

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

**LA SECTION LOCALE 4666 DU
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

SCFP / *Syndicat canadien
de la fonction publique*

ET LE

CENTRE ÉDUCATIF FÉLIX LE CHAT

Durée de l'entente :

du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2024

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 – PORTÉE, RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATION	1
ARTICLE 2 – L’IMPORTANCE DE LA LANGUE FRANÇAISE	3
ARTICLE 3 – PAS DE DISCRIMINATION.....	3
ARTICLE 4 – DROITS DE L’EMPLOYEUR.....	4
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE	4
ARTICLE 6 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES.....	5
ARTICLE 7 – L’EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT DOIVENT INFORMER LES NOUVELLES EMPLOYÉES.....	5
ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE	6
ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	6
ARTICLE 10 – ARBITRAGE.....	8
ARTICLE 11 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET AVERTISSEMENT	9
ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 13 – PROMOTIONS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL	12
ARTICLE 14 – MISES À PIED ET RAPPELS	13
ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL	14
ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	14
ARTICLE 17 – JOURS FÉRIÉS	16
ARTICLE 18 – VACANCES ANNUELLES.....	16
ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE	17
ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS AUTORISÉS	19
ARTICLE 21 – CONGÉ DE MATERNITÉ, D’ADOPTION ET PARENTAL	21
ARTICLE 22 – PAIEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS	22
ARTICLE 23 – REMPLACEMENT DANS UN POSTE NON VISÉ PAR LA CONVENTION.....	22
ARTICLE 24 – SÉCURITÉ D’EMPLOI.....	23
ARTICLE 25 – CONDITIONS GÉNÉRALES	23
ARTICLE 26 – GÉNÉRALITÉS.....	23
ARTICLE 27 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	23
ARTICLE 28 – ASSURANCE	24
ARTICLE 29 – RÉGIME D’AVANTAGES SOCIAUX	24
ARTICLE 30 – INTERPRÉTATION OFFICIELLE ET LÉGALE	24
ARTICLE 31 – RÉGIME ENREGISTRÉ D’ÉPARGNE RETRAITE	25
ARTICLE 32 – COMITÉ SYNDICAL/PATRONAL.....	25
ARTICLE 33 – POSTE DE TRAVAIL.....	25
LETTRE D’ENTENTE – OBJET : CONGÉ DE MALADIE	26
ANNEXE « A » – GRILLES SALARIALES	27

PRÉAMBULE

Le but général de la présente convention est d'établir des relations mutuellement satisfaisantes entre l'employeur, ses employés et le syndicat; d'assurer le règlement rapide et équitable des griefs en évitant tout ralentissement de travail, grève ou lock out; d'établir et de maintenir des conditions de travail, des heures de travail et des salaires satisfaisants pour toutes les employés visées par les dispositions de la présente convention afin de continuer à assurer une bonne qualité des services actuels et futurs offerts aux enfants et aux parents tout en respectant la mission du Centre éducatif Félix le chat.

ARTICLE 1 – PORTÉE, RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATION

1,01 Portée

Cette convention s'applique à toutes les employés du Centre éducatif Félix le chat, opéré par l'Association des parents de l'école Canadienne-française (APECF) de Saskatoon inc. à l'exception :

- du personnel de la direction;
- des stagiaires;
- des employés temporaires financées par un octroi;
- des employés étudiantes d'été.

Les personnes dont les emplois ne font pas partie de l'unité de négociation ne peuvent pas faire un travail compris dans l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence ou avec l'accord des deux parties.

1,02 Unité de négociation

L'employeur reconnaît que le Syndicat canadien de la fonction publique, par sa section locale 4666, est le seul et unique agent de négociation collective pour les employés du Centre éducatif Félix le chat qui reçoivent tous les avantages découlant de la présente convention. L'employeur accepte par les présentes de négocier avec le syndicat, ou avec l'un ou l'autre de ses comités autorisés, toutes les questions concernant les relations entre les parties, dans le but de régler de façon pacifique et à l'amiable tout différend qui pourrait surgir entre eux.

1,03 Renseignements techniques

L'employeur doit fournir au syndicat, sur demande, les renseignements requis par le syndicat, comme les descriptions d'emploi, les postes inclus dans l'unité de négociation, les classifications d'emploi, les taux salariaux, et tous les autres renseignements techniques et rapports, dossiers, études, sondages, manuels, directives ou documents nécessaires à des fins de négociation collective.

1,04 a) Aucune autre convention

Aucune employée n'a l'obligation, ni le droit de conclure avec l'employeur ou ses représentants une entente écrite ou verbale qui pourrait être contraire aux conditions de la présente convention.

- b) Dans la représentation d'une employée ou d'un groupe d'employées, la représentante nommée par le syndicat sera la porte-parole. À cette fin, le syndicat doit fournir à l'employeur les noms des dirigeantes. De même, l'employeur doit fournir au syndicat une liste des supérieurs avec qui le syndicat est censé discuter. Toute représentation entre l'employeur et la section locale doit être effectuée dans la langue française.

1,05 Définitions

Dans la présente convention les définitions suivantes s'appliquent :

- a) *Temps plein* : Une employée à temps plein est une employée qui doit régulièrement effectuer le nombre complet d'heures de travail prévues à l'article 15,01.
- b) *Temps partiel* : Une employée à temps partiel est une employée qui doit régulièrement effectuer un nombre d'heures de travail inférieur au nombre d'heures prévues à l'article 15,01. Une employée à temps partiel peut aussi être appelée sans préavis et ainsi recevoir des heures additionnelles.
- c) *Employée permanente* : Une employée détenant au moins un ECE1 à temps plein ou à temps partiel de façon continue, qui a passé la période de probation prévue à l'article 12,03, et qui reçoit tous les avantages découlant de la présente convention.
- d) *Employée temporaire* : Une employée temporaire est une employée à temps plein ou à temps partiel pour une période déterminée de plus de trois (3) mois. Les employées temporaires reçoivent tous les avantages découlant de la présente convention, sauf dans les cas spécifiquement exclus.
- e) *Employée occasionnelle* : Une employée occasionnelle est une employée qui n'est pas permanente, qui travaille sur appel et qui n'est pas régulièrement sur un horaire fixe. Les employées occasionnelles sont régies par les dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux articles 19 – Congé de maladie, 20 – Autres congés autorisés et 29 – Régime d'avantages sociaux.
- f) *Employée stagiaire* : Une stagiaire est une étudiante d'une institution secondaire ou postsecondaire qui accomplit sans rémunération des tâches régulières au Centre éducatif, sous la supervision de la direction ou d'une employée. Elle n'est pas incluse dans le calcul des ratios employées/enfants. Les stagiaires ne deviennent pas des membres du syndicat et ne reçoivent pas les avantages découlant de la présente convention.

- g) *Employée temporaire financée par un octroi spécial* : Une employée temporaire financée par un octroi spécial est une personne dont la position est financée par un programme de création d'emploi ou par un programme de perfectionnement à l'emploi administré par les gouvernements fédéral ou provinciaux, le Conseil des écoles fransaskoises ou une institution reconnue par les gouvernements fédéral ou provinciaux, et qui dure pour une période de temps spécifique, en autant que cette position ne conduit pas à la réduction du personnel existant, et que l'emploi soit offert à des candidates qui rencontrent les critères des programmes de subventions. Ces employées ne deviennent pas des membres du syndicat et ne reçoivent pas les avantages offerts découlant de la présente convention.
- h) *Employée étudiante d'été* : Une employée étudiante d'été est une étudiante d'une institution secondaire ou postsecondaire qui est embauchée pour travailler entre le premier mai et le dix septembre. Les employées étudiantes d'été ne deviennent pas des membres du syndicat et ne reçoivent pas les avantages découlant de la présente convention.
- i) Le personnel de la direction comprend la direction, l'assistante direction, le comptable et la direction intérimaire du Centre éducatif. Le personnel de la direction est exclu des provisions de la présente convention.
- j) Mots pluriels ou masculin

Lorsque le singulier ou le féminin est utilisé dans la présente convention, il doit être considéré comme si le pluriel ou le masculin avait été utilisé lorsque le contexte de la partie ou des parties aux présentes le requiert.

ARTICLE 2 – L'IMPORTANCE DE LA LANGUE FRANÇAISE

- 2,01 L'Employeur et le syndicat reconnaissant que les exigences en compétence langagière en français définies par l'employeur sont nécessaires au bon fonctionnement du Centre éducatif et ne peuvent en aucun cas être considérées comme discriminatoires.

ARTICLE 3 – PAS DE DISCRIMINATION

- 3,01 À l'exception de l'article 2,01, il est convenu qu'aucune discrimination ne sera exercée envers une employée pour des motifs fondés sur l'âge, la race, la religion, la couleur, l'affiliation politique ou religieuse, l'origine nationale, le sexe ou la situation de famille, l'orientation sexuelle, le lieu de résidence, ou l'incapacité physique.

- 3,02 Milieu de travail respectueux

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à travailler pour assurer conjointement un milieu de travail respectueux exempt de harcèlement. Dans cet environnement, il n'y aura pas de comportements comme la discrimination, le harcèlement, des conflits de travail perturbateurs et toute conduite irrespectueuse. Le principe du traitement équitable est un

principe fondamental et tant l'Employeur que le Syndicat ne toléreront aucun comportement inapproprié de la part de toute personne qui nuirait à la dignité et au bien-être d'une personne employée ou qui minerait les relations de travail et la productivité. De plus, les parties conviennent qu'un milieu de travail respectueux inclut un milieu exempt de tout danger tel que défini dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de la Saskatchewan (Saskatchewan Occupational Health and Safety Act)*.

3,03 Harcèlement

Le harcèlement signifie s'engager dans la voie de commentaires ou d'une conduite vexatoire qui est connue ou qui est censée être raisonnablement reconnue comme étant importune. Le harcèlement peut être psychologique ou physique ou ce peut être une combinaison des deux. Le harcèlement consiste en tout comportement, délibéré ou négligent, qui prive les individus de leur dignité et respect, qui est offensant, gênant ou humiliant pour l'individu et qui affecte négativement l'environnement de travail.

ARTICLE 4 – DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 4,01 Le syndicat reconnaît que l'employeur a le droit d'exercer la fonction normale et habituelle de l'employeur et de diriger le personnel, sous réserve des conditions de la présente convention. L'employeur retient tous les droits de gestion qui autrement n'auraient pas été restreints par une provision spécifique de la présente convention. Néanmoins, l'employeur se réserve le droit d'adopter, d'amender et de réviser tout règlement de conduite, politique et procédure touchant la gestion du Centre éducatif.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

5,01 Adhésion au syndicat

Chaque employée qui est membre du syndicat ou qui le deviendra ultérieurement doit maintenir son adhésion au syndicat comme condition d'emploi, et chaque nouvelle employée dont l'emploi commencera ultérieurement doit, dans les trente (30) jours du début de l'emploi, demander et maintenir son adhésion au syndicat comme condition d'emploi; en autant que toute employée de l'unité de négociation visée qui n'est pas tenue de maintenir son adhésion ou de demander et de maintenir son adhésion au syndicat doit, comme condition d'emploi, remettre au syndicat les cotisations périodiques que doivent payer tous les membres du syndicat.

ARTICLE 6 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

6,01 Paiements de précompte

L'employeur doit retenir de la paie de chaque employée de l'unité de négociation les cotisations mensuelles, les droits d'adhésion ou les prélèvements exigés par le syndicat, conformément aux statuts et règlements du syndicat.

6,02 Retenues

Les retenues doivent être faites à chaque paie de chaque mois et être transmises à la secrétaire-trésorière du syndicat au plus tard le quinzième (15^e) jour du mois suivant, accompagnées d'une liste des noms, adresses et classifications des employées dont les salaires ont fait l'objet de retenues.

6,03 Reçus de cotisations

L'employeur convient de consigner toutes les cotisations syndicales versées par une employée au cours de l'exercice précédent sur les feuillets d'impôt sur le revenu (T-4) de l'employée.

ARTICLE 7 – L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT DOIVENT INFORMER LES NOUVELLES EMPLOYÉES

7,01 Nouvelles employées

L'employeur convient d'informer les nouvelles employées qu'une convention collective est en vigueur et de lui faire part des conditions d'emploi établies aux articles traitant de la sécurité syndicale et du précompte des cotisations.

7,02 Exemplaires de la convention collective

Au début de l'emploi, un membre du personnel de la direction doit présenter l'employée à la présidente du syndicat, qui remettra à l'employée un exemplaire de la convention collective.

7,03 Orientation syndicale

La présidente du syndicat aura l'occasion de rencontrer chaque nouvelle employée pendant les heures normales de travail, sans perte de salaire, pour un maximum de trente (30) minutes au cours du premier mois d'emploi aux fins de familiariser la nouvelle employée avec les avantages et les devoirs de l'adhésion au syndicat. À cet effet, un préavis sera fourni à la direction du Centre éducatif et un moment sera choisi de façon à éviter de perturber le fonctionnement normal du Centre éducatif.

ARTICLE 8 – CORRESPONDANCE

8,01 Correspondance

Toute correspondance entre les parties, découlant de la présente convention ou qui y est liée, doit s'échanger entre un représentant de l'employeur nommé à ces fins de temps à autre et la secrétaire de la section locale, avec copie conforme à la conseillère syndicale. Toute correspondance entre l'employeur et la section locale doit être effectuée dans la langue française.

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

9,01 Noms des membres de l'exécutif

Le syndicat doit aviser l'employeur par écrit du nom de chaque membre de l'exécutif et des déléguées syndicales. Les membres de l'exécutif forment le Comité des griefs.

9,02 Définition d'un grief

Par grief, on entend tout différend ou conflit entre l'employeur et une ou des employées de l'unité de négociation, ou le syndicat, se rapportant à une situation soulevant ou impliquant l'interprétation, l'application, l'administration ou la violation d'une ou de plusieurs dispositions de cette convention.

9,03 Règlement des griefs

Un effort diligent sera fait pour régler les griefs de façon équitable et rapide de la manière suivante :

Étape 1 – Discussion informelle

Il est entendu qu'avant qu'un grief soit déposé lors de l'étape 2, le syndicat tentera de résoudre la dispute par discussion avec la direction ou le représentant désigné par l'employeur. Cette discussion doit avoir lieu sept (7) jours ouvrables après la découverte du motif de la plainte. Le syndicat doit recevoir une réponse verbale ou écrite de la direction ou du représentant désigné par l'employeur dans un délai de sept (7) jours ouvrables. Si la plainte n'est pas résolue à la satisfaction du syndicat, le syndicat pourra procéder à l'étape 2 de la procédure de règlement des griefs.

Étape 2

Si le grief n'est pas résolu à la satisfaction de l'employée, l'employée avec le grief devra soumettre le grief, par écrit, à la direction ou représentant désigné de la direction, dans les dix jours (10) suivant l'occasion où la dite violation de la convention s'est produite. Le grief devra spécifier les faits et les circonstances qui ont donné lieu au grief, indiquer les dispositions de la convention qui auraient été transgressées, et proposer les mesures de

rectifications exigées. La direction ou le représentant désigné de la direction devra répondre par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception du grief.

Étape 3

Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à l'étape 2, le syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables, présenter un grief écrit au Comité préscolaire. Le Comité préscolaire devra rencontrer le syndicat dans les dix (10) jours ouvrables du recours à l'étape 3 par le syndicat. Le Comité préscolaire devra remettre une réponse écrite au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables de la rencontre.

Étape 4

Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à l'étape 3, le syndicat peut, dans les dix (10) jours ouvrables, présenter un grief écrit à L'Association des parents de l'école Canadienne-française (APECF) de Saskatoon inc. L'Association des parents de l'école Canadienne-française (APECF) de Saskatoon inc. devra rencontrer le syndicat dans les dix (10) jours ouvrables du recours à l'étape 4 par le syndicat et remettre une réponse écrite au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables après la rencontre.

Étape 5

Si aucun règlement satisfaisant n'est obtenu à l'étape 4, le syndicat peut renvoyer le différend en arbitrage, conformément à la *Loi sur les syndicats*.

Si l'employée n'a pas présenté son grief à l'étape suivante ou n'a pas communiqué avec l'autre partie dans trente (30) jours ouvrables, le grief sera considéré abandonné et aucune autre action sera requise.

9,04 Solution alternative pour résoudre une dispute

Le syndicat et l'employeur peuvent être d'accord sur un processus de médiation ou sur tout autre mécanisme pour résoudre un grief avec la perspective de résoudre le conflit avant qu'il soit référé à l'arbitrage.

9,05 Modification des délais

Les délais prévus dans la procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés avec l'accord écrit des parties.

9,06 Grief collectif

Lorsqu'un différend concernant une question d'application ou d'interprétation générale survient, ou lorsqu'un groupe d'employées du syndicat ou de l'employeur a un grief, l'étape 1 peut être omise.

9,07 Réponses écrites

Sauf à l'étape 1, les réponses aux griefs avec motifs doivent être transmises par écrit à toutes les étapes.

9,08 Changements décidés d'un commun accord

Tout changement à la présente convention collective décidé d'un commun accord doit faire partie de la présente convention collective et est soumis à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

9,09 Témoins

À toute étape de la procédure de règlement des griefs, les parties peuvent compter sur l'assistance d'une employée intéressée à titre de témoin et sur celle de tout autre témoin. Toutes les dispositions raisonnables doivent être prises pour permettre aux parties concernées d'avoir accès aux locaux de l'employeur afin de constater les conditions de travail qui peuvent être pertinentes pour le règlement du grief.

ARTICLE 10 – ARBITRAGE

10,01 Demande d'arbitrage

Si un différend survient entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de cette convention, l'une ou l'autre des parties (partie demanderesse) peut dans les trente (30) jours après avoir épuisé toutes les procédures de grief établies par cette convention aviser l'autre partie par écrit de son intention de soumettre le différend en arbitrage. L'avis contiendra le nom de la personne représentant la partie demanderesse au conseil d'arbitrage. L'autre partie devra aviser la partie demanderesse du nom de la personne la représentant au conseil d'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis. Les deux arbitres désignés doivent ensuite se rencontrer pour choisir une présidence impartiale.

10,02 Défaut de nommer un arbitre

Si la partie qui reçoit l'avis omet de nommer un arbitre au conseil d'arbitrage ou si les deux personnes représentantes ne s'entendent pas sur le choix d'une présidence dans les dix (10) jours ouvrables de leur nomination, la nomination sera faite par le ministre du Travail à la demande de l'une ou l'autre des parties.

10,03 Fonctionnement du conseil

Le conseil doit déterminer ses propres règles de fonctionnement, mais doit permettre à toutes les parties de présenter des éléments de preuve et des arguments, ainsi que des témoins. En tentant de rendre justice, le conseil doit, dans la mesure du possible, suivre une procédure facile à comprendre et éviter les procédures legalistes ou formelles. Le

conseil doit entendre les faits sur le différend ou l'allégation et rendre une décision dans les soixante (60) jours civils de la nomination de la présidence.

10,04 Décision du conseil

La décision de la majorité sera la décision du conseil. La décision du conseil d'arbitrage est définitive, sans appel et exécutoire pour toutes les parties et ne doit pas être modifiée. Le conseil d'arbitrage n'a pas le pouvoir de changer la présente convention, ni d'en modifier ou d'en amender les dispositions. Toutefois, le conseil a le pouvoir de disposer d'un grief par tout arrangement qu'il jugera juste et équitable.

10,05 Honoraires du conseil

Chaque partie doit :

- a) Payer les honoraires et les frais de la personne qu'elle nomme.
- b) Payer la moitié (½) des honoraires et des frais de la présidence.

10,06 Modification des délais

Les délais prévus dans la procédure de règlement des griefs et dans la procédure d'arbitrage peuvent être prolongés avec l'accord écrit des parties.

10,07 Témoins

À toute étape de la procédure d'arbitrage, les parties peuvent compter sur l'assistance d'une employée intéressée à titre de témoin et sur celle de tout autre témoin. Toutes les dispositions raisonnables doivent être prises pour permettre aux parties concernées ou à l'arbitre d'avoir accès aux locaux de l'employeur afin de constater les conditions de travail qui peuvent être pertinentes pour le règlement du grief.

ARTICLE 11 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET AVERTISSEMENT

11,01 L'employeur reconnaît qu'il est désirable d'aviser aussitôt que possible et de façon informelle, l'employée de sa conduite et de son rendement professionnel. Étant donné la responsabilité de l'employeur de considérer l'impact de la conduite et du rendement professionnels sur les enfants du Centre éducatif, l'employeur se réserve le droit de déterminer les circonstances pour lesquelles il serait nécessaire de :

- a) formellement réprimander, avertir, discipliner, et
- b) documenter par écrit dans le dossier de l'employée, la conduite et le rendement professionnels.

11,02 Avertissements donnés dans un esprit de coopération et de correction

L'employeur convient de considérer ces avertissements dans un esprit de coopération et de correction plutôt que dans un esprit de punition, et cherchera à aider l'employée avertie à améliorer son dossier de travail.

11,03 Motif valable

L'employeur et le syndicat reconnaissent que toute mesure disciplinaire sera imposée seulement pour un motif valable.

11,04 Procédure pour le règlement des mesures disciplinaires

Lorsque l'employeur impose une mesure disciplinaire à une employée, la procédure ci-dessous doit être suivie :

- a) Lorsqu'une mesure disciplinaire doit être imposée par l'employeur à une employée, l'employée doit être avisée qu'elle a le droit d'être accompagnée d'une représentante syndicale. Si l'employée accepte d'être représentée par le syndicat, le syndicat a le droit de contacter la direction pour préciser les motifs justifiant la mesure disciplinaire.
- b) Un avis écrit précisant le rendement de travail ou tout comportement inacceptable sera envoyé à l'employée ainsi qu'au syndicat dans les sept (7) jours suivant la mesure. La réponse de l'employée à cette plainte, accusation ou expression d'insatisfaction sera versée au dossier de l'employée.
- c) Si la présente procédure n'est pas suivie, cette mesure disciplinaire ne sera pas inscrite au dossier de l'employée, elle ne pourra pas être invoquée contre l'employée et elle sera nulle et non avenue.

11,05 Suspension ou congédiement injustifié

Une employée injustement suspendue ou congédiée doit immédiatement reprendre son ancien poste sans perte d'ancienneté ni avantages sociaux et doit être complètement indemnisée pour tout le temps perdu en conséquence.

11,06 Dossier disciplinaire d'une employée

Le dossier disciplinaire d'une employée, y compris les lettres de réprimande et tout rapport défavorable, doit cesser d'être invoqué contre cette employée dix-huit (18) mois après une suspension ou une mesure disciplinaire **pourvu qu'aucune autre action n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.**

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

12,01 Définition de l'ancienneté

Par ancienneté, on entend la durée de l'emploi depuis la date d'embauche et les heures travaillées. À compétences égales, l'ancienneté doit servir à déterminer la préférence ou la priorité pour les promotions, mutations, rétrogradations, mises à pied et rappels. L'ancienneté doit s'appliquer à l'ensemble de l'unité de négociation.

12,02 Liste d'ancienneté

L'employeur doit conserver une liste d'ancienneté sur laquelle figure le nombre d'heures/jours/année(s) travaillée(s) des employées. Une liste d'ancienneté à jour doit être envoyée au syndicat et affichée sur tous les babillards en janvier de chaque année.

12,03 Probation pour les nouvelles employées

Une employée permanente ou une employée temporaire nouvellement embauchée doit être en probation pour une période de six (6) mois, à compter de la date d'embauche ou cumulatif jusqu'à mille cent quarante (1 040) heures travaillées pour tous les employées. Néanmoins la période de probation peut être étendue par l'employeur, si l'employée ne rencontre pas les exigences de travail. Pendant la période de probation, l'employée doit disposer des mêmes droits et avantages sociaux prévus à la présente convention, mais ne peut exercer les droits à l'ancienneté pendant la durée de cette période. À la fin de la période de probation, l'ancienneté s'accumulera à compter de la date originale d'entrée en service.

12,04 Perte d'ancienneté

Une employée ne peut perdre son ancienneté que dans les circonstances suivantes :

- a) laisse volontairement le service de l'employeur;
- b) elle a été congédiée et n'est pas reprise;
- c) elle démissionne par écrit et ne retire pas sa démission par la fin d'un (1) jour ouvrable suivant le dépôt de sa démission;
- d) elle ne revient pas au travail huit (8) jours après l'échéance de la mise à pied et après avoir été avisé par courrier enregistré à la dernière adresse de l'employée connue de l'employeur; ou
- e) elle est mise à pied pour une période de deux (2) années ou plus.

ARTICLE 13 – PROMOTIONS ET MOUVEMENTS DE PERSONNEL

13,01 Affichage des emplois

Lorsqu'une vacance ou une vacance temporaire de plus de deux (2) mois survient, ou qu'un nouveau poste est créé, l'employeur doit en aviser le syndicat par écrit et afficher l'avis dans ses locaux pendant au moins une (1) semaine afin que tous les membres soient informés du poste à pourvoir ou du nouveau poste.

13,02 Renseignements à afficher

Les avis d'affichage doivent fournir les renseignements suivants : poste, compétences exigées pour le travail à exécuter, heures de travail, date de début prévue et l'échelle salariale. Les compétences ne peuvent pas être établies de manière arbitraire ou discriminatoire.

13,03 Affichage à l'externe

L'affichage à l'externe d'un nouveau poste ou pour un poste vacant peut être effectué concurremment avec l'affichage pour des applications à l'interne. Cependant, les candidates déjà au service du Centre éducatif devraient être considérées en premier pour les postes vacants.

13,04 Rôle de l'ancienneté dans les promotions et les mutations

Les deux parties reconnaissent :

- a) Le principe de la promotion dans le cadre du service pour l'employeur; et
- b) Le fait que les possibilités d'emploi devraient augmenter proportionnellement à la durée du service, pourvu que l'employée possède les compétences requises.

Ainsi, dans les mouvements de personnel, mutations ou promotions au sein de l'unité de négociation, la candidate qui a le plus d'ancienneté et qui possède les compétences requises doit être nommée, conformément à l'article 12,02.

13,05 Période d'essai

La candidate retenue qui obtient un poste dans une classification différente doit être placée en période d'essai pendant une période de deux (2) mois. Sous réserve d'un rendement satisfaisant, l'employée doit être déclarée permanente après la période de deux (2) mois. Si la candidate retenue ne satisfait pas aux exigences du poste pendant la période d'essai, si elle est incapable d'exécuter les tâches de la nouvelle classification d'emploi, ou si elle le décide, elle retrouvera son ancien poste, salaire ou échelle salariale sans perte d'ancienneté. Toute autre employée promue ou mutée suite à un réaménagement des postes pourra aussi retrouver son ancien poste, salaire ou échelle salariale, sans perte d'ancienneté.

13,06 Avis à l'employée et au syndicat

Le syndicat et l'employée concernée doivent être avisés des nominations, embauches, licenciements, mutations et cessations d'emploi dans les dix (10) jours ouvrables.

ARTICLE 14 – MISES À PIED ET RAPPELS

14,01 Définition

Une mise à pied est définie comme étant une réduction de main d'œuvre ou des heures de travail d'une employée permanente.

14,02 Rôle de l'ancienneté dans les mises à pied

- a) Pour minimiser l'effet d'une mise à pied, les deux parties s'entendent qu'une rencontre entre l'employeur et le syndicat sera tenue avant que la procédure soit formalisée.
- b) Les deux parties s'entendent que la sécurité d'emploi augmentera proportionnellement à la durée du service. Par conséquent, en cas de mise à pied, les employées seront licenciées par ordre inverse de leur ancienneté dans l'unité de négociation au sein du Centre éducatif, en fonction de leur classification de travail et niveaux de formation selon les compétences requises pour faire le travail conformément à la réglementation en vigueur au ministère de l'éducation, section petite enfance de la Saskatchewan

14,03 Procédure de rappel

Les employées doivent être rappelées pour les emplois pour lesquels elles sont qualifiées par ordre d'ancienneté. Dans l'éventualité d'un rappel pour une employée à temps plein ou à temps partiel, pour les tâches régulières, l'employeur doit envoyer une lettre enregistrée à l'employée qui a été mis à pied, adressée à la dernière adresse connue de l'employeur fournie par l'employée. L'employée concernée doit aviser l'employeur cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de la dite lettre, en spécifiant l'acceptation ou le refus de l'emploi, ainsi que son intention de se présenter au travail dans les temps limites indiqués dans la lettre. Dans l'éventualité où l'employeur ne reçoit pas la lettre enregistrée de l'employée dans les délais requis de cinq (5) jours ouvrables ou que l'employée ne se présente pas au travail dans les délais requis, l'employée sera considérée comme ayant été congédiée.

14,04 Aucune nouvelle employée

Aucune nouvelle employée, à l'exception des employées occasionnelles, ainsi que les employées des catégories qui ne sont pas couvertes par cette entente, ne peut être embauchée avant que celles qui ont été mises à pied aient eu l'occasion d'être rappelées.

14,05 Préavis de mise à pied

Selon les statuts et normes du travail de la province de la Saskatchewan.

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL15,01 Heures de travail

Les heures de travail normales à temps plein pour les éducatrices sont de huit (8) heures par jour de travail effectué, du lundi au vendredi.

Aux fins des avantages sociaux collectifs, le poste de cuisinière de huit (8) heures en moyenne du lundi au vendredi sera considéré à temps plein.

15,02 Temps prévu pour les réunions du personnel

Les employées qui participent aux réunions du personnel tenues en dehors des heures de travail normales recevront un paiement au taux approprié. Les employées à qui l'on demande d'assister à des réunions de personnel après leur période normale de travail de huit (8) heures recevront un paiement au taux approprié des heures supplémentaires.

15,03 Périodes de repos

Les employées à temps plein bénéficieront d'une période de repos d'une demi-heure (½) payée.

15,04 Changement à l'horaire affiché et confirmé

Les employées qui changent d'horaire entre elles, sous réserve de l'approbation de la direction, entraînant ainsi un changement à l'horaire affiché ou normal, ne seront pas soumises aux dispositions relatives aux heures supplémentaires, sauf si des heures supplémentaires auraient été payées peu importe le changement.

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES16,01 Définition des heures supplémentaires

Toutes les heures effectuées en plus des huit (8) heures de travail par jour, et/ou en plus des quarante (40) heures de travail par semaine, doivent être considérées comme des heures supplémentaires et être payées au taux majoré de moitié (1½) du taux de salaire normal; l'employée peut aussi choisir de recevoir des heures compensatoires au taux approprié des heures supplémentaires. Cette disposition n'enlève aucunement l'habileté de l'employeur d'offrir des heures flexibles là où il y a consentement mutuel.

16,02 Détermination des horaires

Pour des raisons rattachées à la sécurité des enfants ou à la nature des programmes offerts au Centre éducatif, il est entendu que les heures de travail sont flexibles et sont sujet à changement. Toute modification des horaires de travail sont à la discrétion de l'employeur. Sauf en cas d'urgence, l'employée touchée doit être avisée au moins une (1) semaine avant que le changement d'horaire soit en vigueur.

16,03 Si l'on demande à une employée à temps partiel, qui travaille moins que le nombre normal d'heures de travail par jour ou par semaine, de travailler de façon à combler l'écart entre ses heures assignées et les heures normales de travail de la journée, et qu'elle le fait, cette employée sera payée à son taux horaire normal.

16,04 Les heures supplémentaires doivent se faire sur une base volontaire sauf pour les situations d'urgence ou lorsque le ratio éducatrices/enfants est insuffisant.

16,05 Préavis des heures supplémentaires

Afin de minimiser les perturbations imprévues dans la vie quotidienne des employées, l'employeur s'efforcera d'avertir aussi longtemps à l'avance que possible les employées qu'elles devront effectuer des heures supplémentaires, sauf en cas d'urgence.

16,06 Indemnités de rappel

Une employée qui est rappelée après ses heures normales de travail doit être payée pour un minimum de trois (3) heures.

16,07 Heures compensatoires au lieu de la rémunération des heures supplémentaires

Sauf pour les réunions du personnel et pour les temps de préparation deux fois par année (2 heures chacun) qui sont rémunérés, une employée peut choisir de recevoir des heures en congé au taux approprié des heures supplémentaires, au lieu d'un paiement en espèces, à un moment choisi d'un commun accord entre l'employée et la direction.

16,08 Lorsque les parents viennent chercher leurs enfants en retard, l'employée qui doit rester sur place après les heures de fermeture normale doit être payée conformément à l'article 16 – Heures supplémentaires.

Il n'incombe pas aux employées d'aviser les parents des frais imposés par le retard, ni de les percevoir.

ARTICLE 17 – JOURS FÉRIÉS

17,01 Jours fériés payés

L'employeur reconnaît que les jours qui suivent sont des jours fériés :

Jour de l'an	Fête de la famille
Vendredi Saint	Fête de la Reine Victoria
Fête du Canada	Journée de la Saskatchewan
Fête du travail	Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre)
Action de grâce	Jour du Souvenir
Noël	Lendemain de Noël

et tout autre jour proclamé jour férié par le gouvernement provincial de la Saskatchewan.

ARTICLE 18 – VACANCES ANNUELLES

18,01 Durée des vacances annuelles

A moins que la législation soit plus favorable, une employée doit recevoir des vacances annuelles, avec rémunération, en fonction de ses années de service, comme suit :

Moins d'un (1) an	un jour et un quart (1¼) ouvrable par mois
Après un (1) an	quinze (15) jours
Après cinq (5) ans	dix-sept (17) jours
Après sept (7) ans	dix-huit (18) jours
Après dix (10) ans	vingt-deux (22) jours

18,02 a) Moment des vacances annuelles

Les employées ont le droit de prendre leurs vacances annuelles à leur choix et sur une période ininterrompue, en consultation avec la direction du Centre éducatif sauf pour la période comprise entre Noël et le jour de l'An parce que le centre est fermé. Au cas où l'employée veut modifier son horaire de vacances une fois déterminé, l'employée doit obtenir l'autorisation écrite au préalable de la direction.

b) Conflits dans les horaires de vacances annuelles

Si deux (2) employées ou plus veulent prendre leurs vacances annuelles en même temps et qu'aucune solution mutuellement satisfaisante n'est trouvée, les vacances annuelles seront prises selon l'ancienneté.

18,03 Indemnisation pour les jours fériés qui tombent pendant les vacances annuelles

Si un jour férié payé tombe ou est observé pendant la période de vacances annuelles d'une employée, cette employée reçoit une journée de vacances additionnelle avec paie à un moment choisi par l'employée après consultation avec la direction du Centre éducatif.

18,04 Congé autorisé en vacances annuelles

Si une employée est en congé de maladie pendant la période de ses vacances annuelles, il n'y aura aucune déduction de crédits de vacances annuelles pour cette absence. La période de vacances annuelles ainsi déplacée sera ajoutée à la période de vacances annuelles ou prise à une date ultérieure, au choix de l'employée, après consultation avec la direction du Centre éducatif. Des crédits de congé de maladie seront déduits au lieu des crédits de vacances annuelles, et un certificat médical est obligatoire.

18,05 Paie de vacances annuelles à la cessation d'emploi

Une employée dont l'emploi se termine pendant l'année à laquelle s'appliquent ses vacances annuelles avant que celle-ci ait pris ses vacances a droit à un paiement proportionnel de son salaire au lieu de ses vacances annuelles, au moment de la cessation de l'emploi.

ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE

19,01 Définition du congé de maladie

Par congé de maladie, on entend la période pendant laquelle une employée est absente du travail avec plein salaire pour les motifs suivants : l'employée est malade ou invalide; elle est atteinte d'une maladie contagieuse; elle doit subir un examen ou recevoir les soins d'un professionnel de la santé; elle doit s'occuper de son enfant malade lorsque personne d'autre ne peut le faire. Il incombe à l'employée d'aviser l'employeur le plus tôt possible qu'elle est malade et incapable de travailler et il incombe à l'employeur ou à la personne en charge de trouver une personne pour remplacer l'employée malade.

19,02 Congés de maladie payés annuels

Les employées accumulent des congés de maladie au taux d'une journée et demie (1,5) par mois pour un temps plein ou au prorata pour un temps partiel. La portion inutilisée des congés de maladie d'une employée s'accumule à des fins d'utilisation future jusqu'à concurrence de quarante (40) jours.

19,03 Preuve de maladie

- a) L'employée bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- qu'elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine; et
- qu'elle ait les crédits de congés de maladie nécessaires.

Une déclaration signée par l'employée indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur comme satisfaisant aux exigences mentionnées ci-dessus. Cependant, l'Employeur peut demander un certificat médical à l'employée pour qui elle a été noté une tendance dans la prise de ses congés de maladie.

- b) Après cinq (5) jours d'absence, l'employée doit remettre un certificat médical précisant la date prévue de retour ou la fréquence des visites médicales prévues pendant la maladie.

Si l'absence dure plus de trente (30) jours ou deux-cent quarante (240) heures, l'employée doit fournir un certificat médical attestant qu'elle est maintenant apte au retour au travail.

19,04 Relevés de congés de maladie

Dans les trente (30) jours suivant la fin de chaque année civile, l'employeur doit aviser chaque employée par écrit du montant de congés de maladie accumulés au crédit de l'employée.

19,05 Allocation médicale

Une allocation médicale sera versée aux employées, au besoin, pour rembourser le coût des médicaments qu'elles auront dû acheter pour des problèmes de santé dus au travail limités aux parasites contractés en milieu de travail et conjonctivite. Les employées devront présenter des reçus.

19,06 Retour au travail

Une employée qui retourne au travail après avoir été en invalidité reprendra un poste équivalent à celui qu'elle occupait immédiatement avant son invalidité, pourvu qu'elle puisse exécuter les tâches du poste.

- 19,07 Les obligations de l'employeur pour les congés de maladie et l'accumulation des journées de maladie cessent à la démission, à la retraite ou au congédiement de l'employée.

19,08 Journées du mieux-être

Trois (3) journées du mieux-être à être prises à même les congés de maladie si un minimum de cinq (5) journées de maladie ont été accumulées. Les journées du mieux-être peuvent être utilisées à un moment convenu entre l'employée et l'employeur.

19,09 Rendez-vous médicaux

Toute employée a la responsabilité de prendre des rendez-vous médicaux en dehors des heures de travail normales. Si cela est impossible, l'employée aura la permission de déduire de ses congés de maladie pour assister à des rendez-vous médicaux (un minimum de trois (3) heures doit être déduit). L'employée a la responsabilité d'informer la direction le plus tôt possible d'un rendez-vous, au minimum sept (7) jours à l'avance.

ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS AUTORISÉS**20,01 Congés pour compassion**

L'employée a droit à un congé non payé de huit (8) semaines pour prendre soin d'un membre de sa famille gravement malade selon la définition de *l'Assurance-emploi et prestations de compassion du gouvernement du Canada*.

L'employée n'est pas tenue de prendre les semaines consécutivement et doit fournir un certificat médical.

L'employée peut demander, par écrit, une prolongation du congé si les circonstances le justifient.

Pendant ce congé, l'employée continuera d'accumuler ses avantages sociaux et son ancienneté.

20,02 Congés pour activités syndicales

- a) Une employée qui participe aux négociations avec l'employeur, ou aux procédures de grief ou d'arbitrage, ne subira aucune perte de salaire et d'avantages sociaux pour les heures de travail manquées.
- b) Sur demande, l'employeur doit accorder un congé rémunéré et sans perte de salaire et avantages sociaux aux employées élues ou nommées pour représenter le syndicat aux congrès et conférences du syndicat. Le syndicat doit rembourser à l'employeur le coût des salaires et des avantages sociaux pour la période d'absence. L'employée doit, dans la mesure du possible, donner à l'employeur un avis de dix (10) jours ouvrables avant le début du congé syndical.

20,03 Congés pour fonctions syndicales ou publiques à temps plein

- a) L'employeur reconnaît le droit d'une employée de participer aux affaires publiques. Par conséquent, sur demande écrite, l'employeur doit accorder à l'employée un congé non rémunéré pouvant aller jusqu'à un (1) an sans perte d'ancienneté pour lui permettre d'être candidate à des élections fédérales, provinciales ou municipales.

- b) Une employée qui est élue à une fonction publique aura droit à un congé autorisé non payé sans perte d'ancienneté pendant la durée de son mandat.
- c) Une employée qui est élue ou choisie pour un poste à plein temps au syndicat ou pour tout autre organisme auquel le syndicat est affilié aura droit à un congé autorisé non payé et sans perte d'ancienneté pour la durée de son mandat.

20,04 Congé de commisérations

- a) Une employée aura droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs sans perte de salaire ni avantages sociaux sur présentation de la preuve du décès pour le décès du conjoint/conjointe, de son enfant, l'enfant du conjoint/conjointe, de son frère, de sa sœur ou d'un parent, grand-parent ou petit-enfant, de sa belle-mère ou de son beau-père, de sa belle-sœur ou de son beau-frère. Un jour ouvrable pourrait être payé pour le décès d'un être cher à la discrétion de la direction.
- b) En reconnaissance du fait que les circonstances qui nécessitent un congé de deuil sont de nature individuelle, l'employeur peut accorder un congé non rémunéré de deuil plus long.

20,05 Formation

L'employeur accepte de payer les frais de formation (inscription, déplacement, hébergement, indemnité quotidienne) pour tout cours ou atelier exigé par l'employeur en cours d'emploi (à l'exclusion des cours prérequis à l'emploi). Si la formation est donnée pendant les heures régulières de travail de l'employée, cette formation est accordée avec salaire et avantages sociaux. Si le cours exigé est donné à l'extérieur des heures régulières de travail de l'employée :

- a) les employées à temps plein reprendront ces heures de formation heure par heure en congé, avant la fin de l'exercice financier, et ce avec l'accord préalable de la direction;
- b) les employées à temps partiel seront rémunérées pour ces heures de formation aux taux réguliers.
- c) Deux (2) jours de formation sont accordés par année pendant lesquels le Centre sera fermé. La fermeture aura lieu pendant les semaines de relâche et/ou pendant les mois de juillet et août et/ou une autre période où le centre a moins d'enfants.

20,06 Congé pour fonctions judiciaires

L'employeur accordera un congé sans solde et sans perte d'ancienneté ni avantages sociaux à l'employée qui doit faire partie d'un jury ou témoigner en cour.

20,07 Congé général

L'employeur peut accorder un congé sans solde et sans perte d'ancienneté à une employée si elle le demande au préalable pour des motifs justes et raisonnables. Ces demandes doivent être présentées par écrit et inclure la date prévue du retour au travail.

ARTICLE 21 – CONGÉ DE MATERNITÉ, D'ADOPTION ET PARENTAL21,01 Admissibilité au congé de maternité

Une employée qui a complété sa période de probation avant la date de prise d'effet du congé, est admissible pour un congé de maternité. L'employeur ne doit pas refuser à l'employée de continuer d'occuper son emploi pendant sa grossesse.

Le congé de maternité sera accordé conformément à la Loi sur les normes du travail de la Saskatchewan.

21,02 Durée du congé de maternité

Le congé de maternité doit couvrir une période pouvant aller jusqu'à un (1) an et peut commencer avant ou après la naissance d'un enfant. Lorsque des raisons de santé le justifient, le congé peut être prolongé, à la condition de fournir un certificat médical à l'employeur.

21,03 Congé de maternité – Crédits de congés de maladie

Les employées qui, pour des raisons médicales, doivent s'absenter du travail avant ou après la date de l'accouchement ont le droit d'utiliser des crédits de congés de maladie en vertu de la convention.

21,04 Procédure de retour d'un congé de maternité

Une employée en congé de maternité doit, au moins un (1) mois avant la fin de son congé, informer par écrit l'employeur de son intention de revenir ou non au travail. Au retour d'un congé de maternité, l'employée doit reprendre son ancien poste ou un poste comparable.

21,05 Congé d'adoption

Lorsqu'une employée demande un congé d'adoption pour une adoption légale, les dispositions du présent article s'appliquent.

21,06 Congé parental

Un congé parental doit être accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail de la Saskatchewan*.

21,07 Congé pour conditions dangereuses pour la grossesse

Une employée enceinte bénéficiera d'un congé immédiat avec plein salaire et avantages sociaux si un cas de maladie qui peut nuire à sa grossesse ou au fœtus est confirmé au Centre éducatif. Si l'employée décide de ne pas retourner au travail pour des raisons de santé reliées à la grossesse ou au fœtus suite à son rappel, elle doit justifier son absence par un billet de son médecin.

ARTICLE 22 – PAIEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS

22,01 Jours de paie

L'employeur doit verser les salaires le 15 et le dernier jour du mois courant selon les heures faites sept (7) jours avant le jour de la paie. À chaque jour de paie, chaque employée doit recevoir un relevé détaillé de son salaire, des heures supplémentaires effectuées et d'autres paies supplémentaires et retenues.

22,02 Paie pour les mutations temporaires à des emplois moins bien payés

Lorsqu'une employée est affectée temporairement à un poste dont le taux de salaire est moins élevé, son taux de salaire ne doit pas diminuer.

22,03 Indemnités de déplacements

Une employée qui doit utiliser ses propres moyens de transport pour aller chercher ou livrer des fournitures et autres articles à la demande de l'employeur doit être remboursée au taux courant du Centre éducatif par kilomètre ou de trois dollars (3 \$) par voyage, le montant le plus élevé étant retenu.

ARTICLE 23 – REMPLACEMENT DANS UN POSTE NON VISÉ PAR LA CONVENTION

23,01 Placement dans un poste non visé par la convention

Les employées du Centre éducatif se verront offrir, en fonction de leur qualification par ordre d'ancienneté, la possibilité de remplacer temporairement le poste d'un membre du personnel de la direction au besoin.

- a) Moins d'une semaine : Pour remplacement de moins d'une semaine, l'employée doit recevoir 0,50 \$ de l'heure de plus que son salaire normal.
- b) Plus d'une semaine : Pour remplacement de plus d'une semaine, les employées doivent recevoir leur taux de salaire plus 300\$ par mois, au pro rata des heures effectuées au cours du mois de la nomination.

- c) Il est compris qu'une employée qui devient responsable du Centre éducatif lors de l'absence de la direction n'est pas considérée comme remplaçant la direction, mais sera considérée comme l'autorité référente.

ARTICLE 24 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

24,01 Restrictions à la sous-traitance

Afin d'assurer la sécurité d'emploi des membres de l'unité de négociation, l'employeur s'engage à ne pas faire appel à la sous-traitance, venant d'un autre établissement, personne, entreprise ou employée ne faisant pas partie de l'unité de négociation. En cas d'urgence, le recours à une bénévole ou à une personne ne faisant pas partie de l'unité de négociation est permis, jusqu'à ce que l'on puisse obtenir les services d'une employée membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 25 – CONDITIONS GÉNÉRALES

25,01 Installations appropriées

Des installations appropriées doivent être fournies aux employées pour leur permettre de garder en sécurité leurs biens personnels.

25,02 Babillards

L'employeur doit fournir des babillards qui seront placés de façon à ce que toutes les employées y aient accès et sur lesquels le syndicat aura le droit d'afficher les avis d'assemblées et autres qui peuvent intéresser les employées.

ARTICLE 26 – GÉNÉRALITÉS

26,01 Le pluriel, le féminin et le masculin peuvent s'appliquer

Chaque fois que le singulier, le féminin ou le masculin est utilisé dans la présente convention, il est considéré que le pluriel, le féminin ou le masculin a été utilisé dans le contexte souhaité par les parties aux présentes.

ARTICLE 27 – DURÉE DE LA CONVENTION

27,01 Durée

La présente convention est exécutoire et restera en vigueur du 1^{er} septembre 2019 au 31 août 2024, et continuera d'année en année. Mais l'une ou l'autre partie peut, au moins

trente (30) jours et au plus soixante (60) jours avant la date d'expiration de la convention, signifier par écrit à l'autre partie son intention de négocier une révision de la convention.

27,02 Modifications à la convention

Toute modification jugée nécessaire à la présente convention exige l'accord des deux parties en tout temps pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 28 – ASSURANCE

28,01 L'employeur doit fournir, par l'entremise d'une assurance responsabilité civile complète, une protection suffisante en cas de poursuite intentée contre une employée dans le cadre de ses fonctions.

ARTICLE 29 – RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

29,01 L'employeur fournira aux employées une protection d'assurance (*The Co-operators* en vigueur à partir du 1^{er} mai 2015), composée notamment des éléments suivants :

- Assurance vie, assurance décès ou mutilation par accident – l'employée paye 100 %;
- Invalidité de longue durée – l'employée paye 100 %;
- Soins dentaires – l'employeur paye 100 %;
- Assurance santé complémentaire – l'employeur paye 100 %.

29,02 Protection pendant un congé d'absence prolongée

Pendant un congé d'absence prolongée sans solde approuvé par l'employeur, la protection d'une employée est sujette aux conditions du plan d'avantages sociaux existant. Toutefois, l'employé doit payer le coût total de la protection d'assurance.

29,03 **L'employée aura le droit à un montant de cent cinquante dollars (150 \$) par année, non transférable d'une année à l'autre si la totalité du montant n'est pas utilisée, pour des dépenses reliées à sa santé physique ou mentale. Pour se faire rembourser, un reçu devra être fourni dans les quinze (15) jours qui suivent le soin.**

ARTICLE 30 – INTERPRÉTATION OFFICIELLE ET LÉGALE

30,01 S'il devait y avoir divergence, conflit ou différence de signification et d'interprétation entre la version française officielle et toute traduction anglaise de la version française de cette convention collective, la version française aura préséance.

ARTICLE 31 – RÉGIME ENREGISTRÉ D'ÉPARGNE RETRAITE

31,01 L'employeur accepte de créer un régime enregistré d'épargne-retraite (REÉR) pour les employées permanentes et d'égaliser les contributions de chaque employée permanente à un maximum de 2 % de son salaire applicable à partir de la signature de la convention collective.

ARTICLE 32 – COMITÉ SYNDICAL/PATRONAL

32,01 Un comité syndical/patronal sera formé avec une représentation égale de l'Employeur et du Syndicat; pas plus de trois (3) personnes représenteront chaque partie. Le comité aura l'appui total des deux parties et il se préoccupera des questions générales suivantes :

- 1) améliorer et étendre les services;
- 2) améliorer l'efficacité organisationnelle;
- 3) recevoir et revoir les suggestions des personnes employées;
- 4) entreprendre des projets précis à la suite d'une entente mutuelle conclue entre l'Employeur et le Syndicat.

Les réunions auront lieu au besoin ou à la demande du syndicat et auront lieu en dehors des heures de travail régulières.

Il est entendu que tout travail fait au nom du syndicat pendant les heures de travail occasionnera un remboursement à l'employeur de ces heures par le syndicat sur justification des heures de part et d'autre.

ARTICLE 33 – POSTE DE TRAVAIL

33,01 Toute employée à qui on demande de travailler avec les enfants âgés de cinq (5) ans et plus aura droit à un perfectionnement offert par le Centre, et ce à la discrétion de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LA SECTION LOCAL 4666 DU
SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

ET LE

CENTRE ÉDUCATIF FÉLIX LE CHAT

OBJET : CONGÉ DE MALADIE

**Une seule fois, au point de ratification de la présente convention collective 2019-2024,
déposer trois (3) jours dans la banque de maladie de chaque employée pour remplir la
banque en respect des besoins de la pandémie.**

Datée à Saskatoon ce jour de 2022.

**POUR LE :
CENTRE ÉDUCATIF FÉLIX LE
CHAT**

**POUR LA :
SECTION LOCALE 4666 DU
SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE**

*Eve Roguebrune
Durocotte*

[Signature]
A. S. [Signature]

ANNEXE « A »**GRILLES SALARIALES POUR LA DURÉE DE LA CONVENTION****En vigueur le 1^{er} septembre 2019.**

	Début	1 an	2 ans	3 ans	5 ans (2018)	*8 ans
Pas de formation					15,62 \$	--
ECE1					16,94 \$	--
ECE2					19,44 \$	20,02 \$
ECE3					22,78 \$	23,46 \$
Cuisinière					16,30 \$	16,79 \$
Cuisinière/ECE					17,53 \$	18,06 \$

Année 1 (1^{er} septembre 2019 – Augmentation de 2 %)

	Début	1 an	2 ans	3 ans	5 ans (2018)	8 ans
Pas de formation	13,87 \$	14,38 \$	14,88 \$	15,40 \$	15,93 \$	--
ECE1	15,06 \$	15,60 \$	16,13 \$	16,69 \$	17,28 \$	--
ECE2	17,28 \$	17,88 \$	18,51 \$	19,16 \$	19,83 \$	20,42 \$
ECE3	20,23 \$	20,94 \$	21,68 \$	22,42 \$	23,24 \$	23,93 \$
Cuisinière	14,49 \$	14,99 \$	15,53 \$	16,04 \$	16,63 \$	17,12 \$
Cuisinière/ECE	15,60 \$	16,13 \$	16,69 \$	17,28 \$	17,88 \$	18,42 \$

Année 2 (1^{er} septembre 2020 – Augmentation de 0,75 %)

	Début	1 an	2 ans	3 ans	5 ans (2018)	8 ans
Pas de formation	13,97 \$	14,49 \$	14,99 \$	15,52 \$	16,05 \$	--
ECE1	15,17 \$	15,72 \$	16,25 \$	16,82 \$	17,41 \$	--
ECE2	17,41 \$	18,01 \$	18,65 \$	19,30 \$	19,98 \$	20,57 \$
ECE3	20,38 \$	21,10 \$	21,84 \$	22,59 \$	23,41 \$	24,11 \$
Cuisinière	14,60 \$	15,10 \$	15,65 \$	16,16 \$	16,75 \$	17,25 \$
Cuisinière/ECE	15,72 \$	16,25 \$	16,82 \$	17,41 \$	18,01 \$	18,56 \$

Année 3 (1^{er} septembre 2021 – Augmentation de 1,75 %)

	Début	1 an	2 ans	3 ans	5 ans (2018)	8 ans
Pas de formation	14,21 \$	14,74 \$	15,25 \$	15,79 \$	16,33 \$	--
ECE1	15,44 \$	16,00 \$	16,53 \$	17,11 \$	17,71 \$	--
ECE2	17,71 \$	18,33 \$	18,98 \$	19,64 \$	20,33 \$	20,93 \$
ECE3	20,74 \$	21,47 \$	22,22 \$	22,99 \$	23,82 \$	24,53 \$
Cuisinière	14,86 \$	15,36 \$	15,92 \$	16,44 \$	17,04 \$	17,55 \$
Cuisinière/ECE	16,00 \$	16,53 \$	17,11 \$	17,71 \$	18,33 \$	18,88 \$

Année 4 (1^{er} septembre 2022 – Augmentation de 2 %)

	Début	1 an	2 ans	3 ans	5 ans (2018)	8 ans
Pas de formation	14,49 \$	15,03 \$	15,56 \$	16,11 \$	16,66 \$	--
ECE1	15,75 \$	16,32 \$	16,86 \$	17,45 \$	18,06 \$	--
ECE2	18,06 \$	18,70 \$	19,36 \$	20,03 \$	20,74 \$	21,35 \$
ECE3	21,15 \$	21,90 \$	22,66 \$	23,45 \$	24,30 \$	25,02 \$
Cuisinière	15,16 \$	15,67 \$	16,24 \$	16,77 \$	17,38 \$	17,90 \$
Cuisinière/ECE	16,32 \$	16,86 \$	17,45 \$	18,06 \$	18,70 \$	19,26 \$

Année 5 (1^{er} septembre 2023 – Augmentation de 2,25 %)

	Début	1 an	2 ans	3 ans	5 ans (2018)	8 ans
Pas de formation	14,82 \$	15,37 \$	15,91 \$	16,47 \$	17,03 \$	--
ECE1	16,10 \$	16,69 \$	17,24 \$	17,84 \$	18,47 \$	--
ECE2	18,47 \$	19,12 \$	19,80 \$	20,48 \$	21,21 \$	21,83 \$
ECE3	21,63 \$	22,39 \$	23,17 \$	23,98 \$	24,85 \$	25,58 \$
Cuisinière	15,50 \$	16,02 \$	16,61 \$	17,15 \$	17,77 \$	18,30 \$
Cuisinière/ECE	16,69 \$	17,24 \$	17,84 \$	18,47 \$	19,12 \$	19,69 \$

Le parent qui travaille à la garderie aura droit à un rabais de \$150 par famille qu'on applique pour les employées permanentes **à temps plein et une réduction de 10 % pour les employées à temps partiel** sur la totalité des frais de garde mensuels dus pour le ou les enfants fréquentant le Centre éducatif Félix le chat.

SIGNÉESIGNÉE EN CE 2 JOUR DE Juin , 2022

À SASKATOON, SASKATCHEWAN.

Au nom du :

**CENTRE ÉDUCATIF FÉLIX LE
CHAT, L'Association des parents de
l'école Canadienne-française (APECF)
de Saskatoon inc.**

Au nom du :

**SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4666**

Anne Leis

Eve Roquebrune
Ève Roquebrune

D. Turcotte
Dominique Turcotte

George Bouchard

Rachel Muembo
Rachel Muembo

Abarana Saravanabavan
Abarana Saravanabavan

COLLECTIVE AGREEMENT

BETWEEN

CUPE / *Canadian Union
of Public Employees*
LOCAL 4666

AND

CENTRE ÉDUCATIF FÉLIX LE CHAT

Term of agreement:

September 1, 2019 to August 31, 2024

(English Version)

INDEX

PREAMBLE	1
ARTICLE 1 – SCOPE, RECOGNITION, AND BARGAINING.....	1
ARTICLE 2 – IMPORTANCE OF THE FRENCH LANGUAGE.....	3
ARTICLE 3 – NO DISCRIMINATION	3
ARTICLE 4 – EMPLOYER’S RIGHTS	4
ARTICLE 5 – UNION SECURITY	4
ARTICLE 6 – DEDUCTION OF UNION DUES.....	4
ARTICLE 7 – THE EMPLOYER AND THE UNION MUST INFORM NEW EMPLOYEES...	5
ARTICLE 8 – CORRESPONDENCE.....	5
ARTICLE 9 – GRIEVANCE SETTLEMENT PROCEDURE.....	6
ARTICLE 10 – ARBITRATION.....	8
ARTICLE 11 – DISMISSAL, SUSPENSION, AND WARNING	9
ARTICLE 12 – SENIORITY.....	11
ARTICLE 13 – PROMOTIONS AND STAFF CHANGES	12
ARTICLE 14 – LAY-OFFS AND RECALLS	13
ARTICLE 15 – WORKING HOURS.....	14
ARTICLE 16 – OVERTIME.....	14
ARTICLE 17 – HOLIDAYS	16
ARTICLE 18 – ANNUAL LEAVE.....	16
ARTICLE 19 – SICK LEAVE	17
ARTICLE 20 – OTHER AUTHORIZED LEAVE	19
ARTICLE 21 – MATERNITY, ADOPTION, AND PARENTAL LEAVE.....	21
ARTICLE 22 – PAYMENT OF SALARY AND ALLOWANCES	22
ARTICLE 23 – REPLACEMENT IN A POSITION NOT TARGETED BY THE AGREEMENT.....	22
ARTICLE 24 – JOB SECURITY	23
ARTICLE 25 – GENERAL CONDITIONS.....	23
ARTICLE 26 – GENERAL COMMENTS	23
ARTICLE 27 – LENGTH OF THE AGREEMENT	23
ARTICLE 28 – INSURANCE.....	24
ARTICLE 29 – BENEFITS PACKAGE	24
ARTICLE 30 – OFFICIAL AND LEGAL INTERPRETATION.....	24
ARTICLE 31 – REGISTERED RETIREMENT SAVINGS PLAN	25
ARTICLE 32 – LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE	25
ARTICLE 33 – WORK AREA.....	25
LETTER OF UNDERSTANDING RE: SICK LEAVE.....	26
APPENDIX “A”	27

PREAMBLE

The aim of this agreement is to establish mutually satisfying relations between the Employer, its employees, and the Union; to ensure prompt and fair settling of grievances, while avoiding any work slowdown, strike, or lockout; to establish and maintain satisfying working conditions, working hours, and salaries for all employees covered by the provisions of this agreement, in order to ensure good quality of current and future services offered to children and parents, while honouring the mission of the Centre Éducatif Félix le Chat.

ARTICLE 1 – SCOPE, RECOGNITION, AND BARGAINING

1.01 Scope

This collective agreement applies to all employees of the Centre Éducatif Félix le Chat, operated by the Association des Parents de l'École Canadienne-Française (APECF) de Saskatoon inc., except for:

- Administrative staff
- Trainees
- Temporary employees funding through grants
- Summer student employees

Those whose jobs are not part of the bargaining unit cannot perform work included in the bargaining unit, except in an emergency or with the consent of the two parties.

1.02 Bargaining Unit

The Employer recognizes that the Canadian Union of Public Employees, via CUPE Local 4666, is the sole and only agent for collective bargaining for the employees of the Centre Éducatif Félix le Chat who receive all the benefits stemming from this collective agreement. The Employer hereby accepts to negotiate all questions concerning relations between the parties with the Union, or with one or another of the authorized committees, in order to settle any disputes that might arise between them in a calm and friendly way.

1.03 Technical Information

The Employer must furnish to the Union, on demand, all information required by the Union, like job descriptions, positions included in the bargaining unit, job classifications, salary scales, and all other technical information, reports, files, studies, surveys, manuals, directives, or documents needed for collective bargaining.

1.04 a) No Other Agreement

No employee has the duty or the right to conclude with the Employer or his representatives any written or verbal agreement that could be contrary to the conditions found in this present agreement.

- b) In the representation of an employee or of a group of employees, the representative named by the Union shall be the spokesperson. To this end, the Union must furnish the Employer with the names of its officers. Also, the Employer must furnish the Union with a list of managers with whom the Union must deal. All representations between the Employer and the Local must be carried out in the French language.

1.05 Definitions

In the present agreement, the following definitions shall apply:

- a) *Full-time*: A full-time employee is an employee that must regularly work the complete number of working hours provided under Article 15.01.
- b) *Part-time*: A part-time employee is an employee that must regularly work a number of working hours lower than the number of hours provided under Article 15.01. A part-time employee can also be called without prior notice and thus receive additional hours.
- c) *Permanent employee*: A full-time or part-time employee is an employee who holds at least an ECE1 and is working on a continual basis, has passed the probationary period prescribed under Article 12.03 and is receiving benefits under the present agreement.
- d) *Temporary employee*: A temporary employee is a full-time or part-time employee hired for a pre-determined period longer than three (3) months. Temporary employees receive all benefits under the present agreement, except where specifically excluded.
- e) *Casual employee*: A casual employee is an employee who is not permanent, who works on call, and who does not have regular fixed hours. Casual employees are subject to the present agreement, except for Articles 19 (Sick Leave), 20 (Other Authorized Holidays) and 29 (Benefits Package).
- f) *Trainee*: A trainee is a secondary or post-secondary school student who regularly carries out unpaid duties in the Educational Centre, under the supervision of the administration or an employee. He/she is not calculated in the employee/child ratio. Trainees do not become members of the Union and do not receive benefits under the present agreement.

- g) *Temporary employee funded under a special grant:* A temporary employee funded under a special grant is a person whose position is funded by a job-creation program or by a work training program administered by the federal or provincial governments, the Conseil des écoles fransaskoises, or an institution recognized by the federal or provincial governments, and which lasts for a specific time, as long as said position does not lead to a reduction of existing personnel and that the position is offered to candidates meeting the grant program conditions. These employees do not become members of the Union and do not receive the benefits offered under this agreement.
- h) **Student employed for the summer:** A student employed for the summer is a secondary or post-secondary student hired to work between May 1st and September 10th. Students employed for the summer do not become members of the Union and do not receive benefits under the present agreement.
- i) **Management staff includes the management, the assistant management, the accountant, and the interim management of the Educational Centre.** The management staff is excluded from the provisions of the present collective agreement.
- j) Plural or masculine nouns

When the singular or feminine generic is used in this collective agreement, it shall be considered as if the plural or masculine was used when the context of the party or parties hereto requires it.

ARTICLE 2 – IMPORTANCE OF THE FRENCH LANGUAGE

- 2.01 The Employer and the Union recognize that the French language competency and skills defined by the Employer are necessary for the smooth operations of the Educational Centre and can in no case be considered as discriminatory.

ARTICLE 3 – NO DISCRIMINATION

- 3.01 With the exception of Article 2.01, it is agreed that no discrimination shall be practiced towards any employee for reasons of age, race, religion, color, political or religious affiliation, ethnic origin, sex or family situation, sexual orientation, place of residence, or physical disability.

3.02 Respectful Workplace

The Employer and the Union commit themselves to working jointly to ensure a respectful workplace, free of harassment. In this environment, there will be no behaviour such as discrimination, harassment, disturbing labour conflicts, or any disrespectful conduct. The principle of fair treatment is a basic principle, and neither the Employer nor the Union

shall tolerate any inappropriate behaviour, by anyone, that will undermine the dignity and the welfare of an employee or that will undermine labour relations or productivity. Furthermore, the parties agree that a respectful workplace includes a place free of any danger as defined in the Saskatchewan *Occupational Health and Safety Act*.

3.03 Harassment

Harassment means vexatious comments or behaviour that is known or reasonably recognized as annoying. Harassment can be psychological or physical or a combination of both. Harassment consists of any deliberate or negligent behaviour that deprives people of their dignity and respect; that is offensive, embarrassing, or humiliating for the person; and that negatively affects the workplace.

ARTICLE 4 – EMPLOYER’S RIGHTS

- 4.01 The Union recognizes that the Employer has the right to carry out normal and usual functions of the Employer and to manage the staff, under certain conditions found in the present agreement. The Employer retains all management rights that would not have been otherwise restricted by a specific provision of the present agreement. Nevertheless, the Employer reserves the right to adopt, amend, and review any settlement on conduct, policies, and procedures with respect to the management of the Educational Centre.

ARTICLE 5 – UNION SECURITY

5.01 Union Membership

Every employee who is a member of the Union, or eventually becomes a member, must maintain his membership in the Union as a condition of work, and every new employee whose work will eventually begin must, within the first thirty (30) days of work, request and maintain his membership in the Union as a condition of work; in as much as every employee of the bargaining unit mentioned who is not obliged to maintain his membership or to request and maintain his membership in the Union must, as a condition of work, remit to the Union the periodic dues that all members of the Union must pay.

ARTICLE 6 – DEDUCTION OF UNION DUES

6.01 Deducting Payments

The Employer shall deduct from the pay of every member of the bargaining unit the monthly dues, the membership fees, or the levies required by the Union, in compliance with the constitution and by-laws of the Union.

6.02 Deductions

The deductions shall be made on each pay of every month and transferred to the Union Secretary-Treasurer before or on the fifteenth (15th) day of the next month, accompanied by a list of the names, addresses, and job classifications of the employees whose salaries were affected.

6.03 Receipts for Dues

The Employer agrees to record all union dues paid by an employee over the preceding fiscal year onto the employee's T-4 Income Tax forms.

ARTICLE 7 – THE EMPLOYER AND THE UNION MUST INFORM NEW EMPLOYEES

7.01 New Employees

The Employer agrees to inform new employees that a collective agreement is in force and to inform them about the conditions of work established in the articles dealing with union security and dues deductions.

7.02 Copies of the Collective Agreement

At the beginning of an employee's work, a staff member shall introduce the employee to the president of the Union, who shall give the employee a copy of the collective agreement.

7.03 Union Orientation

The president of the Union shall have a chance to meet every new employee, during normal working hours, with no loss of wages, for a maximum of thirty (30) minutes within the first month of work, in order to familiarize the new employee with the benefits and duties of union membership. To this end, notice shall be given to the Management of the Educational Centre, and a time shall be chosen that does not disturb the normal operations of the Educational Centre.

ARTICLE 8 – CORRESPONDENCE

8.01 Correspondence

All correspondence between the parties, under the present agreement or linked to it, shall be exchanged between a representative of the Employer named for this function from

time to time and the Secretary of the Local, with copies for the union representative. All correspondence between the Employer and the Local shall be in the French language.

ARTICLE 9 – GRIEVANCE SETTLEMENT PROCEDURE

9.01 Names of Members of the Executive

The Union shall advise the Employer in writing of the name of each member of the Executive and the shop stewards. The members of the Executive shall make up the Grievance Committee.

9.02 Definition of Grievance

By grievance, we mean any dispute or conflict between the Employer and one or more employees in the bargaining unit, or the Union, with respect to a situation bringing up or implying the interpretation, application, administration, or violation of one or more provisions of this agreement.

9.03 Settling Grievances

A serious effort shall be made to settle grievances in a prompt, equitable fashion, in the following way:

STEP 1 – Informal Discussion

It is understood that, before a grievance is lodged in Step 2, the Union shall attempt to resolve the dispute through discussions with the Employer or his designated representative. This discussion shall take place seven (7) working days after discovering the motive for the complaint. The Union shall receive a verbal or written reply from Management or the Employer's designated representative within seven (7) working days. If the complaint is not resolved to the Union's satisfaction, the Union can proceed to Step 2 of the grievance settlement procedure.

STEP 2

If the grievance is not settled to the satisfaction of the employee, the employee grieving shall submit his grievance, in writing, to Management or Management's designated representative, within ten (10) days of the violation of the collective agreement. The grievance shall specify the facts and circumstances surrounding the grievance, indicate the provisions of the agreement that were violated, and propose the necessary corrective measures. Management or Management's designated representative shall reply, in writing, within ten (10) days of receiving the grievance.

STEP 3

If no satisfactory settlement is reached in Step 2, the Union may, within ten (10) working days, present a written grievance to the Preschool Committee. The Preschool Committee shall meet the Union within ten (10) working days of the Union's recourse to Step 3. The Preschool Committee shall send a written reply to the Union within ten (10) working days of the meeting.

STEP 4

If no satisfactory settlement is reached in Step 3, the Union may, within ten (10) working days, present a written grievance to the Association des Parents de l'École canadienne-française (APECF) de Saskatoon inc. The Association des Parents de l'École canadienne-française (APECF) de Saskatoon inc. shall meet the Union within ten (10) working days of the Union's recourse to Step 4 and send a written reply to the Union within ten (10) working days of the meeting.

STEP 5

If no satisfactory settlement is reached in Step 4, the Union can send the dispute to arbitration, in compliance with the *Trade Union Act*.

If the employee has not presented her grievance at the following step or has not communicated with the other party within thirty (30) working days, the grievance shall be considered abandoned and no other action shall be required.

9.04 Alternative Dispute Resolution

The Union and the Employer may agree on a mediation process or any other mechanism to resolve the dispute, with a view to resolving the conflict before referring it to arbitration.

9.05 Changing Timelines

The timelines provided in the grievance settlement procedure may be changed by written agreement of both parties.

9.06 Collective Grievance

When a dispute over a question of application or general interpretation arises, or, when a group of employees of the Union or the Employer has a grievance, Step 1 may be omitted.

9.07 Written Replies

With the exception of Step 1, replies to motivated grievances shall be transmitted in writing throughout all the steps.

9.08 Changes Agreed To

Any change to the present collective agreement that has been agreed to by both parties shall be part of the present collective agreement and is subject to the grievance settlement procedure and to arbitration.

9.09 Witnesses

At every step of the grievance settlement procedure, the parties can count on the assistance of an interested employee as a witness and on the assistance of any other witness. All reasonable measures shall be taken to allow the parties concerned to have access to the Employer's premises in order to observe working conditions that could be pertinent to settling the grievance.

ARTICLE 10 – ARBITRATION

10.01 Request for Arbitration

If a dispute arises between the parties concerning the application, interpretation, or administration of this agreement, one or the other of the parties (the requesting party) can, within thirty (30) days of exhausting all grievance procedures established by this agreement, advise the other party in writing of his intention to submit the dispute to arbitration. This notice shall contain the name of the person representing the requesting party at the arbitration council. The other party shall advise the requesting party of the name of the person representing him at the arbitration council within ten (10) working days of receiving the notice. The two designated arbitrators shall then meet to choose an impartial chairperson.

10.02 Default for Appointing an Arbitrator

If the party receiving the notice omits appointing an arbitrator for the council or if the two representatives do not agree on the choice of a chair within ten (10) working days of their appointment, the appointment shall be done by the Minister of Labour at the request one or both parties.

10.03 Operations of the Council

The council shall determine its own rules for its operations, but shall allow all parties to present proof and arguments, as well as witnesses. In trying to reach justice, the council shall, as far as possible, follow procedures that are easy to understand and avoid legalistic

or formal procedures. The council shall hear the facts surrounding the dispute or allegation and make its decision within sixty (60) days of the chair's appointment.

10.04 Decision of Council

The decision of the majority shall be the decision of council. The decision of the arbitration council is final, without appeal, and enforceable for all parties and shall not be amended. The arbitration council does not have the power to change the present agreement, nor to modify or amend its provisions. However, the council has the power to settle a grievance by any arrangement that it judges to be fair and equitable.

10.05 Honoraria of Council

Each party shall:

- a) Pay the honoraria and costs of the person that it appoints.
- b) Pay half (½) of the honoraria and costs of the chair.

10.06 Changing Timelines

The timelines provided in the grievance settling procedure and the arbitration procedure may be extended by written agreement of the parties.

10.07 Witnesses

At every step of the arbitration procedure, the parties can count on the assistance of an interested employee as a witness and on the assistance of any other witness. All reasonable measures shall be taken to allow the parties concerned or to the arbitrator to have access to the Employer's premises in order to observe working conditions that could be pertinent to settling the grievance.

ARTICLE 11 – DISMISSAL, SUSPENSION, AND WARNING

11.01 The Employer recognizes that it is desirable to advise the employee of his conduct and his professional performance as soon as possible and informally. Given the Employer's responsibility to consider the impact of conduct and professional performance on the children in the Educational Centre, the Employer reserves the right to determine the circumstances when it shall be necessary to:

- a) formally reprimand, warn, discipline, and
- b) document conduct and professional performance in writing in the employee's file.

11.02 Warning Given in A Spirit of Cooperation and Correction

The Employer agrees to consider these warnings in a spirit of cooperation and correction, rather than in a spirit of punishment, and shall endeavour to assist the employee in improving his work file.

11.03 Valid Reason

The Employer and the Union recognize that any disciplinary measure shall be imposed only for valid reasons.

11.04 Disciplinary Measure Procedures

When the Employer imposes a disciplinary measure on an employee, the following procedure must be adhered to:

- a) When the Employer has to impose a disciplinary measure on an employee, the employee shall be informed that she can be accompanied by a union representative. If the employee accepts to be represented by the Union, the Union can contact management to specify the reasons justifying the disciplinary measure.
- b) Written notice detailing the work performance or unacceptable conduct shall be sent to the employee and the Union within seven (7) days of the measure. The employee's reply to the complaint, accusation, or expression of dissatisfaction shall be placed in the employee's file.
- c) If the present procedure is not followed, this disciplinary measure shall not be placed in the employee's file, cannot be cited against the employee, and shall be null and void.

11.05 Unjustified Suspension or Dismissal

An employee who is unjustly suspended or fired shall immediately return to his former position without losing any seniority or benefits and shall be completely compensated for any subsequent lost time.

11.06 Disciplinary File of an Employee

The employee's disciplinary file, including letters of reprimand and any unfavourable reports, shall cease to be cited against the employee eighteen (18) months after the suspension or disciplinary measure, **provided that no other action has been reported in the meantime.**

ARTICLE 12 – SENIORITY

12.01 Definition of Seniority

Seniority means the period of employment since the date of hiring as well as the hours worked. With equal skills, seniority serves to determine preference or priority for promotions, transfers, demotions, lay-offs, and recalls. Seniority shall apply to the entire bargaining unit.

12.02 Seniority List

The Employer shall keep a seniority list on which is recorded the number of hours/days/years worked by the employees. An up-to-date seniority list shall be sent to the Union and posted on all bulletin boards in January of every year.

12.03 Probation for New Employees

A newly hired permanent or temporary employee shall be on probation for six (6) months, as of the date of hiring, or cumulative until all employees have reached one thousand and forty (1,040) hours of work. Nevertheless, the Employer may extend the probationary period, if the employee does not meet the work standards. During the probationary period, the employee shall have the same rights and benefits provided in the present agreement, but cannot exercise seniority rights during this period. At the end of the probationary period, seniority shall accumulate as of the original date of entry into service.

12.04 Loss of Seniority

An employee can lose his seniority only under the following circumstances:

- a) voluntarily leaving the Employer's service;
- b) being fired and not rehired;
- c) resigning in writing and not withdrawing the resignation by the end of one (1) working day following the resignation;
- d) not returning to work within eight (8) working days of the end of the lay-off and after having been advised by registered letter sent by the Employer to the last known address of the employee; or
- e) being laid off for two years or more.

ARTICLE 13 – PROMOTIONS AND STAFF CHANGES

13.01 Job Postings

When a vacancy or a temporary vacancy longer than two (2) months comes up, or a new position is created, the Employer shall advise the Union in writing and post a notice on his premises for at least one (1) week so that all members are informed of the position to be filled or of the new position.

13.02 Information to be Posted

The posted notice shall furnish the following information: position, skills required in the position, working hours, date of hiring, and salary. Skills cannot be established in an arbitrary or discriminatory way.

13.03 Outside Posting

Outside posting for a new position or a vacant position can be done concurrently with internal posting for applications. However, candidates who are already in the service of the Educational Centre shall be considered first for vacant positions.

13.04 Role of Seniority in Promotions and Transfers

Both parties recognize:

- a) The principle of promotion in the framework of service for the Employer; and
- b) The fact that possibilities of employment should increase proportionally to the length of service, as long as the employee possesses the required skills.

Thus, for personnel transfers, moves, or promotions within the bargaining unit, the candidate having the most seniority and possessing the required skills shall be appointed, in compliance with Article 12.02.

13.05 Trial Period

The candidate chosen for a position in a different classification shall be placed on a trial period for two (2) months. On condition of satisfactory performance, the employee shall be declared permanent after this two-month (2) period. If the candidate chosen does not meet the standards of the position during this trial period, if he cannot carry out the tasks of the new job classification, or if he so decides, he shall return to his former position, salary or salary scale, with no loss of seniority. Any other employee transferred, promoted, or moved after rearranging positions shall also return to his former position, salary or salary scale, with no loss of seniority.

13.06 Notice to Employer and Union

The Union and the Employer concerned shall be advised of appointments, hirings, dismissals, transfers, and job cessations within ten (10) working days.

ARTICLE 14 – LAY-OFFS AND RECALLS

14.01 Definition

A lay-off is defined as a staff reduction or the reduction in working hours for a permanent employee.

14.02 Role of Seniority in Lay-Offs

- a) To minimize the impact of a lay-off, both parties agree that a meeting between the Employer and the Union shall be held before formalizing the procedure.
- b) Both parties agree that job security increases proportionately with length of service. As a result, in the case of a lay-off, the employees shall be laid off in reverse order of seniority within the bargaining unit at the Educational Centre, according to their job classification and the education levels in relation to the skills required for the job, in compliance with the regulations in force at the early learning section of the Saskatchewan Ministry of Education.

14.03 Recall Procedure

The employees shall be recalled for the jobs where they are qualified, by order of seniority. In the case of an eventual recall for a full-time or part-time employee, for regular work, the Employer shall send a registered letter to the employee who was laid off, addressed to the last known address supplied by the employee to the Employer. The employee concerned shall advise the Employer within five (5) working days of receiving such letter, specifying whether he accepts or refuses the work, as well as his intention to show up at work at the time stipulated in the letter. In the eventuality where the Employer does not receive the registered letter from the employee within the required five (5) working days or where the employee does not show up for work within the specified time, the employee shall be considered to be dismissed.

14.04 No New Employees

No new employees, except for casual employees, as well as employees whose job categories are not covered by the present agreement, can be hired before recalling those that were laid off.

14.05 Notice of Lay-Off

In accordance with the labour standards of the Province of Saskatchewan.

ARTICLE 15 – WORKING HOURS

15.01 Working Hours

The normal working hours for the child-care workers is eight (8) hours per day, from Monday to Friday.

For purposes of the collective benefits, an average of eight (8) hours per day, from Monday to Friday, shall be considered full-time work for the position of cook.

15.02 Time Provided for Staff Meetings

Employees participating in staff meetings outside normal working hours shall receive payment at the appropriate rate. Employees asked to attend meetings after the normal eight (8) hour working day shall receive payment appropriate to overtime pay.

15.03 Rest Periods

Full-time employees shall benefit from a paid half-hour (½) rest period.

15.04 Change to Schedule Posted and Confirmed

Employees changing hours amongst each other, subject to management approval, and thus changing the normal or posted schedule, shall not be subject to the provisions relating to overtime, except when overtime would have been paid whatever the change.

ARTICLE 16 – OVERTIME

16.01 Definition of Overtime

All hours worked beyond the eight (8) hours of work per day, and/or beyond the forty (40) hours per week, shall be considered overtime and paid at a rate of one and one half (1.5) the normal salary; the employee may also choose to receive compensatory time at the appropriate overtime rate. This provision does not infringe on the Employer's ability to offer flexible hours where there is mutual consent.

16.02 Determining Schedules

For reasons going to the safety of children or the nature of the programs offered at the Educational Centre, it is agreed that working hours are flexible and subject to change.

Any change in the work schedule is done at the discretion of the Employer. Except in emergencies, the employee affected shall be advised at least one (1) week before the schedule change comes into force.

16.03 If a part-time employee, who works less than the normal daily or weekly hours, is asked to work in such a way as to make up the difference between the assigned hours and the normal daily or weekly hours, and he does it, this employee shall be paid at his normal hourly rate.

16.04 Overtime work shall be voluntary, except for emergencies or when the educators/ children ratio is insufficient.

16.05 Prior Notice of Overtime

In order to minimize unforeseen disruptions in the employees' daily life, the Employer shall make all efforts to warn, as far in advance as possible, those employees that must work overtime, except in emergencies.

16.06 Recall Compensation

An employee that is recalled to work after his normal working hours shall be paid for a minimum of three (3) hours.

16.07 Compensatory Time In Lieu of Overtime Compensation

With the exception of staff meetings and twice-yearly preparation time (2 hours each time), both of which are paid, an employee may choose time off at the appropriate rate for overtime, in lieu of monetary compensation, at a time chosen jointly by the employee and the Employer.

16.08 When parents are late picking up their children, the employee remaining on the premises after normal closing time shall be paid in accordance with Article 16 (Overtime).

It is not incumbent on the employees to advise parents about late charges or to collect them.

ARTICLE 17 – HOLIDAYS

17.01 Paid Legal Holidays

The Employer recognizes the following legal holidays:

New Year's Day	Family Day
Good Friday	Victoria Day
Canada Day	Saskatchewan Day
Labour Day	National Day for Truth and Reconciliation (September 30th)
Thanksgiving	Remembrance Day
Christmas	Boxing Day

and any other day declared a legal holiday by the Province of Saskatchewan.

ARTICLE 18 – ANNUAL LEAVE

18.01 Length of Annual Leave

Unless there is more favourable legislation, an employee shall receive annual leave, with pay, in proportion to his years of service, as follows:

Less than one (1) year	one and one quarter (1.25) days per month
After one (1) year	fifteen (15) days
After five (5) years	seventeen (17) days
After seven (7) years	eighteen (18) days
After ten (10) years	twenty-two (22) days

18.02 a) Time of Annual Leave

The employees have the right to take their annual leave at a time of their choosing and for an uninterrupted period, in consultation with the Management of the Educational Centre, except for the period between Christmas and New Year's Day, because the Centre is closed. If the employee wants to change his leave once it has been granted, the employee shall obtain prior written authorization by Management.

b) Scheduling Conflicts for Annual Leave

If two (2) or more employees want to take their annual leave at the same time and no mutually agreeable solution is found, the annual leave shall be taken according to seniority.

18.03 Compensation for Legal Holidays that Fall During Annual Leave

If a paid legal holiday falls or is observed during an employee's annual leave, this employee shall receive an additional day of leave with pay at a time of his choosing, after consulting with the Management of the Educational Centre.

18.04 Authorized Leave During Annual Leave

If an employee is on sick leave during his annual leave, there will be no automatic deduction of credits for annual leave for that absence. The period of annual leave thus moved shall be added to the period of annual leave or taken at a later date, at the employee's choice, after consulting with the Management of the Educational Centre. Credits for sick leave shall be deducted in lieu of credits for annual leave, and a medical certificate is mandatory.

18.05 Pay for Annual Leave Upon Termination of Employment

An employee whose job is terminated during the year when annual leave applies, and before he takes such leave, has a right to pay proportionate to his salary in lieu of annual leave, at the moment of termination of the job.

ARTICLE 19 – SICK LEAVE

19.01 Definition of Sick Leave

By sick leave is meant the period when an employee is absent from work on full salary for the following reasons: the employee is ill or disabled; has a contagious illness; must have an examination or receive professional health care; must take care of a sick child when no one else can do so. It is incumbent on the Employer or the person responsible to find a replacement for the sick employee.

19.02 Paid Annual Sick Leave

Employees accumulate sick leave at a rate of one and a half days (1.5) per month for full-time employees or proportionally for part-time employees. The unused portion of an employee's sick leave can accumulate for future use, up to a limit of forty (40) days.

19.03 Proof of Illness

- a) An employee is entitled to a paid sick leave when she is unable to perform her duties because of an illness or an injury, provided that:
- she can convince the Employer of her condition in the way and at the time determined by the Employer; and
 - she has the necessary sick leave credits.

A statement signed by the employee indicating that, following an illness or an injury, she was unable to perform her duties, is considered, once given to the Employer, as meeting the requirements mentioned above. However, the Employer can request a medical certificate from the employee for whom a pattern has been observed concerning sick days.

- b) After five (5) days off, the employee must provide a medical certificate indicating the expected date of return or the expected frequency of medical appointments during the illness.

If the leave exceeds more than thirty (30) days or two hundred and forty (240) hours, the employee must provide a medical certificate confirming she is now deemed ready to return to work.

19.04 Sick Leave Reports

Within thirty (30) days of the end of each calendar year, the Employer shall advise each employee, in writing, of his accumulated sick leave credits.

19.05 Medical Allowance

A medical allowance shall be paid to the employees, as needed, to reimburse them for the cost of medication that they had to purchase for medical problems due to work, limited to parasites contracted in the workplace and to conjunctivitis. Employees shall present receipts.

19.06 Return to Work

An employee who returns to work after being on disability shall return to a position equivalent to the one he held immediately before his disability, as long as he can perform the work.

- 19.07 The Employer's obligations with respect to sick leave and the accumulation of sick leave cease upon the resignation, retirement, or dismissal of the employee.

19.08 Wellness Days

Three (3) wellness days to be taken from the sick days if a minimum of five (5) sick days have been accumulated. The wellness days can be used at a time mutually agreed upon between the employee and the Employer.

19.09 Medical appointments

All employees have to schedule their medical appointments outside normal working hours. If this is not possible, the employees shall have permission to take time from

their sick days to attend medical appointments (a minimum of three (3) hours shall be deducted). The employee has the responsibility to inform management of an appointment as soon as possible, at least seven (7) days in advance.

ARTICLE 20 – OTHER AUTHORIZED LEAVE

20.01 Compassionate Leave

The employee has a right to eight (8) weeks to take care of a gravely ill family member, according to the definition of *Employment insurance and compassionate payments of the Government of Canada*.

The employee is not required to take these weeks consecutively and shall submit a medical certificate.

The employee may request, in writing, an extension of the leave, if circumstances justify it.

During this leave, the employee shall continue to accumulate benefits and seniority.

20.02 Union Leave

- a) An employee who participates in bargaining, or in grievance or arbitration procedures, with the Employer shall not lose any salary or benefits for the lost hours of work.
- b) On request, the Employer shall grant paid leave, without loss of salary or benefits, to employees elected or appointed to represent the Union at conventions or conferences of the Union. The Union shall reimburse the Employer for the cost of salary and benefits for the length of the absence. The employee shall, as far as possible, give the Employer ten (10) working day's notice before the beginning of union leave.

20.03 Leave for Full-Time Union or Public Functions

- a) The Employer recognizes the right of an employee to participate in public affairs. As a result, on written request, the Employer shall grant the employee unpaid leave up to one (1) year in length, with no loss of seniority, to enable him to become a candidate in federal, provincial, or municipal elections.
- b) An employee that is elected to a public function shall have a right to unpaid authorized leave, with no loss of seniority, for the length of his mandate.
- c) An employee that is elected or appointed to a full-time position in the Union or in any other organization affiliated with the Union, shall have a right to unpaid authorized leave, with no loss of seniority, for the length of his mandate.

20.04 Bereavement Leave

- a) An employee shall have a right to five (5) consecutive working days, without loss of salary or benefits, upon presentation of the proof of death for the death of his spouse, of his child, of the child of his spouse, of his brother, of his sister, or of a parent, grandparent, or grandchild, of his mother-in-law or father-in-law, of his sister-in-law or brother-in-law. One working day may be paid at the discretion of Management for the loss of someone dear.
- b) Recognizant of the fact that circumstances surrounding unpaid bereavement leave are, by their nature, individual, the Employer may grant longer unpaid bereavement leave.

20.05 Training

The Employer accepts to pay training fees (registration, travel, housing, per diem) for any course or workshop required by the Employer in the course of employment (with the exception of courses that are prerequisites for work). If the training is given during the employee's regular working hours, this training shall be granted along with salary and benefits. If the required course is given outside the employee's regular working hours:

- a) full-time employees shall take this training time as leave, hour for hour, before the end of the fiscal year, with the previous consent of Management;
- b) part-time employees shall be paid for this training time at their regular rate;
- c) two (2) training days are offered per year during which the Centre shall be closed. The closing of the Centre will take place during spring breaks, during the months of July and August, or at another time when there are less children at the Centre.

20.06 Leave for Judicial Functions

The Employer shall grant unpaid leave with no loss of seniority or benefits to an employee who is a member of a jury or who must be a witness in court.

20.07 General Leave

The Employer may grant unpaid leave with no loss of seniority to an employee that requests it beforehand for just and reasonable reasons. Such requests must be presented in writing and include the date of return to work.

ARTICLE 21 – MATERNITY, ADOPTION, AND PARENTAL LEAVE

21.01 Eligibility for Maternity Leave

An employee that has completed her probationary period before the effective date of her leave shall be eligible for maternity leave. The Employer shall not refuse the employee from continuing her work during her pregnancy.

The maternity leave shall be granted according to *The Saskatchewan Employment Act*.

21.02 Length of Maternity Leave

The maternity leave shall be for a period of up to one (1) year and may begin before or after the birth of the child. When justified for medical reasons, the leave may be extended, as long as a medical certificate is furnished to the Employer.

21.03 Maternity Leave – Sick Leave Credits

Employees who, for medical reasons, must be absent from work before or after the date of birth have the right to use sick leave credits, in accordance with the collective agreement.

21.04 Return to Work Procedure after Maternity Leave

An employee on maternity leave shall, at least one (1) month before the end of her leave, inform the Employer, in writing, of her intention to return to work or not. Upon her return from maternity leave, the employee shall return to her former position or to a comparable position.

21.05 Adoption Leave

When an employee requests adoption leave for a legal adoption, the provisions of the present article apply.

21.06 Parental Leave

Parental leave shall be granted in accordance with the *Labour Standards Act of Saskatchewan*.

21.07 Leave for Dangerous Conditions During Pregnancy

A pregnant employee shall benefit from immediate leave, with full pay and benefits, upon confirmation with the Educational Centre of an illness that can harm the pregnancy or the fetus. If the employee decides not to return to work for health reasons related to the

pregnancy or the fetus after her recall, she shall justify her absence through a medical certificate from her doctor.

ARTICLE 22 – PAYMENT OF SALARY AND ALLOWANCES

22.01 Pay Days

The Employer shall pay salaries on the 15th and the last day of the month according to the hours worked seven (7) days before pay day. On every pay day, each employee shall receive a detailed account of his salary, overtime worked, and other additional payments and withholdings.

22.02 Pay for Temporary Transfers to Lesser Paid Jobs

When an employee is temporarily assigned to a position where the salary is lower, his salary shall not be reduced.

22.03 Travel Payment

An employee who must use his own means of transportation to fetch or deliver equipment and other items at the request of the Employer shall be reimbursed by the Educational Centre at the current rate per kilometre or at the rate of three dollars (\$3) per trip, whichever is higher.

ARTICLE 23 – REPLACEMENT IN A POSITION NOT TARGETED BY THE AGREEMENT

23.01 Appointment to a Position Not Targeted by the Agreement

Employees of the Educational Centre shall be offered, in keeping with their qualifications or seniority, the chance of temporarily replacing a member of the management staff, as necessary.

a) Less than one week

For replacements of less than one week, the employee shall receive \$0.50/hour more than his normal salary.

b) More than one week

For replacement longer than one week, the employee shall receive his normal salary, plus \$300/month, at pro-rata for the hours worked over the course of the appointment.

- c) It is understood that the employee who becomes responsible for the Educational Centre in the absence of Management is not considered as a replacement for Management, but shall be considered as the referral authority.

ARTICLE 24 – JOB SECURITY

24.01 Restrictions on Contracting-Out

In order to ensure job security of the members of the bargaining unit, the Employer commits himself to not rely on contracting-out, by another institution, person, establishment, or employee that is not part of the bargaining unit. In emergencies, recourse to a volunteer or a person that is not part of the bargaining unit is allowed, until the services of a member of the bargaining unit can be obtained.

ARTICLE 25 – GENERAL CONDITIONS

25.01 Appropriate Facilities

Appropriate facilities shall be supplied for the employees to allow them to safeguard their belongings.

25.02 Bulletin Boards

The Employer shall supply bulletin boards on which the Union shall have the right to post notice of meetings and other items of interest to the members, and shall place them in such a way that all employees have access to them.

ARTICLE 26 – GENERAL COMMENTS

26.01 The Plural, the Masculine, and the Feminine May Apply

Every time that the singular, the feminine, or the masculine is used in the present agreement, it is considered that the plural, the feminine, or the masculine was used in the context appropriate to the parties present.

ARTICLE 27 – LENGTH OF THE AGREEMENT

27.01 Length

The present agreement shall be in effect and shall remain in effect from September 1, 2019 to August 31, 2024, and shall continue from year to year. But one or the other party

may, at least thirty (30) days and at most sixty (60) days before its expiry, signify, in writing, to the other party its intention to negotiate changes to the agreement.

27.02 Changes to the Agreement

Any change judged necessary to the present agreement requires the consent of both parties at all times during the length of the present agreement.

ARTICLE 28 – INSURANCE

28.01 The Employer shall furnish, via a complete liability insurance policy, adequate protection in the case of an employee that is sued in the course of his work.

ARTICLE 29 – BENEFITS PACKAGE

29.01 The Employer shall provide the employees with an insurance policy (The Co-operators, in effect as of May 1, 2015), containing the following components:

- Life insurance, death benefits, accident insurance – employee pays 100%;
- Long-term disability – employee pays 100%;
- Dental care – Employer pays 100%;
- Complete health insurance – Employer pays 100%.

29.02 Protection During Extended Leave

During unpaid extended leave, without pay, approved by the Employer, the employee's protection is subject to the conditions of the existing benefits plan. However, the employee must pay the entire cost of the insurance protection.

29.03 The employee shall be entitled to an amount of one hundred and fifty dollars (\$150) each year, not transferable from one year to the next if the whole amount is not used, for expenses related to her physical or mental health. In order to be reimbursed, a receipt shall be provided within fifteen (15) days following the care.

ARTICLE 30 – OFFICIAL AND LEGAL INTERPRETATION

30.01 If there is a divergence, conflict, or dispute over the meaning and interpretation between the official French version and any English translation of the French version of this collective agreement, the French version shall have probative force.

ARTICLE 31 – REGISTERED RETIREMENT SAVINGS PLAN

31.01 The Employer agrees to create a Registered Retirement Savings Plan (RRSP) for permanent employees and to make sure the contributions of each permanent employee are even, to a maximum of 2% of their salary effective the date of signing of the collective agreement.

ARTICLE 32 – LABOUR/MANAGEMENT COMMITTEE

32.01 A Labour/Management Committee shall be formed with an equal representation from the Employer and the Union; no more than three (3) people shall represent each party. The Committee shall have the full support of both parties and it shall devote its attention to the following general issues:

- 1) improve and extend services;
- 2) improve the organizational effectiveness;
- 3) receive and review suggestions from the employees;
- 4) undertake specific projects upon mutual agreement between the Employer and the Union.

Meetings shall take place as necessary or at the request of the Union and shall take place outside of regular working hours.

It is understood that any work done for the Union during working hours shall result in the reimbursement to the Employer of these hours by the Union upon justification of the hours on both sides.

ARTICLE 33 – WORK AREA

33.01 Any employee who is asked to work with children who are five (5) years or older shall be entitled to receive continued training offered by the Centre, and that at the Employer's discretion.

LETTER OF UNDERSTANDING

BETWEEN

**CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES,
LOCAL 4666**

AND

CENTRE ÉDUCATIF FÉLIX LE CHAT

RE: SICK LEAVE

**Add, only once, upon ratification of the present collective agreement for 2019-2024,
three (3) days to each employee's sick leave bank to fill the bank due to the pandemic.**

On behalf of:
**CENTRE ÉDUCATIF FÉLIX LE
CHAT**

On behalf of:
**CANADIAN UNION OF PUBLIC
EMPLOYEES, LOCAL 4666**

APPENDIX "A"**SALARY SCALES FOR THE LENGTH OF THE COLLECTIVE AGREEMENT****Effective September 1, 2019**

	Beginning	1 year	2 years	3 years	5 years (2018)	*8 years
No Training					\$15.62	--
ECE1					\$16.94	--
ECE2					\$19.44	\$20.02
ECE3					\$22.78	\$23.46
Cook					\$16.30	\$16.79
Cook/ECE1					\$17.53	\$18.06

Year 1 (September 1, 2019 – 2% increase)

	Beginning	1 year	2 years	3 years	5 years (2018)	8 years
No Training	\$13.87	\$14.38	\$14.88	\$15.40	\$15.93	--
ECE1	\$15.06	\$15.60	\$16.13	\$16.69	\$17.28	--
ECE2	\$17.28	\$17.88	\$18.51	\$19.16	\$19.83	\$20.42
ECE3	\$20.23	\$20.94	\$21.68	\$22.42	\$23.24	\$23.93
Cook	\$14.49	\$14.99	\$15.53	\$16.04	\$16.63	\$17.12
Cook/ECE1	\$15.60	\$16.13	\$16.69	\$17.28	\$17.88	\$18.42

Year 2 (September 1, 2020 – 0.75% increase)

	Beginning	1 year	2 years	3 years	5 years (2018)	8 years
No Training	\$13.97	\$14.49	\$14.99	\$15.52	\$16.05	--
ECE1	\$15.17	\$15.72	\$16.25	\$16.82	\$17.41	--
ECE2	\$17.41	\$18.01	\$18.65	\$19.30	\$19.98	\$20.57
ECE3	\$20.38	\$21.10	\$21.84	\$22.59	\$23.41	\$24.11
Cook	\$14.60	\$15.10	\$15.65	\$16.16	\$16.75	\$17.25
Cook/ECE1	\$15.72	\$16.25	\$16.82	\$17.41	\$18.01	\$18.56

Year 3 (September 1, 2021 – 1.75% increase)

	Beginning	1 year	2 years	3 years	5 years (2018)	8 years
No Training	\$14.21	\$14.74	\$15.25	\$15.79	\$16.33	--
ECE1	\$15.44	\$16.00	\$16.53	\$17.11	\$17.71	--
ECE2	\$17.71	\$18.33	\$18.98	\$19.64	\$20.33	\$20.93
ECE3	\$20.74	\$21.47	\$22.22	\$22.99	\$23.82	\$24.53
Cook	\$14.86	\$15.36	\$15.92	\$16.44	\$17.04	\$17.55
Cook/ECE1	\$16.00	\$16.53	\$17.11	\$17.71	\$18.33	\$18.88

Year 4 (September 1, 2022 – 2% increase)

	Beginning	1 year	2 years	3 years	5 years (2018)	8 years
No Training	\$14.49	\$15.03	\$15.56	\$16.11	\$16.66	--
ECE1	\$15.75	\$16.32	\$16.86	\$17.45	\$18.06	--
ECE2	\$18.06	\$18.70	\$19.36	\$20.03	\$20.74	\$21.35
ECE3	\$21.15	\$21.90	\$22.66	\$23.45	\$24.30	\$25.02
Cook	\$15.16	\$15.67	\$16.24	\$16.77	\$17.38	\$17.90
Cook/ECE1	\$16.32	\$16.86	\$17.45	\$18.06	\$18.70	\$19.26

Year 5 (September 1, 2023 – 2.25% increase)

	Beginning	1 year	2 years	3 years	5 years (2018)	8 years
No Training	\$14.82	\$15.37	\$15.91	\$16.47	\$17.03	--
ECE1	\$16.10	\$16.69	\$17.24	\$17.84	\$18.47	--
ECE2	\$18.47	\$19.12	\$19.80	\$20.48	\$21.21	\$21.83
ECE3	\$21.63	\$22.39	\$23.17	\$23.98	\$24.85	\$25.58
Cook	\$15.50	\$16.02	\$16.61	\$17.15	\$17.77	\$18.30
Cook/ECE1	\$16.69	\$17.24	\$17.84	\$18.47	\$19.12	\$19.69

A parent who works at the Centre shall have the right to a \$150 rebate per family applied for **full-time permanent employees and a reduction of 10% for part-time employees** on the total monthly childcare costs owed for the child or the children attending the Centre éducatif Félix le chat.

SIGNED

SIGNED ON THIS 2nd DAY OF June 2022 IN SASKATOON, SASKATCHEWAN.

On behalf of:

**CENTRE ÉDUCATIF FÉLIX LE CHAT,
L'Association des parents de l'école Canadienne-française (APECF) de Saskatoon inc.**

On behalf of:

**CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES,
LOCAL 4666**

GB:cbc/cope 491
01-Mar-23