante (60) heures ou moins durant une période de deux (2) semaines.
- 22.02** Les personnes salariées à temps partiel reçoivent dix pour cent (10 %) de leur taux normal au lieu des avantages sociaux (c'est-à-dire, ceux payés en partie ou entièrement par l'employeur, étant une compensation directe ou autrement, incluant la paie pour les congés fériés) plus le pourcentage des congés annuels établi en fonction de l'ancienneté. À partir du premier (1) août 2021 ce pourcentage augmentera à dix et demi pour cent (10.5 %).

ARTICLE 23 – CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

- 23.01** Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement en partie ou en totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées comme suit :
- (a) L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu;
 - (b) il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;
 - (c) tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention;
 - (d) l'employeur transmet au syndicat copie du tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.
- 23.02** L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu de la Loi du Travail de l'Ontario.

ARTICLE 24 – RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

- 24.01** Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire permettant aux personnes salariées qui les suivent d'avoir accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation ou des Collèges et Universités.
- 24.02** L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la commission scolaire locale, le collège Niagara, l'université Brock à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à ce diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.
- 24.03** Les cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.
- 24.04** La durée des cours et la teneur des programmes sont fixés par le ministère de l'Éducation ou des Collèges et Universités.
- 24.05** Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service a droit à un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliés aux titres d'emploi prévus à la présente convention.
- 24.06** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée peut, avec l'approbation de l'employeur, obtenir une prolongation de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 24.07** Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas cent quatre (104) semaines, la personne salariée conserve son ancienneté.
- 24.08** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser par écrit l'employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.
- 24.09** Lorsque l'employeur demande à un employé de poursuivre un cours d'éducation, il s'engage à en payer intégralement le coût, dès que l'employé aura terminé son cours avec succès.

ARTICLE 25 – ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

25.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas de police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et la cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière, aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 26 – ALLOCATION DE DÉPLACEMENT

26.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, elle a droit à une indemnité de 0,45 \$ le km.

Si la politique de l'employeur prévoit un taux supérieur à 0,45\$, l'employé aura droit au bénéfice de la politique.

26.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée. Une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants :

- l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

Le kilométrage remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le port d'attache auquel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

26.03 Frais d'automobile

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés.

26.04 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui sont payées en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement dans un délai raisonnable :

- déjeuner : 10,00 \$
- dîner : 15,00 \$
- souper : 20,00 \$

26.05 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus.

26.06 Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 20,00 \$.

ARTICLE 27 – CORPORATIONS PROFESSIONNELLES

27.01 La personne salariée est libre d'appartenir à une corporation professionnelle sauf dans les cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à telle corporation.

ARTICLE 28 – SALAIRES, ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS

- 28.01** Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, le nom et le prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant du salaire net.
- 28.02** L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.
- L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée y incluant ses bénéfices marginaux.
- 28.03** L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ une attestation écrite de l'expérience acquise par celle-ci dans l'établissement.
- 28.04** Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 conformément aux différents règlements du Ministère du Revenu.
- 28.05** La paie est distribuée par chèque et/ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat.
- 28.06** Erreurs
- Advenant une erreur sur la paie de cinquante (\$50,00) et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû.
- Aucune retenue ne peut être faite sur la paie de la personne salariée pour le bris ou perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée par l'employeur. Tous les autres montants inférieures seront payés et corrigés sur la prochaine paie.
- 28.07** La personne salariée qui, durant une semaine travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail. Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées à temps partiel de la liste de disponibilité.
- 28.08** L'employeur paie les salaires toutes les deux (2) semaines conformément à l'annexe « B » ci-joint, considérée comme faisant partie intégrante de la présente convention collective. À chaque paie, la personne salariée reçoit un relevé détaillé de son salaire et des déductions.
- Les personnes salariées reçoivent leur talon de chèque de paie pendant leur quart de travail normal, sauf ceux qui travaillent les quarts de soirée ou de nuit. Ceux qui

travaillent le quart de soirée ou de nuit reçoivent leur talon chèque de paie au début de leur quart de travail le jour de la paie.

- 28.09** Lorsqu'une personne salariée remplace temporairement dans un poste supérieur ou accomplit les tâches principales d'un poste supérieur, elle reçoit le taux établi pour ledit poste. Si la personne salariée est temporairement affectée à un poste inférieur, elle continue de recevoir son taux régulier.
- 28.10** Une fois avisé par la personne salariée et après vérification par l'employeur, ce dernier émet un chèque additionnel pour combler tout manque sur la paie d'une personne salariée. Le chèque additionnel est émis dans les vingt-quatre (24) heures après que la personne salariée ait avisé l'employeur.
- 28.11** Lorsque l'employeur impose le port d'un uniforme, la personne salariée reçoit dix (10) sous pour chaque heure payée en guise d'allocation d'uniforme. Cette allocation est versée tous les trois (3) mois, par chèque distinct du chèque de paie.

ARTICLE 29 – TRANSPORT DES RÉSIDENTS

29.01 La personne salariée chargée d'accompagner un résident à l'extérieur de l'établissement reçoit la rémunération et les indemnités suivantes :

- elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le résident, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée suivant les dispositions de la convention collective y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée;
- une fois qu'elle a laissé le résident, elle doit revenir à l'établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;
- l'employeur rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives.

ARTICLE 30 – SANTÉ/SÉCURITÉ

30.01 Comité conjoint sur la santé et la sécurité au travail

Les parties aux présentes conviennent de former un comité conjoint sur la santé et la sécurité chargé d'améliorer les conditions touchant la santé et la sécurité. Le comité se compose d'au plus deux membres du syndicat. La Loi sur la santé et la sécurité au travail sert de ligne directrice au comité. Les membres du comité conjoint ne subissent aucune perte de traitement pour le temps passé aux réunions du comité conjoint sur la santé et la sécurité au travail.

30.02 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire numéro 7 requis par la Commission des Accidents de Travail de l'Ontario lors de la déclaration d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

30.03 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un résident peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, l'employeur prend immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 31 – COMITÉ CONJOINT DE CONSULTATION (CONSULTATION MIXTE)

- 31.01** Les parties à la présente convention constituent un comité appelé le comité conjoint de consultation.
- 31.02** Le comité est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants du syndicat. Le comité est co-présidé par les membres de ce dernier. De plus, le comité peut inviter des personnes-ressources à participer à ses réunions lorsqu'il est saisi de questions précises.
- 31.03** Le comité est autorisé à faire des recommandations et il est convenu que ces recommandations ne peuvent faire l'objet d'un grief.
- 31.04** Le comité se réunit au besoin par entente mutuelle des parties.
- 31.05** Aucune personne salariée ne subit de perte de salaire au titre du temps qu'elle consacre aux réunions du comité conjoint de consultation.

ARTICLE 32 – PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

32.01 Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, est victime d'un accident attribuable à un résident, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit, à l'exception des bijoux.

De plus, lorsque la personne salariée utilise ses propres outils, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 33 – CLASSES D'EMPLOIS

- 33.01** L'employeur s'engage à dresser des descriptions de tâches pour toutes les classifications contenues à l'annexe « B ». De plus, il s'engage à ne pas changer les classes d'emplois existantes sans en avoir discuté avec le syndicat.
- 33.02** Les classes d'emplois existantes ne sont pas retirées de la présente convention collective sans le consentement du syndicat.
- 33.03** Lorsque les tâches d'une classification sont changées (autre que sur une base temporaire), ou que le syndicat ou une personne salariée croit qu'elle est incorrectement classée, ou lorsqu'un poste qui n'apparaît pas à l'annexe B est établi pendant la durée de la présente convention collective, le salaire est le sujet d'une négociation entre l'employeur et le syndicat. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la reclassification ou le salaire du poste en question, le différend est référé à l'arbitrage conformément aux dispositions prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 34 – RÉTROACTIVITÉ

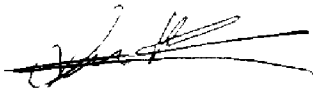
- 34.01** Seuls les augmentations salariales et ajustements mentionnés explicitement sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2019 pour toutes les personnes salariées de l'unité d'accréditation. Les personnes salariées embauchées après cette date ont droit à l'augmentation au prorata à compter de la date d'embauche.
- 34.02** L'augmentation salariale générale, les nouveaux taux de salaire et les nouveaux avantages découlant de la nouvelle convention entre les parties sont rétroactifs au 1^{er} janvier 2019, à moins de stipulations contraires contenues à la présente convention. Une personne salariée active au régime de paie qui quitte le service de l'employeur après le 1^{er} janvier 2019 et avant la signature de la présente convention reçoit toute augmentation salariale négociée.

ARTICLE 35 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 35.01** La présente convention collective est exécutoire et est en vigueur du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021 et se renouvelle d'année en année à moins qu'une des parties avise l'autre par écrit de son désir d'y mettre fin ou d'y apporter des changements.
- 35.02** La présente convention collective peut être amendée en tout temps avec le consentement mutuel des parties.
- 35.03** La partie qui souhaite proposer des modifications à la présente convention collective donne à l'autre partie un avis écrit de son intention dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils qui précèdent la date d'expiration de la convention. L'autre partie est tenue de commencer à négocier une nouvelle convention dans les quinze (15) jours civils suivant la réception de cet avis ou à tout autre moment convenu par les deux parties. Les deux parties poursuivent la négociation de bonne foi et font tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective révisée ou nouvelle.

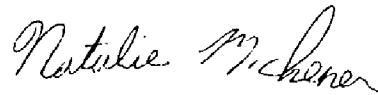
Signée à Welland (Ontario), ce 23 jour de janvier 2023.

POUR L'EMPLOYEUR



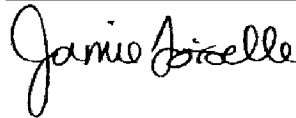


POUR LE SYNDICAT









:pc/sepb491

ANNEXE « A »
Reconnaissance d'ancienneté pour les infirmiers (ères) auxiliaires

À l'embauche d'une infirmière auxiliaire, à la fin de la période de probation l'employeur doit reconnaître l'expérience acquise avec l'employeur précédant. Une année d'expérience salariale sera reconnue pour chaque 2 années d'expérience de travail acquis dans un domaine connexe.

Les infirmières auxiliaires déjà à l'emploi du Foyer au moment de la ratification de la convention collective qui ont récemment été embauchées devront être reclassées à l'étape 2 selon le nombre d'année d'expérience acquise à moins que cela les amène au maximum de l'échelle salariale de la présente entente.

Les infirmières auxiliaires déjà au maximum de l'échelle salariale ne seront pas considérées par la présente entente.

**ANNEXE « B »
GRILLE SALARIALE PAR CLASSIFICATION**

À compter du 1^{er} janvier 2019 :				
Classification	Base	Après 1 an de service	Après 2 ans de service	Après 3 ans de service
Cuisine, entretien ménager, buanderie	\$17.05	\$18.46	\$19.24	\$19.99
Aide en soins de santé	\$18.28	\$19.04	\$19.81	\$20.65
Infirmière auxiliaire autorisée	\$22.19	\$23.14	\$24.18	\$25.29
Aide à la physiothérapie	\$22.19	\$23.14	\$24.18	\$25.29
Récréologue	\$22.52	\$23.48	\$24.55	\$25.67
Cuisinier	\$21.37	\$22.42	\$23.41	\$24.44

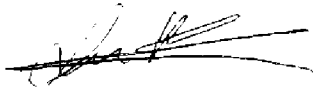
À compter du 1^{er} janvier 2020 :				
Classification	Base	Après 1 an de service	Après 2 ans de service	Après 3 ans de service
Cuisine, entretien ménager, buanderie	\$17.93	\$18.65	\$19.43	\$20.19
Aide en soins de santé	\$18.47	\$19.23	\$20.01	\$20.86
Infirmière auxiliaire autorisée	\$22.42	\$23.37	\$24.42	\$25.54
Aide à la physiothérapie	\$22.42	\$23.37	\$24.42	\$25.54
Récréologue	\$22.83	\$23.81	\$24.90	\$25.92
Cuisinier	\$21.59	\$22.65	\$23.64	\$24.78

À compter du 1 ^{er} janvier 2021 :				
Classification	Base	Après 1 an de service	Après 2 ans de service	Après 3 ans de service
Cuisine, entretien ménager, buanderie	\$18.11	\$18.83	\$19.63	\$20.39
Aide en soins de santé	\$18.65	\$19.43	\$20.21	\$21.07
Infirmière auxiliaire autorisée	\$22.64	\$23.60	\$24.66	\$25.80
Aide à la physiothérapie	\$22.64	\$23.60	\$24.66	\$25.80
Récréologue	\$23.06	\$24.05	\$25.15	\$26.18
Cuisinier	\$21.80	\$22.87	\$23.88	\$25.03

*Aide-Récréologue : Le syndicat et l'employeur sont en discussion pour inclure ce poste dans cette grille salariale. Les parties tenteront de résoudre leur désaccord concernant le taux salariale durant la nouvelle ronde de négociation, mais advenant une non-résolution les parties utiliseront la procédure de grief.

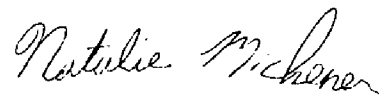
Paraphé à Welland (Ontario), ce 23 jour de janvier 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

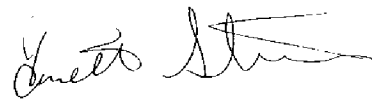


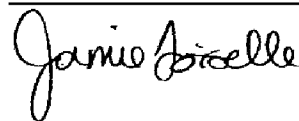


POUR LE SYNDICAT









ANNEXE « C » CONGÉ PARENTAL

Congé de maternité

- toutes les personnes salariées enceintes auront droit à un congé de maternité de dix-sept (17) semaines;
- le congé de maternité peut commencer jusqu'à dix-sept (17) semaines avant la date prévue pour la naissance;
- les personnes salariées qui ont l'intention, de prendre un congé de maternité doivent en aviser l'employeur par écrit deux semaines avant le début du congé, tout en fournissant un certificat médical attestant la date prévue pour la naissance;
- les personnes salariées ayant déjà avisé l'employeur de la date du début du congé de maternité pourront devancer ladite date en donnant un nouvel avis au moins deux semaines avant la nouvelle date de départ, ou retarder ladite date à condition d'en aviser l'employeur deux semaines avant la date où le congé devait commencer; et
- une personne salariée peut écourter son congé de maternité en avisant l'employeur par écrit, au moins quatre (4) semaines avant la date où elle compte retourner au travail.

Congé parental

- un personne salariée a droit à un congé (parental) d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines à la suite de la naissance ou l'adoption de son enfant;
- les personnes salariées éligibles sont les parents naturels, les parents adoptifs et toute personne ayant une relation permanente avec le parent naturel ou adoptif et qui entend traiter l'enfant comme le sien;
- les personnes salariées doivent débiter leur congé parental dans les trente-cinq (35) semaines précédant la naissance ou l'arrivée de l'enfant;
- le congé parental de la mère naturelle qui a bénéficié d'un congé de maternité doit commencer après que le congé de maternité a pris fin, à moins que l'enfant ne soit pas encore sous sa garde ou ses soins;
- la personne salariée qui compte prendre un congé parental doit en aviser l'employeur par écrit au moins deux (2) semaines avant le début du congé. Toutefois, un parent qui cesse de travailler parce qu'il a la garde de l'enfant plus tôt que prévu aura droit au congé parental à compter de la date où il a cessé de travailler; et
- une personne salariée peut écourter son congé parental à condition d'en aviser l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.

Retour d'un congé de maternité/parental

- à la fin du congé de maternité ou parental, la personne salariée reprend le poste qu'elle occupait avant ledit congé ou un poste comparable;
- à son retour au travail, la personne salariée a droit au salaire le plus élevé soit du salaire au moins égal à son salaire le plus élevé payé immédiatement avant le congé, soit au salaire qu'il gagnerait s'il n'avait pas pris de congé; et
- les personnes salariées en congé de maternité ou congé parental continuent d'accumuler l'ancienneté pendant la durée du congé. Pour les personnes salariées à temps partiel, la moyenne des treize (13) semaines précédant le congé de maternité ou parental sera considérée pour fin d'ancienneté.

Avantages sociaux

- La personne salariée en congé de maternité ou congé parental peut continuer de participer à tous les régimes d'assurances offerts au travail, soit le fonds de pension, assurance-vie, assurances-groupe, plan dentaire, à moins d'avis écrit contraire. L'employeur continue de verser sa part de contribution aux divers régimes à moins que la personne salariée ait choisi de ne pas y participer.

Conditions de travail

- La personne salariée enceinte ne sera pas forcée d'accomplir des tâches qui peuvent mettre le fœtus en danger, i.e. équipement ou utilisation de produits chimiques, etc... La personne salariée enceinte pourra choisir de faire d'autres tâches que le Foyer lui offrira après avoir consulté le syndicat. Une personne salariée enceinte qui opte pour d'autres tâches ne subira pas de perte de salaires, d'avantages ou d'ancienneté.

ANNEXE « D »
PLAN DES EFFECTIFS PAR SERVICE

SERVICE DES SOINS INFIRMIERS	
Infirmière auxiliaire autorisée	Nord; 06h30 à 14h30; 75 heures; 1 poste
Infirmière auxiliaire autorisée	Nord; 14h30 à 22h30; 75 heures; 1 poste
Infirmière auxiliaire autorisée	Nord et Sud; 67.5 heures; 1 poste
Infirmière auxiliaire autorisée	74.5 heures; 1 poste
Infirmière auxiliaire autorisée	Nord; 06h30 à 14h30; 22.5 heures; 1 poste
Infirmière auxiliaire autorisée	Nord; 14h30 à 22h30; 22.5 heures; 1 poste
Aide en soins de santé	06h00 à 18h00; 77 heures; 2 postes
Aide en soins de santé	18h30 à 06h30; 78.5 heures; 2 postes
Aide en soins de santé	06h00 à 14h00; 75 heures; 3 postes
Aide en soins de santé	06h00 à 14h00; 52.5 heures; 4 postes
Aide en soins de santé	06h00 à 14h00; 45 heures; 2 postes
Aide en soins de santé	06h00 à 14h00; 30 heures; 4 postes
Aide en soins de santé	11h45 à 19h45; 75 heures; 1 poste
Aide en soins de santé	11h45 à 19h45; 30 heures; 1 poste
Aide en soins de santé	14h00 à 22h00; 75 heures; 2 postes
Aide en soins de santé	14h00 à 22h00; 52.5 heures; 2 postes
Aide en soins de santé	14h00 à 22h00; 45 heures; 2 postes
Aide en soins de santé	14h00 à 22h00; 30 heures; 2 postes
Aide en soins de santé	22h30 à 06h30; 52.5 heures; 2 postes
Aide en soins de santé	14h00 à 21h30; 45 heures; 2 postes
SERVICE ALIMENTAIRE	
Cuisinier	07h30 à 16h30; 76.5 heures; 1 poste
Cuisinier	07h30 à 16h30; 43.5 heures; 1 poste
Cuisinier (prép.)	09h00 à 13h00; 2 postes
Aide au service alimentaire	09h30 à 18h30; 51 heures; 2 postes
Aide au service alimentaire	09h30 à 18h30 et 06h30 à 14h30; 47 heures; 1 poste
Aide au service alimentaire	06h30 à 14h30; 75 heures; 1 poste
Aide au service alimentaire	14h30 à 19h30; 35 heures; 2 postes

SERVICE DE SOUTIEN	
Buanderie	06h00 à 14h00; 75 heures; 1 poste
Buanderie	06h00 à 14h00; 15 heures; 2 postes
Entretien ménager	07h00 à 15h00; 75 heures; 1 poste
Entretien ménager	08h00 à 15h00; 26 heures; 1 poste
SERVICE D'ANIMATION	
Récréologue	09h00 à 17h00; lundi au vendredi

Toute modification apportée à cette annexe sera discutée lors des réunions organisées au titre de l'Article 31.

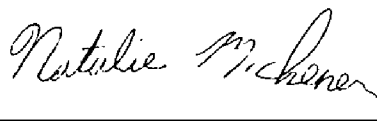
*Aide-Récréologue : Le syndicat et l'employeur sont en discussion pour inclure ce poste dans cette grille (annexe D). Advenant un désaccord à la table de négociation, les parties utiliseront la procédure de grief.

Paraphé à Welland (Ontario), ce 23 jour de janvier 2023.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

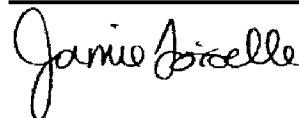












ANNEXE « E »
LISTE DES ENTENTES LOCALES

- #EL005-2002 – Prise de congé de maladie
- #EL010-2002 – Déplacements d'un quart de travail afin de combler un autre quart de travail
- #EL017-2003 – Cancellation des quarts de travail cédulés pour des activités spéciales
- #EL028-2009 – Échange de quart de travail

#EL005-2002 – Prise de congé de maladie

Considérant que :

- Selon l'article 21.03 de la convention collective chaque employé à temps plein, a droit à 7 jours de congé de maladie par année fiscale.
- Dans certaines circonstances le nombre de congés autorisés (7) peut devenir insuffisant, il y a donc lieu de trouver une alternative pour ne pas pénaliser la personne concernée.

Il est convenu entre les parties :

- Qu'une personne peut prendre ses jours (heures) de maladie selon son besoin.
- Que lorsque le nombre d'heures de maladie alloué est épuisé, il est possible de compenser par des heures prises dans les congés fériés accumulés.
- Qu'à l'épuisement des jours de maladies et des congés fériés accumulés, toute absence sera considérée comme sans solde.
- Que dans le cas des personnes qui ne peuvent accumuler leurs congés fériés, et qu'ils doivent les prendre au fur et à mesure, dans cette situation il leur sera possible d'utiliser au maximum 5 jours de vacances.
- Que l'utilisation des congés de vacances devra se faire qu'après épuisement des congés maladies, et congés fériés.

Que l'on ne peut pas prendre un congé férié de façon anticipé (avant la date de la fête).

Ex. : La fête de Noël au mois de juillet.

N.B. : Il est convenu que ce présent entente locale remplace l'entente locale : Prise de congé de maladie #EL005-2000.

Ont signé en date du : 12 décembre 2002

André Tremblay pour l'employeur

Ronald Goodwin, SCFP local 3606

#EL010-2002 – Déplacements d'un quart de travail afin de combler un autre quart.

Considérant que :

- Le processus de remplacement a été respecté et qu'un quart n'est pas encore remplacé.

Il est convenu entre les parties :

- Qu'un quart du lendemain soit déplacé, par ordre de séniorité, peu importe le quart qui devra être remplacé.

Ont signé en date du : 23 juin 2002

André Tremblay pour l'employeur

Ronald Goodwin, SCFP local 3606

#EL017-2003 – Cancellation des quarts de travail cédulés pour des activités spéciales

Considérant que :

- Sur une base mensuelle de septembre à mai des brunches sont cédulés pour les parents des familles.
- À l'occasion d'autres activités spéciales sont organisées dans divers secteurs d'activités.
- Des quarts de travail sont cédulés pour ces occasions, tel un quart de 08h00 la veille d'un brunch et un 04h00 le jour même de l'évènement d'autres situations de ce genre peuvent se présenter lors de d'autres activités importantes.
- Selon l'article 15.02 de la convention collective, tout employé cédulé doit être avisé sept jours, avant tout changement à la cédule.
- Ces activités spéciales peuvent être annulées à la dernière minute à cause de raisons hors de tout contrôle administratif (déclaration de période épidémique).
- Ces quarts de travail, cédulés pour ces activités spéciales, sont en réalité des heures de surplus pour les employés, et ne font pas partie des postes dûment négociés à l'intérieur de la convention collective.
- De part et d'autre il est convenu que les personnes qui sont appelées à combler des heures, peuvent accumuler les heures d'ancienneté en équivalence.

Il est donc convenu entre les personnes et les instances concernées que:

- Les personnes cédulés devront être avisés dès la cancellation de l'évènement, et l'infirmière autorisée et/ou la personne responsable des cédules devra corriger les cédules, afin d'éviter les manques à gagner de la part des employés concernés.
- Aucun manque à gagner ne pourra être réclamé par les personnes concernées en regard du non respect de l'article 15.02 de la convention collective.
- Si une activité spéciale qui a lieu sur une base périodique, doit être annulée ou annulée définitivement, il est de la prérogative du service administratif de prendre la décision sans préjudice.

Ont signé en date du : 11 février 2003

André Tremblay pour l'employeur

Ronald Goodwin SFCP, local 3606

#EL028-2009 – Échange de quart de travail

Considérant que :

- L'article 2.03 de la convention collective stipule que :

Pendant la période du 15 juin au 15 septembre ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée à temps partiel doit exprimer une des possibilités minimales de deux (2) jours par semaine incluant un (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines.

- L'article 2.05 stipule aussi que :

La personne salariée à temps partiel inscrite ne peut pas se déclarer non-disponible pendant les périodes mentionnées au paragraphe 2.03 sauf pour les motifs d'absence prévus à la convention collective.

Il est donc convenu entre les parties :

- Lorsqu'une personne à temps partiel nécessite exceptionnellement une journée de congé, la personne peut faire un échange avec un autre employé qui a exprimé son ~~avec~~ consentement en complétant le formulaire approprié (modification à la cédule). Le service de la paie et/ou l'infirmière responsable doivent en être informé.

Lorsqu'il s'agit d'un échange entre des quarts de huit (8) et douze (12) heures, les employés deviennent responsables d'assumer leur nouveau quart de travail et seront rémunérer en conséquence des heures travaillées.

Cet échange de quart ne peut créer des heures supplémentaires tel que défini à l'article 16.

Cet échange de quart doit respecter les normes d'emploi en matière de périodes d'inactivité entre les quarts de travail et permettre onze heures de repos entre la fin du quart et avant de débiter un autre quart de travail.

Exemples :

Si la personne est détentrice d'un horaire de travail de 12 heures et veut faire l'échange avec une personne détentrice d'un 08h00 heures, il est toujours possible de faire l'échange à la condition que la personne qui demande l'échange sera rémunérée pour 8h00 heures et celle qui accepte l'échange sera rémunérée pour le 12h00 heures.

Si la personne qui demande de faire l'échange est détentrice d'un 8h00 heures et celle qui accepte l'échange est détentrice d'un 12 heures, ce sera la personne qui accepte l'échange qui sera rémunéré pour le 8h00 heures et celle qui demande l'échange qui sera rémunéré pour le 12 heures.

N.B. Il est entendu que cette entente est possible seulement lorsqu'il y a consentement de part et d'autre, et cette entente peut être abolie n'importe quand selon la volonté d'une ou l'autre des parties.

Il est aussi entendu qu'il faut que ce soit un quart de travail régulier et non un quart de travail accepté en surplus ou en temps supplémentaire.

Ont signé en date du : 9 juillet 2009

André Tremblay pour l'employeur

France Labbé, SCFP, local 3606