

# CONVENTION COLLECTIVE

Entre

**Maison mère, SCO**

Et

***SCFP·CUPE*** / *Syndicat canadien de la fonction publique*  
*Canadian Union of Public Employees*

**et sa Section Locale 3101**

Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2025

# TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT .....	3
ARTICLE 2 - AUCUNE DISCRIMINATION .....	3
ARTICLE 3 - COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	3
ARTICLE 4 - COOPÉRATION .....	4
ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION .....	4
ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE .....	4
ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEF .....	5
ARTICLE 8 - ARBITRAGE .....	7
ARTICLE 9 - DÉSACCORDS .....	7
ARTICLE 10 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE .....	8
ARTICLE 11 - PÉRIODE DE PROBATION .....	8
ARTICLE 12 - HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL .....	9
ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	11
ARTICLE 14 - PAIE .....	12
ARTICLE 15 - VACANCES .....	12
ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ .....	15
ARTICLE 17 - AFFICHAGE DE POSTES .....	16
ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL .....	17
ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS .....	19
ARTICLE 20 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL .....	20
ARTICLE 21 - RÉGIME D'ASSURANCES-COLLECTIVES ET CONGÉS DE MALADIE .....	21
ARTICLE 22 - CONGÉ DE DÉCÈS .....	22
ARTICLE 23 - CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE .....	23
ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE .....	23
ARTICLE 25 - CONGÉ D'ÉTUDES .....	24
ARTICLE 26 - RÉGIME DE RETRAITE .....	24
ARTICLE 27 - SALAIRES .....	25
ARTICLE 28 - GÉNÉRALITÉS .....	26
ARTICLE 29 - SOUS-TRAITANCE .....	26
ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION .....	27
ARTICLE 31 - RÉTROACTIVITÉ SALARIALE .....	27
ANNEXE 1 - CLASSIFICATIONS ET TAUX DE SALAIRES .....	28
ANNEXE 2 - FIN DE SEMAINE DE CONGÉ .....	30
ANNEXE 3 - RÉGIME DE RETRAITE .....	31
ANNEXE 4 - URGENCE FAMILIALE .....	34
ANNEXE 5 - ARTICLE 20.03 .....	35
ANNEXE 6 - FORMATION OBLIGATOIRE ET TEMPS DE SUPPLÉMENTAIRE .....	36

## **ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT**

- 1.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique comme le seul agent négociateur pour tous les employés laïques de la Maison mère en la Cité d'Ottawa à l'exception des surveillants, des personnes d'un rang équivalent ou supérieur à celui de surveillant, employé clérical, infirmière licenciée, infirmière graduée.
- 1.02** **But** - Les présentes dispositions ont pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail de tous les employés visés par le certificat d'accréditation et de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et lesdits employés.

## **ARTICLE 2 - AUCUNE DISCRIMINATION**

- 2.01** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas discriminer, interférer, restreindre ou contraindre un employé pour des questions d'âge, de race, de croyance, de langue, d'affiliation politique ou religieuse, de sexe, d'état civil, de lieu de résidence, d'orientation sexuelle et pour raison de participation à des activités syndicales légales en tant qu'officier ou membre du Syndicat. Pour les fins de cet article, les bases de discrimination seront définies telle qu'indiquée dans le Code ontarien des droits de la personne.

## **ARTICLE 3 - COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 3.01** L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur leur désir commun de maintenir dans la Maison mère des normes de sécurité et de santé afin de prévenir les accidents, les blessures et la maladie.
- 3.02** L'Employeur reconnaît que siège à son comité de Santé et Sécurité, ou de Prévention des accidents, au moins un représentant choisi ou nommé par le Syndicat parmi les employés de l'unité de négociation.
- 3.03** Ce comité a pour rôle d'identifier les risques et les dangers possibles, de mettre en place des moyens pour améliorer les programmes de santé et de sécurité, et de recommander les actions à prendre pour améliorer les conditions relatives à la santé et à la sécurité.
- 3.04** L'Employeur accepte de coopérer de façon raisonnable avec le comité en lui fournissant les renseignements nécessaires pour qu'il puisse remplir ses fonctions.
- 3.05** Les réunions auront lieu au besoin, à la demande de l'Employeur ou du représentant syndical. Le comité doit tenir des procès-verbaux pour toutes ses réunions et les rendre disponibles au besoin.
- 3.06** Le représentant désigné ou choisi en vertu du paragraphe 3.02 est nommé pour une période d'une année civile. La nomination peut être renouvelée d'année en année. Le représentant peut s'absenter de son travail pour assister aux réunions du comité de Santé et Sécurité ou de Prévention des accidents, et ce sans perte de salaire régulier lorsque les réunions ont lieu durant ses heures de travail.
- 3.07** Le Syndicat s'engage à faire tous les efforts nécessaires pour obtenir la pleine collaboration de ses membres en ce qui concerne le respect de toutes les règles et mesures de sécurité

## ARTICLE 4 - COOPÉRATION

- 4.01** L'Employeur traite ses employés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.
- 4.02** L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des employés.

## ARTICLE 5 - DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01** Le Syndicat reconnaît que l'administration de la Maison Mère et la direction de la main d'œuvre sont du ressort exclusif de l'employeur. De plus, sans restreindre la généralité de ce qui précède, le syndicat reconnaît que l'employeur jouit du droit exclusif de (d'):
- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
  - b) embaucher, congédier, mettre à la retraite, affecter, diriger, promouvoir, rétrograder, classifier, muter, mettre à pied, rappeler et suspendre ou autrement discipliner les employés pour des raisons valables;
  - c) décider, par souci d'assurer le bon fonctionnement de la Maison et les meilleures normes de service, de l'évaluation au de la classification des postes, des heures de travail, de la répartition du travail, des méthodes de travail nécessaire dans le milieu de travail de chaque service;
  - d) décider du nombre d'employés nécessaires, des services à rendre et des méthodes, formalités et équipements nécessaires à cet effet;
  - e) établir, appliquer et modifier de temps à autres les règles et règlements que doivent observer les employés à condition que ces règles et règlements ne soient pas contradictoires aux dispositions contenues dans la présente convention collective.

## ARTICLE 6 - SÉCURITÉ SYNDICALE

- 6.01** Tous les employés visés par la présente convention doivent devenir et demeurer membres en règle du Syndicat conformément aux statuts et règlements de celui-ci.
- 6.02** **Précompte syndical** - L'Employeur prélève sur la paye de chaque employé les cotisations syndicales, droits d'initiation et contributions syndicales imposés conformément aux statuts et règlements de la section locale. Le Syndicat avisera l'Employeur par écrit, un mois à l'avance de tout changement dans les montants de ces retenues et de la date d'entrée en vigueur de ce changement.
- 6.03** **Sommes retenues** - Les retenues à la source sont effectuées à chaque paye et la somme est envoyée à l'attention du secrétaire-trésorier national du Syndicat (SCFP) au plus tard, le 15 du mois suivant avec la liste des noms, taux de salaire et nombre d'heures travaillées des employés pour lesquels sont effectuées ces retenues.

Le syndicat indemnise l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre lui et liée directement à l'application des clauses concernant les retenues syndicales.

- 6.04** L'Employeur fournit au Syndicat, une (1) fois par mois, en deux (2) exemplaires, une liste des nouveaux employés, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, département, classification, statut (temps complet ou partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.
- 6.05** **Listes d'ancienneté** - L'Employeur s'engage à fournir au Syndicat, deux (2) fois par année, en avril et octobre, une liste à jour de tous les employés visés par l'accréditation avec leur adresse, leur classification, leur service ou poste, leur numéro de téléphone et leur date d'ancienneté.
- 6.06** **Entente particulière** - Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre un employé et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 6.07** **Travail de l'unité d'accréditation syndicale** - Les personnes non couvertes par les termes de cette convention ne doivent pas accomplir des tâches normalement confiées aux employés couverts par cette convention, sauf dans un but d'instruction en présence de l'employé qui se fait instruire, d'expérimentation, dans des situations d'urgence ou en attendant l'arrivée d'un employé disponible.
- 6.08** **Activités syndicales sur les lieux de travail** - Le syndicat convient de ne pas se livrer à des activités syndicales pendant les heures de travail sur les lieux du travail à moins d'avoir obtenu au préalable la permission de l'Employeur.
- 6.09** **Pas de grève ou lock-out** - Pour la durée de la présente convention, le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève et l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out.

## **ARTICLE 7 - PROCÉDURE DE GRIEF**

- 7.01** Les deux parties signataires veulent que les plaintes des employés soient réglées dans les plus brefs délais possibles et il est entendu qu'un employé n'a aucun grief s'il n'a pas tout d'abord permis à son supérieur de régler sa plainte. Une telle plainte doit être discutée avec le supérieur au cours des sept (7) jours ouvrables qui suivent les circonstances qui ont produit la plainte. La décision du supérieur sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cette discussion.
- 7.02** Faute d'un règlement satisfaisant, l'affaire peut alors être poursuivie par un grief. L'employé peut, s'il le désire, être accompagné de son représentant syndical.
- 7.03** **Étapes de la procédure de griefs** :

Sauf indication contraire, la procédure suivante est suivie pour présenter un grief :

### **Première étape** :

L'employé doit présenter son grief par écrit, à son supérieur immédiat, dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la décision de ce dernier entourant la plainte. La décision du supérieur immédiat est rendue, par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables en vue de régler le grief.

### **Deuxième étape :**

Lorsque la première étape n'aboutit pas à un règlement, le grief peut être présenté dans les sept (7) jours suivant la décision de la première étape à la Directrice des ressources humaines. Une rencontre entre la Directrice des ressources humaines et le comité de griefs a lieu dans un délai de dix (10) jours ouvrables. Le Conseiller syndical du S.C.F.P. peut décider de participer à cette rencontre. La décision de l'employeur sera rendue, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la tenue de cette rencontre.

À défaut d'une entente, le grief peut être soumis à l'arbitrage. Si aucune demande à cet effet n'est déposée par écrit, dans les 20 jours ouvrables suivant la décision de la deuxième étape, le grief est considéré comme ayant été abandonné.

L'intervention d'un conciliateur peut être demandée par les parties.

#### **7.04 Grief de principe :**

Une plainte survenant directement entre l'Employeur et le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou la présumée violation de la présente convention collective est déposée directement à la Directrice des ressources dans les quatorze (14) jours ouvrables qui suivent les circonstances qui ont donné lieu à la plainte. Il est expressément compris cependant, que les clauses de cet article ne peuvent être utilisées pour déposer un grief affectant directement un (1) ou des employés, alors que l'employé et / ou un groupe d'employés pourraient eux-mêmes déposer un grief. Ainsi la procédure régulière de grief ne sera pas contournée.

#### **7.05 Grief de groupe :**

Lorsqu'un certain nombre d'employés ont en commun la même plainte et que chacun d'eux aurait le droit de la présenter séparément, ils peuvent la préparer collectivement par écrit et la déposer auprès de la Directrice des ressources humaines dans les quatorze (14) jours ouvrables qui suivent les circonstances qui ont donné lieu à la plainte.

**7.06** Lorsqu'une action disciplinaire formelle est imposée, un employé a droit d'obtenir, sur demande, la présence de son représentant syndical. En cas de suspension ou de congédiement, l'Employeur devra informer l'employé de son droit à l'avance.

**7.07** Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il avisera l'employé et le Syndicat par écrit d'une telle mesure.

#### **7.08**

- a) Toute lettre disciplinaire faisant état d'une réprimande ou avis écrit sera retirée du dossier de l'employé douze (12) mois après la réception de la dernière inscription en matière de discipline.
- b) Toute lettre disciplinaire faisant état d'une suspension sera retirée du dossier de l'employé dix-huit (18) mois après la réception de la dernière inscription en matière de discipline.

## **ARTICLE 8 - ARBITRAGE**

- 8.01** Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'une question quelconque soit soumise à l'arbitrage, elle devra le faire par écrit, l'adresser à l'autre partie et par la même occasion désigner son assesseur. Au cours des sept (7) jours ouvrables qui suivent, l'autre partie doit désigner un assesseur et, à défaut de le faire, le ministre du Travail de la province de l'Ontario a le pouvoir de désigner quelqu'un à la demande de la partie qui invoque l'arbitrage. Les deux (2) assesseurs doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un président du tribunal d'arbitrage. À défaut d'y parvenir, la demande devra être faite, au ministre du Travail de la province de l'Ontario, de le désigner. Malgré ce qui précède, il est convenu que les parties peuvent choisir de procéder devant soit un tribunal tripartite ou un tribunal d'arbitrage à arbitre unique.
- 8.02** Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique, s'il y a lieu, ne peut être autorisé à rendre une décision qui aurait comme conséquence de changer, de modifier ou d'amender une partie de la présente convention.
- 8.03** Les délais prescrits aux articles relatifs à la procédure de griefs et d'arbitrage doivent être respectés sous réserve d'une entente écrite de prolongation des délais par les parties.
- Pour les fins de cette convention collective, les parties reconnaissent que l'article 48 (16) de la Loi de 1995 sur les relations de travail, s'applique.
- 8.04** Chaque partie accepte de payer les frais encourus pour son assesseur et la moitié des frais et dépenses du conciliateur et/ou président du tribunal d'arbitrage.
- 8.05** À une étape quelconque de la procédure précitée, s'il est établi qu'un employé a été injustement discipliné ou renvoyé, l'employé est immédiatement rétabli dans son emploi avec plein droit d'ancienneté et il est remboursé pour le temps de travail qu'il a ainsi perdu.
- 8.06** Lorsqu'il y a arbitrage, le président du tribunal devra pouvoir s'exprimer en français ou en anglais, selon le choix du plaignant.

## **ARTICLE 9 - DÉSACCORDS**

Arbitrage en cas de désaccord sur des modifications à apporter ou sur les termes d'une nouvelle convention collective.

- 9.01** À la suite de l'avis du désir de modifier ou d'établir une nouvelle convention collective, si les parties n'ont pu arriver à s'entendre, elles peuvent demander au Ministre du Travail de la province d'Ontario de désigner un conciliateur. À défaut d'y parvenir, l'une ou l'autre des deux parties peut demander que les questions encore en litige soient soumises à l'arbitrage et en donnera l'avis à l'autre partie en précisant les points encore en litige.
- 9.02** Le tribunal d'arbitrage doit être composé de trois membres nommés dans les trente (30) jours ouvrables à la suite de la demande d'arbitrage. Chaque partie doit désigner son assesseur. Les deux (2) assesseurs doivent tenter de s'entendre sur le choix d'un président du tribunal d'arbitrage dans les sept (7) jours ouvrables à la suite de leur nomination.

À défaut d'y parvenir, la demande de désignation devra être faite par écrit au Ministre du Travail de la province de l'Ontario, au moins deux (2) jours ouvrables après avoir avisé l'autre partie.

La décision du Tribunal d'arbitrage lie les deux parties.

Chaque partie accepte de payer les frais encourus pour son assesseur et la moitié des frais et dépenses du conciliateur et/ou président du tribunal d'arbitrage.

## **ARTICLE 10 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE**

**10.01** Sur demande des autorités syndicales, les délégués du Syndicat pourront s'absenter sans perte de service et d'ancienneté de l'institution pour accomplir des fonctions syndicales, mais sans rémunération pour cette perte de temps; ces absences ne devront pas dépasser soixante-cinq (65) jours par année. Les délégués devront aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours au préalable.

Le calcul de l'ancienneté sera effectué 2 fois par année, en avril et octobre et remis tel que stipulé par l'article 6.05 au préalable.

**10.02** Le représentant national du Syndicat canadien de la fonction publique peut, après demande à la personne responsable des Ressources humaines ou à son représentant qui ne peut refuser sans motif valable, rencontrer sur les lieux mêmes de l'institution, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne visée par l'accréditation.

**10.03** Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'institution, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, et sans perte de gains, rencontrer des employés à l'institution, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demandé à la personne responsable des Ressources humaines ou à son représentant qui ne peut refuser sans motif valable.

### **10.04 Comités :**

a) **Comité de grief** - L'Employeur reconnaîtra un comité de deux (2) employés qui auront droit à participer aux assemblées avec l'Employeur au sujet de grief durant les heures de travail.

b) **Comité de négociation** - L'Employeur reconnaîtra un comité de trois (3) employés qui auront droit à participer aux assemblées avec l'Employeur au sujet de négociation durant les heures de travail.

Il est entendu que l'Employeur accepte de payer deux (2) employés pendant leurs heures régulières de travail lors de négociations ainsi que lors d'arbitrage s'il y a lieu.

## **ARTICLE 11 - PÉRIODE DE PROBATION**

**11.01** La période de probation de tout nouvel employé sera de six cent soixante-quinze (675) heures de travail complétées à compter de sa date d'embauche. Cette période peut être prolongée à la demande de l'Employeur et du consentement de l'employé en probation et de son représentant syndical. Toute entente de prolongation sera effectuée par écrit et dûment signée par les parties.

## 11.02 Nouveaux employés

Le nouvel employé se verra offrir l'occasion de rencontrer son représentant syndical au cours de sa période d'orientation. Cette rencontre d'une durée de quinze (15) minutes a pour but de familiariser le nouvel employé avec les dispositions de la convention collective et les conditions d'emploi telles qu'établies dans les articles ayant trait à la sécurité syndicale et au prélèvement des cotisations syndicales.

## ARTICLE 12 - HEURES ET HORAIRES DE TRAVAIL

**12.01** La semaine régulière de travail est de trente-sept heures et demie (37½) divisées en cinq (5) jours de sept heures et demie (7½) de travail, à l'exclusion de la période du repas.

Lors de l'établissement de l'horaire de travail, l'employé pourra être affecté à travailler plus de cinq (5) jours au cours d'une même semaine de calendrier.

**12.02** Les heures de travail sont continues.

**12.03** Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine civile.

**12.04 Repas** - Le temps alloué pour les repas est d'une demi-heure (½).

**12.05** Les employés travaillant les quarts de jour ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par jour de travail. Les employés travaillant les quarts de soirée et nuit ont droit d'avoir une pause de repos de trente (30) minutes et une pause repas de trente (30) minutes. Cependant, lesdits employés ne peuvent prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour les repas.

**12.06 Congés hebdomadaires** - Il est accordé à tout employé couvert par la présente convention collective quatre (4) journées complètes de repos par période de 75 heures. Il est entendu que les congés de fin de semaine sont continus.

**12.07 Fins de semaine** - Les fins de semaine doivent être réparties alternativement et équitablement entre les employés d'une même classification et d'un même département. L'employé aura une fin de semaine de congé à toutes les deux (2) fins de semaines. Sinon, l'employé sera rémunéré à son taux horaire majoré de moitié pour les heures travaillées au cours de la troisième fin de semaine et de toutes les autres travaillées consécutivement par la suite sous réserve de ce qui suit et nonobstant 12.10 :

- a) si l'employée a travaillé pendant les fins de semaine dans le but d'obtenir des jours de congé sur semaine; ou
- b) si une employée à temps partiel accepte de travailler des fins de semaines consécutives; ou
- c) si ces fins de semaine ont été travaillées à la suite d'un échange de quarts avec une autre employée.

Le paiement de taux majoré (1½) ne s'applique pas dans ces cas. Ces ententes seront confirmées par écrit avec la supérieure immédiate.

- 12.08 Échange de quarts** - Il est loisible à deux employés détenant la même classification, d'échanger entre eux leurs jours de congé avec le consentement de leur supérieur immédiat. Cet échange sera confirmé par écrit avec le supérieur immédiat. Le paiement de taux majoré (1½) ne s'applique pas dans ce cas.
- 12.09 Affichage des horaires** - L'affichage des horaires de travail des employés à temps complet et à temps partiel se fera vingt-huit (28) jours de calendrier avant le début de la semaine de travail des employés. L'horaire final affiché ne peut être changé sans le consentement du Chef de service et sans raison valable. Une fois qu'un quart de travail est assigné à un employé, il ne sera pas assigné à l'employé d'origine. Toute demande de congé non planifié après l'affichage de l'horaire devrait être présentée quarante-huit (48) heures avant le congé.
- 12.10 Jours consécutifs de travail** - Il est entendu qu'aucun employé n'est appelé à travailler plus de six (6) jours consécutifs, à l'exclusion des changements de quart de travail entre employés. Si son service l'obligeait à travailler plus de six (6) jours consécutifs, cet employé serait rémunéré à son taux horaire majoré de moitié pour les heures de travail fournies durant ces jours consécutifs au-delà de six (6) jours. Cependant, il est entendu qu'un employé à temps partiel qui accepte de travailler volontairement plus de six (6) jours consécutifs, pourra le faire sans être rémunéré à son taux horaire majoré de moitié pour les heures de travail fournies durant ces jours consécutifs au-delà de six (6) jours.
- 12.11 Changement de quart de travail** - Lors d'un changement de quart de travail soit de jour à soir ou de jour à nuit (vice-versa), il doit toujours s'écouler un minimum de huit (8) heures entre la fin d'un quart et le début d'un autre quart, à défaut de quoi, l'employé à temps complet ou à temps partiel régulier est rémunéré au taux majoré de moitié pour les heures de travail comprises dans cet intervalle de huit (8) heures.
- 12.12 Heures de remplacement** - Les heures de remplacement seront distribuées en premier lieu aux employés à temps partiel régulier et ensuite aux employés occasionnels selon leur classification, ancienneté et disponibilité.

Pour le remplacement de vacances, les employés à temps partiel régulier et ensuite les employés occasionnels pourront se faire offrir des blocs de remplacement par ancienneté, s'ils le désirent.

**12.13 Changement d'heure (heure normale - heure avancée)**

Lors du passage de l'heure normale à l'heure avancée et vice-versa, l'employé est rémunéré pour ses heures travaillées seulement, sans prime de temps supplémentaire.

- 12.14** Lorsqu'un employé est appelé au travail pour un quart de travail régulier moins d'une heure avant le début du quart de travail et qu'il arrive dans un délai d'une heure après le début du quart de travail, il sera rémunéré pour le quart de travail complet. Si l'employé ne respecte pas le délai mentionné ci-haut, il sera rémunéré à compter de son arrivée au travail.

Lorsqu'un employé est appelé au travail pour un quart de travail régulier après le début du quart de travail et qu'il se présente dans un délai d'une heure suivant l'appel, il sera rémunéré pour le quart de travail complet. Si l'employé ne respecte pas le délai mentionné ci-haut, il sera rémunéré à compter de son arrivée au travail.

## 12.15 Avis d'absence

L'employé doit aviser son supérieur de toute absence au moins une heure et demi (1,5) avant le début de son quart de travail de jour et au moins trois (3) heures avant le début de son quart de travail de soirée ou de nuit.

**12.16 Indemnité de présence** - Les employés qui se rapportent au travail conformément à l'horaire établi ont la garantie de travailler au moins quatre (4) heures ou, s'il n'y a pas de travail, d'être payés au moins quatre (4) heures, sauf si le manque de travail est causé par des motifs complètement en dehors du contrôle de l'Employeur.

## ARTICLE 13 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

**13.01** Le taux de temps supplémentaire s'applique si l'employé est requis, par l'Employeur de travailler plus de soixante-quinze (75) heures durant une même période de paie ou plus de sept heures et demie (7.5) dans une même journée.

Si l'employé est requis de travailler des heures additionnelles consécutives à ses heures régulières de travail, il recevra le taux de temps supplémentaire pour ces heures.

Pour les fins de cet article, le mot "journée" se définit comme étant une période de 24 heures débutant à 7:00 pour se terminer à 6:59 le lendemain.

**13.02** Lorsque le temps supplémentaire est requis trois (3) heures ou moins avant le début du quart de travail concerné, il sera offert aux employés qualifiés par ordre d'ancienneté qui sont déjà sur place selon l'ordre suivant :

1. Aux employés à temps complet
2. Aux employés à temps partiel régulier
3. Aux employés à temps partiel occasionnel

Lorsque le temps supplémentaire est requis au-delà de trois (3) heures, il sera offert aux employés qualifiés par ordre d'ancienneté selon l'ordre suivant:

1. Aux employés à temps complet
2. Aux employés à temps partiel régulier
3. Aux employés à temps partiel occasionnel

Après avoir suivi les étapes mentionnées ci-haut, l'employeur se réserve le droit d'assigner l'employé qualifié qui a le moins d'ancienneté et qui est déjà sur place à effectuer les heures de travail requises s'il n'y a aucun volontaire parmi les employés ayant plus d'ancienneté.

**13.03 Rémunération** - Tout employé qui effectue un travail supplémentaire est rémunéré au taux majoré de moitié de son salaire régulier pour le nombre d'heures effectuées.

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

- 13.04** L'employée requis de travailler à temps supplémentaire, en plus de ses heures indiquées à l'horaire de travail lors d'un congé férié, est rémunéré au taux double de son horaire régulier pour les heures supplémentaires autorisées.
- 13.05** L'employé peut avoir l'option de prendre un congé compensatoire au taux de salaire majoré sans perte de salaire, la personne responsable des Ressources humaines et l'employé devant convenir de la date de remplacement.

## **ARTICLE 14 - PAIE**

- 14.01** L'Employeur devra payer ses employés tous les deux (2) jeudis.
- 14.02** L'Employeur devra payer ses employés par dépôt bancaire et les renseignements suivants devront être inscrits sur l'avis de dépôt : nom et prénom de l'employé, date de la période de paye, les déductions faites, le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires ainsi que les heures cumulatives pour les employés à temps partiel.
- 14.03** L'Employeur indiquera sur la formule T-4 (impôt fédéral) pour chaque employé le montant déduit pour cotisations syndicales pour la période couverte par le T-4.
- 14.04** Toute erreur de paie équivalant à plus d'une journée de rémunération sera corrigée dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent à l'exception des fins de semaine.

Il appartient à l'employé de prendre connaissance de son talon de chèque et de signaler toute erreur, s'il y a lieu, à l'Employeur et ce, dans les plus brefs délais.

## **ARTICLE 15 - VACANCES**

- 15.01** En ce qui concerne l'accumulation des crédits vacances pour les employés à temps complet et du calcul de l'indemnité de vacances pour les employés à temps partiel, l'année d'accumulation est réputée débuter le 1<sup>er</sup> janvier et se terminer le 31 décembre de l'année précédente.
- 15.02** La période située entre le 5 janvier et le 20 décembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Aucune vacances ne seront prises entre le 20 décembre et le 5 janvier sauf s'il y a consentement de l'employeur.
- 15.03** L'ancienneté dans l'organisation sert de critère pour le choix des dates de vacances. Les employés doivent aviser l'Employeur de leur choix de vacances avant le 15 novembre de chaque année pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 15 juin et avant le 15 avril de chaque année pour la période du 16 juin au 31 décembre. Le calendrier pour les demandes de vacances sera affiché le 1<sup>er</sup> novembre et le 1<sup>er</sup> avril. L'Employeur répondra, par écrit (calendrier affiché), aux demandes de vacances de chaque employé avant le 15 décembre et le 15 mai de chaque année.
- 15.04** Les demandes de vacances présentées en dehors des dates mentionnées à l'article 15.03 seront traitées sur la base de premiers arrivés, premiers servis.

- 15.05 Divisibilité des vacances** - L'Employeur déterminera les dates des vacances tenant compte de l'ancienneté de l'employé quand cela est possible. Il est entendu que les semaines de vacances ne sont pas nécessairement continues; cependant l'Employeur s'efforcera de combler les désirs des employés en ce qui concerne leur choix de dates de vacances, le tout étant soumis au droit de l'Employeur de diriger la Maison mère de manière efficace
- 15.06** Les vacances seront prises durant l'année où elles sont dues et ne pourront être remises à une autre année sans le consentement mutuel, par écrit, de l'Employeur et de l'employé.

### **Employés à temps complet**

- 15.07** L'employé dont le statut est à temps complet à préséance sur l'employé dont le statut est à temps partiel régulier en ce qui a trait au choix de vacances.
- 15.08** Pour fin de calcul, les employés embauchés entre le premier et le quinzième jour du mois inclusivement, sont considérés comme ayant un (1) mois complet de service.
- 15.09** En aucune circonstance, les jours d'absence de maladie ne pourront compter comme jours de vacances.
- 15.10** Le nombre de semaines de vacances sera déterminé en vertu de la date où l'employé atteint le nombre d'années de service requis selon la grille suivante. Il est entendu que l'ajustement des vacances ne se fera qu'à cette date et que l'employé ne pourra en bénéficier à l'avance.
- 15.11** Tout employé ayant trois (3) mois et moins d'un (1) an de service recevra quatre pour cent (4%) de son salaire brut gagné durant la période pour laquelle il a mérité des vacances.
- 15.12** Tout employé ayant au moins un (1) an de service a droit à **dix (10) jours** de vacances, payables au taux en vigueur la semaine précédant les vacances.
- 15.13** Tout employé ayant au moins trois (3) ans de service a droit à **quinze (15) jours** de vacances, payables au taux en vigueur la semaine précédant les vacances.
- 15.14** Tout employé ayant au moins huit (8) ans de service a droit à **vingt (20) jours** de vacances, payables au taux en vigueur la semaine précédant les vacances.
- 15.15** Tout employé ayant au moins treize (13) ans de service a droit à **vingt-cinq (25) jours** de vacances, payables au taux en vigueur la semaine précédant les vacances.
- 15.16** Tout employé ayant au moins vingt-deux (22) ans de service a droit à **trente (30) jours** de vacances, payables au taux en vigueur la semaine précédant les vacances.
- 15.17** Tout employé ayant au moins vingt-huit (28) ans de service a droit à **trente-cinq (35) jours** de vacances, payables au taux en vigueur la semaine précédant les vacances.

**15.18** Tout employé à temps complet qui s'absente pour plus de trois (3) mois de travail à l'exclusion des absences pour congé de maternité et accidents de travail verra ses vacances calculées au pourcentage du salaire brut pour l'année calendrier précédente :

- 1 4 % pour employé ayant droit à dix (10) jours
- 2 6 % pour employé ayant droit à quinze (15) jours
- 3 8 % pour employé ayant droit à vingt (20) jours
- 4 10 % pour employé ayant droit à vingt-cinq (25) jours
- 5 12 % pour employé ayant droit à trente (30) jours
- 6 14 % pour employé ayant droit à trente-cinq (35) jours

**15.19**

- a) Lorsqu'un employé quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ dans les proportions déterminées aux paragraphes 15.12, 15.13, 15.14, 15.15, 15.16 et 15.17.
- b) Il est entendu que les employés prendront leurs vacances.
- c) L'employé à temps complet peut prendre ses vacances à la semaine ou à la journée, avec le consentement de son Chef de service qui ne peut refuser à moins d'avoir une raison valable.
- d) Pour la période estivale du 15 juin au 15 septembre, les vacances annuelles seront accordées en priorité par bloc de semaine et par la suite, accordées en journée.

**15.20 Employés à temps partiel**

Pour avoir droit aux indemnités de vacances payées, les employés à temps partiel doivent avoir complété le nombre requis d'heures travaillées au 31 décembre de chaque année.

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

- a) Tout employé ayant accumulé 1 725 heures de travail ou moins recevra quatre pour-cent (4%) de son salaire brut.
- b) Tout employé ayant accumulé 5 175 heures de travail ou plus recevra six pour-cent (6%) de son salaire brut.
- c) Tout employé ayant accumulé 13 800 heures de travail ou plus recevra huit pour-cent (8%) de son salaire brut.
- d) Tout employé ayant accumulé 22 425 heures de travail ou plus recevra dix pour-cent (10%) de son salaire brut.
- e) Tout employé ayant accumulé 37 950 heures de travail ou plus recevra douze pour cent (12%) de son salaire brut.
- f) À compter du 1er janvier 2024, tout employé ayant accumulé 48 300 heures de travail ou plus recevra quatorze pour cent (14%) de son salaire brut.

- 15.21** L'indemnité de vacances est payée aux employés à temps partiel au début des mois de janvier et juillet et fait partie d'une remise distincte d'une paie régulière. L'indemnité de vacances cumulées en argent sera divisée par le taux horaire pour déterminer les jours de vacances admissibles.
- 15.22** L'indemnité de vacances est payée aux employés à temps partiel au début des mois de février et juillet et fait partie d'une remise distincte d'une paie régulière. Pour les employés en congé de maternité/parentale ou maladie, le paiement peut être reporté au retour du congé si l'employé le désire. L'indemnité de vacances cumulées en argent sera divisée par le taux horaire pour déterminer les jours de vacances admissibles.
- 15.23** L'employé à temps partiel peut prendre ses vacances à la semaine ou à la journée, avec le consentement de son Chef de service et en fonction de la capacité de l'employeur de maintenir une main d'œuvre optimale garantissant le bon fonctionnement du service.

Pour la période du 15 juin au 15 septembre, les vacances annuelles seront accordées en priorité par bloc de semaine et par la suite, accordées en journée.

## **ARTICLE 16 - ANCIENNETÉ**

- 16.01** Les employés à temps complet accumuleront de l'ancienneté en fonction du nombre d'années de service continu qu'ils auront au sein de l'unité de négociation à partir de la dernière date d'embauche. Les employés à temps partiel, y compris les employés occasionnels, accumuleront une année d'ancienneté par tranche de 1725 heures de travail au sein de l'unité de négociation à partir de la dernière date d'embauche, sauf si la présente entente prévoit autrement. Le principe d'ancienneté s'appliquera à toute l'unité de négociation.
- 16.02** Dans le cas de promotion, de transfert, de mise à pied, l'Employeur tiendra compte des facteurs suivants dans l'ordre établi :
- a) l'employé doit rencontrer les exigences normales de la tâche;
  - b) durée du service continu (ancienneté).

Quand le premier facteur est équivalent entre deux employés, le second facteur prévaut.

- 16.03** Un employé perd ses années de service et son ancienneté et est réputé avoir terminé son emploi dans les cas suivants :
- a) abandon volontaire de son emploi;
  - b) congédié pour juste cause;
  - c) refus de reprendre le travail après une mise à pied au cours des sept (7) jours de calendrier suivant le rappel, à moins qu'il n'y ait entente entre la direction et l'employé;
  - d) mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;
  - e) si, lorsqu'il doit être à son travail, il en est absent pour une période de trois (3) jours continus ou plus sans aviser d'une telle absence, son supérieur ou son remplaçant désigné, et sans lui fournir de raison satisfaisante;

- f) s'il ne se présente pas à l'expiration d'un congé autorisé ou s'il utilise un congé autorisé dans un but autre que celui pour lequel il a été accordé, sans fournir de raison satisfaisante.
- g) s'il est absent en raison de maladie ou d'accidents de travail, pour une période excédant vingt-quatre (24) mois à compter de la date du début de l'absence pour maladie ou du moment de l'accident.
- h) s'il est occasionnel et n'a pas travaillé pendant une période de trois (3) mois consécutif.

**16.04** L'employé à temps partiel dont le statut a changé à celui d'employé à temps complet recevra un crédit d'ancienneté converti sur la base d'équivalence spécifiée à l'article 16.01. L'employé à temps complet dont le statut est changé à temps partiel conserve son ancienneté et en accumule selon les dispositions de l'article 16.01.

## **ARTICLE 17 - AFFICHAGE DE POSTES**

**17.01** Lorsque survient un poste vacant dans une classification couverte par l'unité d'accréditation ou qu'un nouveau poste y est créé par l'Employeur, ce poste doit être affiché dans les trente (30) jours et ce, pour une période de sept (7) jours calendriers. Les candidatures à ces postes vacants doivent être soumises par écrit, durant la période de sept (7) jours mentionnée ci-haut.

L'affichage interne indique la classification, le statut, le quart de travail, le service, l'échelle de salaire, les exigences normales, la période d'affichage.

L'Employeur remet une copie de l'affichage interne et de la nomination au Syndicat.

Le nom du nouveau titulaire de l'emploi sera affiché au tableau d'affichage prévu à cet effet dans les sept (7) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

Pour toute absence de l'employé de six (6) jours et plus, l'employé doit aviser par écrit l'employeur de son intention d'ajouter sa candidature pour tout poste qui pourrait être affiché durant son absence.

**17.02** Dans le cas d'une demande de promotion ou d'une mutation de personnel, le doyen des postulants capables de satisfaire les exigences normales du poste se le verra accorder.

Le nom et la date d'entrée en fonction du nouveau titulaire de l'emploi seront affichés sur le tableau d'affichage pendant dix (10) jours ouvrables.

**17.03** Le nouveau titulaire du poste aura droit à une période d'essai de vingt (20) jours travaillés durant laquelle l'Employeur détermine s'il peut accomplir les fonctions de façon satisfaisantes. Au cours de cette période, l'employé peut décider volontairement de retourner à son ancien poste, ou y être requis par l'Employeur, le tout sans perte d'ancienneté à ces anciennes fonctions, au taux de salaire approprié. Il est entendu que l'employé qui désire réintégrer son ancien poste doit donner à l'Employeur un préavis de sept (7) jours consécutifs pendant la période d'essai. La vacance qui en découle peut-être comblée temporairement jusqu'à ce que la période d'essai soit terminée.

**17.04** D'autres postes peuvent être créés en nommant un employé de l'unité de négociation pour combler une vacance conformément aux dispositions ci-haut mentionnées. La deuxième et troisième vacances doit être affichée et comblée de la même façon que la première. Cependant, les vacances créées en plus des trois premières vacances par une réaction en chaîne dans le même service ne sont pas affichées, mais peuvent être comblées en premier lieu par des employés de l'Employeur.

**17.05** Un poste à temps complet et/ou à temps partiel qui devient vacant temporairement dû à une absence sera affiché pour une période de sept (7) jours de calendrier. Les dispositions de la clause 17.02 s'appliqueront pour la sélection du candidat qui désire être considéré pour le poste. Seulement les postes qui deviennent vacants pour une période temporaire connue de trois mois ou plus seront affichés. Les employés choisis continueront de recevoir les bénéfices qui s'appliquent aux employés à temps partiels. Le retour au travail de l'employé absent annule automatiquement l'affectation temporaire.

## **ARTICLE 18 - PROCÉDURE DE MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL**

### **18.01 Définition**

Une mise à pied en vertu des dispositions de la présente convention collective, comprendront une diminution du nombre de travailleurs et/ou la réduction des heures régulières de travail de tout employé(e)s à temps complet et à temps partiel.

### **18.02 Avis de mise à pied**

Dans le cas d'une mise à pied, l'Employeur :

- a) donnera au syndicat un préavis d'au moins neuf (9) semaines avant la mise à pied; cet avis n'est pas additionnel à l'avis requis pour chaque employé.
- b) donnera aux employés affectés un avis d'au moins neuf (9) semaines avant la mise à pied.
- c) rencontrera le syndicat par l'entremise du comité patronal-syndical pour examiner les raisons et la durée prévue de la mise à pied; tout réalignement de service ou de personnel et ses répercussions sur les employés de l'unité de négociation.

Toute entente entre l'employeur et le syndicat découlant du processus décrit ci-dessus relativement à la méthode, à la date et à la mise en œuvre aura préséance sur toute autre disposition relative aux mises à pied et aux dispositions connexes dans la présente convention collective.

### **18.03 Mise à pied et rappel au travail**

L'employé qui reçoit un avis de mise à pied peut :

- a) accepter la mise à pied, ou

- b) déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté dans l'unité de négociation, dans un autre poste équivalent ou de classification salariale moindre ou équivalente à l'intérieur de l'unité de négociation, à la condition que l'employé sujet à une mise à pied possède les qualifications requises pour occuper le poste. L'employé ainsi déplacé sera considéré comme étant mis à pied et aura droit à un avis écrit selon l'article .02.
- c) L'employé qui choisit le droit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté devra informer l'Employeur de son intention et identifier le poste revendiqué dans les soixante-douze (72) heures suivant la réception de son avis de mise à pied.
- d) Lorsqu'un poste permanent devient vacant, l'employé mis à pied à la possibilité d'être rappelé au travail selon l'ordre d'ancienneté, à la condition qu'il rencontre les exigences du poste et ce, une fois que la procédure normale d'affichage de postes soit effectuée.
- e) En déterminant la capacité d'un employé à effectuer un travail dans l'application des articles précités, l'Employeur devra se montrer juste et impartial.
- f) L'employé rappelé au travail pour occuper un poste de classification différente de celle du poste détenu lors de la mise à pied, conservera le privilège de reprendre le poste détenu avant la mise à pied, si ce poste devient vacant dans les six (6) mois suivant le rappel au travail.
- g) Aucun nouvel employé ne sera embauché de l'extérieur avant que tous les employés préalablement mis à pied aient reçu, selon leur ancienneté, une offre de retour au travail, qu'ils l'aient refusée, ou qu'ils aient été trouvés incapables de remplir les fonctions des postes disponibles.
- h) L'Employeur devra aviser un employé de son rappel au travail par courrier recommandé, adressé à la dernière adresse inscrite au dossier de l'employé (cet avis sera présumé dûment reçu deux (2) jours après la date de mise à la poste). L'avis doit spécifier le poste pour lequel l'employé est éligible ainsi que la date et l'heure auxquelles l'employé devra se présenter au travail. L'employé est seul responsable de l'adresse inscrite au dossier de l'Employeur.
- i) L'employé qui refuse un rappel, autre qu'un rappel temporaire, perdra ses droits de rappel, c'est-à-dire, perte d'ancienneté, de service et considéré comme ayant mis fin à son emploi.
- j) L'employé qui est rappelé a droit à sept (7) jours pour se présenter au travail selon l'article 17.03. Cependant, l'employé rappelé doit aviser l'Employeur de l'acceptation de son rappel dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de son avis écrit.
- k) Les employés mis à pied auront la priorité pour combler les postes temporaires d'une durée prévue de plus de soixante (60) jours. Un employé rappelé pour un poste temporaire ne sera pas tenu d'accepter tel rappel au travail et peut demeurer au nombre des employés mis à pied.
- l) Pour des situations de rappel temporaire, le processus officiel d'avis par courrier recommandé n'est pas nécessaire. Au lieu, l'employé sera avisé verbalement par l'Employeur.

- m) Aucun employé à temps plein, à l'intérieur de l'unité de négociations, ne pourra être mis à pied pour permettre que son travail soit effectué par un ou plusieurs employés à temps partiel.
- n) Dans l'éventualité de la mise à pied d'un employé, l'Employeur s'engage à continuer sa contribution aux primes d'avantages sociaux durant la période de préavis.

## **ARTICLE 19 - JOURS FÉRIÉS**

### **Employés à temps complet**

**19.01** L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, onze (11) jours fériés pour tous les employés à temps complet: le jour de l'An, le lendemain du jour de l'An, la Fête du travail, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la Confédération, le premier lundi d'août, l'Action de Grâce, Noël, le lendemain de Noël.

### **19.02 Remise du congé**

- a) L'employé à temps complet visé par cette convention qui doit travailler un jour férié recevra son taux majoré de moitié (1½) et, s'il a droit au congé férié a une journée supplémentaire payée, accordée pendant les vingt-cinq (25) jours ouvrables précédant ou vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant le jour férié.
- b) Dans l'éventualité où l'Employeur ne peut accorder le jour férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à payer ce congé à l'employé au taux majoré de moitié (1½) de son salaire régulier, pour les heures travaillées, en plus du jour férié chômé. Cette journée supplémentaire sera rajoutée aux congés de fin de semaine.

**19.03 Conservation du jour férié** - Si l'une de ces fêtes tombe un samedi, un dimanche, un jour de repos hebdomadaire, pendant la période de vacances, les employés ne perdent pas cette fête.

**19.04 Répartition des jours fériés** - L'Employeur répartit équitablement entre les employés d'un même département, le roulement des jours fériés.

**19.05** Le congé de Noël ou du jour de l'An sera accordé au choix des employés selon leur ancienneté tout en respectant le droit de l'Employeur de diriger d'une façon efficace.

**19.06** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, l'employé doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède et qui suit le jour férié à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement par une raison valable.

**19.07 Congé mobile** - Pendant la durée de la convention, un douzième jour de congé est accordé à une date convenue par l'employé et l'employeur à chaque année contractuelle, à un employé à temps complet qui a terminé sa période de probation.

## **Employés à temps partiel**

- 19.08** L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, onze (11) jours fériés pour tous les employés: le jour de l'An, le lendemain du jour de l'An, la Fête du travail, le Vendredi-Saint, le lundi de Pâques, la Fête de la Reine, la Confédération, le premier lundi d'août, l'Action de Grâce, Noël, le lendemain de Noël.
- 19.09** L'employé à temps partiel qui doit travailler un jour férié tel qu'indiqué à l'article 19.08 recevra son taux majoré de moitié.

## **ARTICLE 20 - CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL**

### **(S'applique aux employées à temps partiel et à temps complet)**

- 20.01** Les congés de maternité et parental seront accordés aux détenteurs de postes réguliers et conformément aux dispositions de la loi sur les normes d'emploi, telle qu'amendée, à l'exception des modifications prévues dans les présentes.
- 20.02** L'employée doit donner par écrit, un préavis d'un minimum de deux (2) semaines avant le début du congé, en indiquant la date probable de la rentrée du congé. À ce moment-là, elle devra également fournir à l'Employeur un certificat de son médecin attestant sa grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 20.03** Une employée qui se trouve en congé de maternité et/ou parental en vertu de la présente entente et qui touche des prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 30 de la Loi sur l'assurance-emploi touchera un supplément d'assurance emploi, à savoir la différence qui existe entre quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son salaire hebdomadaire habituel et la prestation hebdomadaire d'assurance emploi et tout autre revenu. Elle commencera à toucher ce supplément dès que se terminera la période d'attente de deux (2) semaines de l'assurance-emploi et que l'Employeur aura reçu le talon de chèque de prestations d'assurance-emploi à titre de preuve de prestations et le touchera tant qu'elle recevra lesdites prestations, jusqu'à concurrence de vingt-cinq semaines (25) pour l'employé à temps complet et de quinze (15) semaines pour l'employé à temps partiel. Le salaire hebdomadaire habituel de l'employée sera calculé en multipliant le salaire horaire normal qu'elle touchait la veille de son congé par le nombre d'heures dans sa semaine normale de travail.
- 20.04** L'employée a droit de prolonger son congé de maternité ou parental à un total de douze (12) mois. Elle devra présenter par écrit un avis de prolongement du congé de maternité ou parental, au moins deux (2) semaines avant la fin du congé déjà autorisé. Ce délai d'avis peut être raccourci advenant des complications médicales au cours des deux (2) semaines précédant la fin du congé déjà autorisé.
- 20.05** Il est entendu que, durant un congé de maternité ou parental d'une durée maximale de soixante-dix-huit (78) semaines, les crédits de service aux fins d'augmentations salariales, de vacances, de congés de maladie ou tous autres avantages sociaux découlant des dispositions de la convention collective seront maintenus.
- 20.06** L'employée devra reconfirmer son intention de rentrer au travail à la date déjà indiquée à l'Employeur, en donnant un préavis écrit que l'Employeur devra recevoir au moins quatre (4) semaines avant la date fixée.

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

## **ARTICLE 21 - RÉGIME D'ASSURANCES-COLLECTIVES ET CONGÉS DE MALADIE**

Les employés qui détiennent un poste régulier dont le nombre d'heures de travail est de soixante (60) heures et plus par période de paie doivent adhérer à un Régime d'assurances-collectives offert par l'Employeur.

### **21.01 Régime d'invalidité de courte durée**

**À compter du 1er juillet 2007**, l'Employeur s'engage à offrir un Régime d'invalidité de courte durée qui garantit à l'employé, à la suite d'une période d'attente prévue dans la police d'assurances, des prestations égales à 66 2/3 % de son revenu hebdomadaire jusqu'à concurrence du maximum prévu par le Régime, cela durant dix-sept (17) semaines. Le délai de carence est de sept (7) jours de calendrier en cas de maladie. Il n'y a aucun délai de carence en cas d'accident ou d'hospitalisation. L'Employeur acquitte 60 % et l'employé acquitte l'autre 40 % de la prime mensuelle du régime d'invalidité de courte durée.

### **21.02 Régime d'invalidité de longue durée**

**À compter du 1er juillet 2007**, l'Employeur s'engage à offrir un Régime d'invalidité de longue durée. Les prestations du Régime d'invalidité de longue durée commencent après la dix-septième (17e) semaine couverte par le Régime d'invalidité de courte durée et représentent 66 2/3 % du revenu mensuel, jusqu'à concurrence du maximum prévu par le Régime, tant que l'employé répond aux exigences du Régime quant à l'incapacité.

L'Employeur acquitte 60 % et l'employé acquitte l'autre 40 % de la prime mensuelle du régime d'invalidité de longue durée.

**21.03 À compter de la date de ratification**, l'employé accumule, et ce, après avoir complété trois (3) mois de service à temps complet ou à temps régulier (60 heures et plus), 0,75 jour de congés de maladie par mois, pour un maximum de neuf (9) jours de congés de maladie par année civile complète de service commençant le 1er janvier.

**21.04** Les jours inutilisés sont payés à la fin de l'année civile. À la fin de son emploi, l'employé reçoit un paiement égal aux jours mentionnés ci-haut selon les dates indiquées sur la base d'une proportion de la date de cessation de son emploi, moins les congés de maladie qu'il aura pris.

**21.05** Pour avoir droit à cette rémunération, l'employé doit informer de sa maladie, son supérieur immédiat ou une personne déléguée, dès la première journée de son absence. L'employé produira un certificat médical pour toute absence de maladie de plus de trois jours. Cependant, dans le cas d'abus d'absences, l'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour une absence de moins de trois jours.

- 21.06 Congés de soins médicaux** - L'employé peut utiliser ses crédits accumulés pour fin de maladie à des fins de soins médicaux ou dentaires personnels de nature préventive. L'employé devra en avertir l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance et l'Employeur ne pourra refuser sans raison valable. Sur demande, les employés devront fournir une preuve attestant qu'ils ont suivi ledit traitement préventif.
- 21.07 Absences pour urgence familiale** - Tout employé aura droit à un maximum de cinq absences payées par année, pris à même sa banque de maladie, pour raison de maladie de son conjoint, enfant à charge ou dépendant, ou pour raison d'urgence immédiate telle que définie à l'annexe 4 de la présente convention collective.
- 21.08** L'Employeur s'engage à maintenir un Régime d'assurance-vie dont la couverture est de deux (2) fois le salaire annuel (maximum 100 000 \$) pour les employés qui rencontrent le critère d'admissibilité tel qu'indiqué au paragraphe 1 du présent article. Les modalités de ce Régime sont décrites dans la police liant l'Employeur à la compagnie d'assurances. L'Employeur acquitte 100 % de la prime mensuelle du régime.
- 21.09** L'Employeur s'engage à offrir un Régime d'assurance-maladie complémentaire qui comprend les frais d'hospitalisation, l'assurance-voyage complémentaire, les services professionnels et l'assurance-médicaments. Ce Régime comporte une co-assurance de 80 % employeur et 20% employé pour les services professionnels ainsi que l'assurance-médicaments et une franchise de 15 \$ (célibataire) et 25 \$ (famille). Les modalités de ce Régime sont décrites dans la police liant l'Employeur à la compagnie d'assurances. L'Employeur acquitte 65 % et l'employé acquitte l'autre 35% de la prime mensuelle du régime.
- 21.10** L'Employeur offre un plan de vision (maximum 150 \$ pour 24 mois). Ce plan de vision fait partie intégrante du Régime d'assurance maladie complémentaire. Ainsi, les mêmes conditions d'admissibilité et de paiements s'appliquent.
- 21.11** L'Employeur offre un Régime d'assurance dentaire de soins de base aux employés admissibles. Les modalités de ce Régime sont décrites dans la police liant l'Employeur à la compagnie d'assurances. Les frais dentaires seront remboursés à 100 %. Ce Régime comporte une franchise de 25 \$ (célibataire) et de 50 \$ (familiale). L'Employeur acquitte 60 % et l'employé acquitte l'autre 40 % de la prime mensuelle du régime.

Le remboursement des frais dentaires se fera en tenant compte du barème des honoraires de l'année courante dans la province où le traitement a été rendu.

## **ARTICLE 22 - CONGÉ DE DÉCÈS**

- 22.01** Tout employé a droit à cinq (5) jours suivant immédiatement le décès de son conjoint ou de son enfant, l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, son frère et sa sœur. Il recevra son salaire régulier pour les jours de travail auxquels il aurait été affecté pour la période écoulée entre la date du décès jusqu'à la date des funérailles.

- 22.02** Tout employé a droit à trois (3) jours suivant immédiatement le décès de son beau-père, sa belle-mère, son beau-frère, sa belle-sœur, ses grands-parents, et ses petits enfants. Il recevra son salaire régulier pour les jours de travail auxquels il aurait été affecté pour la période écoulée entre la date du décès jusqu'à la date des funérailles. L'Employeur accordera à l'employé, si nécessaire, deux jours additionnels de congé sans solde.
- 22.03** Tout employé pourra s'absenter pendant une (1) journée sans perte de salaire pour assister aux funérailles de son oncle, sa tante, son neveu ou sa nièce.
- 22.04** Les employés à temps partiel ont droit aux mêmes congés de décès que les employés à temps complet, sans perte de salaire régulier pour leurs quarts prévus à l'horaire.
- 22.05** L'employé peut réserver un jour de congé de décès pour l'utiliser plus tard pour assister au service commémoratif pour la personne décédée, si celui-ci est prévu à une date ultérieure.
- 22.06** Un jour de congé supplémentaire non rémunéré est accordé lorsque les funérailles ont lieu à un endroit situé au-delà de quatre cents (400) kilomètres.
- 22.07** L'employeur peut accorder à l'employé qui en fait la demande deux (2) jours de congé sans solde pour raison de décès d'un proche.

#### **ARTICLE 23 - CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE**

- 23.01** Lorsqu'un employé doit servir dans une cour de justice, ou doit participer à titre de témoin à une procédure judiciaire dans laquelle la Couronne est l'une des parties, ou est tenu par subpoena de se présenter devant une cour de justice ou une enquête du coroner en rapport avec un cas découlant de ses fonctions avec l'Employeur, cet employé ne perd pas son salaire régulier en raison de cette participation à condition qu'il :
- a) soit indiqué à l'horaire de travail;
  - b) informe l'Employeur dès qu'il reçoit l'avis de se présenter à la cour;
  - c) présente à l'Employeur la preuve que sa présence est requise;
  - d) remette à l'Employeur le plein montant de la rémunération reçue à l'exception des frais de déplacement et de repas pour lesquels il produira un reçu officiel.

#### **ARTICLE 24 - CONGÉ SANS SOLDE**

- 24.01** **Sous réserve du bon fonctionnement des services**, l'Employeur peut accorder à tout employé un congé non rémunéré. L'employé ne perdra aucun droit acquis s'il revient prendre son emploi dans le temps prescrit. Cependant, le temps durant lequel il aura été en congé ne sera pas compté comme temps de service. Toute demande raisonnable ne sera refusée sans raison valable.

- 24.02** Pour toute absence au-delà de trente (30) jours consécutifs, l'employé devra payer la totalité du coût des avantages sociaux auxquels il participe et qu'il désire maintenir. (Dans les cas d'accidents de travail et de congé de maternité, les règles de la Loi s'appliquent).
- 24.03** De plus, les crédits de service pour fins d'ancienneté, de hausses salariales, de vacances, de congés de maladie ou tout autre avantage dont il est question dans la présente ou ailleurs, seront suspendus. La date d'ancienneté sera modifiée en conséquence. (Dans les cas d'accidents de travail et de congés de maternité, les dispositions de la Loi s'appliquent.)

## **ARTICLE 25 - CONGÉ D'ÉTUDES**

- 25.01** Si cela est exigé par l'Employeur, l'employé aura droit à un congé avec solde et sans perte d'ancienneté ni de bénéfices pour écrire des examens lui permettant d'améliorer ses qualifications d'emploi.
- 25.02** Lorsque l'Employeur exige qu'un employé suive des cours pour améliorer ses qualifications professionnelles ou en acquérir de nouvelles, l'Employeur en assume tous les coûts.
- 25.03** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accommodera les demandes de modifications de l'horaire de l'employé, à raison d'une personne par catégorie d'emploi afin de lui permettre de suivre un cours de perfectionnement reconnu ou d'assister à un séminaire se rapportant à son travail à la Maison mère.
- 25.04** Quand des habiletés nouvelles ou plus grandes que celles que possèdent déjà les employés concernés selon les méthodes de travail actuelles sont requises, ces employés devront bénéficier d'une période de formation, tout en prenant en considération l'âge et les antécédents scolaires de l'employé, qui leur permettra de se perfectionner ou d'acquérir les habiletés rendues nécessaires par les nouvelles méthodes de travail. L'Employeur assumera les frais de scolarité et de transport. Il n'y aura aucune réduction de salaire ou des taux de rémunération pendant la période de formation pour un tel employé. La formation devra être donnée pendant les heures de travail, quand c'est possible, et pourra s'étendre sur une période allant jusqu'à six (6) mois.

## **ARTICLE 26 - RÉGIME DE RETRAITE**

### **26.01**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2005, la Maison mère consent à contribuer au nom de chaque employé permanent et/ou temps partiel de l'Unité de négociation ayant complété 975 heures travaillées à l'emploi de la Maison mère, éligible et adhérent au Régime de retraite des foyers d'Accueil et Établissements connexes, quatre pourcent (4,0 %) pour chaque heure travaillée ou payée.
- b) Chaque employé éligible par la présente Convention Collective contribuera, à chaque période de paie, un montant équivalent à quatre pourcent (4,0 %) de ses revenus applicables au Régime de retraite des Foyers d'Accueil et établissements connexes.

- c) Aux fins de la clause (a) ci-dessus, le nombre maximum d'heures travaillées ou payées pour une période de paie de deux (2) semaines sera de soixante--quinze (75). Ces heures comprendront les heures payées par la Maison mère pour des heures non travaillées pour cause de congé de maladie ou d'accident, de vacances, de congés fériés payés, de congés de deuil, de congés pour service de juré, de réunions de négociation ou de grief.
- d) La Maison mère remettra mensuellement toutes les contributions accompagnées d'un rapport indiquant le nombre d'heures travaillées et/ou payées pour chaque membre éligible. Les contributions seront versées vingt et un (21) jours après la période comptable mensuelle de la Maison mère.
- e) Sur demande, les auditeurs de la Maison mère remettront au Syndicat une lettre attestant que les clauses de la présente Convention ont été respectées.

## **ARTICLE 27 - SALAIRES**

**27.01 Classifications et taux de salaires** - Les classifications et taux de salaires qui apparaissent à l'annexe "A" font partie intégrante du présent contrat.

**27.02 Avantages sociaux pour les employés à temps partiel** - Au lieu des avantages sociaux (avantages échéant à un employé, payé en tout ou en partie par l'Employeur en tant que rémunération directe partielle ou autrement, incluant le paiement des congés fériés à l'exception des salaires, indemnités de vacances), un employé à temps partiel touchera un montant équivalent à quatorze pour cent (14 %) de son salaire horaire de base pour toutes les heures rémunérées. À compter de la date de ratification le montant sera ajusté à quatorze (14 %)

**27.03 Mutation à une classification supérieure** - Un employé promu une classe d'emploi supérieure à l'intérieur de l'unité de négociation sera classé dans ladite classe d'emploi et recevra une augmentation de salaire au moins égale à un échelon de son ancienne classe d'emploi à condition qu'il n'excède pas le taux de salaire de sa nouvelle classe d'emploi.

**27.04 Prime de soirée et de nuit** - À compter de la date de ratification l'employé touche une majoration de soixante-quinze cents (0.75 \$) l'heure pour chaque heure de travail lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail sont comprises dans la période allant de 15 heures à 7 heures.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, l'employé touche une majoration de quatre-vingt cents (0.80 \$) pour chaque heure de travail lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail sont comprises dans la période allant de 15 heures à 7 heures.

**27.05 Prime de fin de semaine** - À compter de la date de ratification., l'employé reçoit une prime de fin de semaine de quarante cents (0.40 \$) l'heure pour chaque heure travaillée entre 23 heures vendredi et 22 h 59 dimanche.

**27.06 Prime de responsabilité** - Lorsqu'un employé est chargé de responsabilités supplémentaires de supervision du travail d'employés au sein de l'unité de négociation et/ou a été chargé de la responsabilité globale des soins, il recevra une prime de responsabilité d'un dollar (\$1.00) de l'heure en plus de son salaire habituel et des primes applicables.

**27.07 Nouvelles classifications** - Si au cours de la durée de cette convention, une tâche nouvelle ou actuellement existante n'est pas prévue dans la présente nomenclature des emplois, les deux parties contractantes se rencontreront pour en négocier le titre, le contenu et le salaire. À défaut d'entente, la procédure de règlement de grief s'applique.

## **ARTICLE 28 - GÉNÉRALITÉS**

**28.01 Permis de pratique** - L'infirmière auxiliaire autorisée doit présenter à son supérieur immédiat ou à son remplaçant, le ou avant le 15 février de chaque année, la preuve que son certificat est valide et est présentement en vigueur. L'infirmière auxiliaire qui ne fournit pas cette preuve dans les trente (30) jours civils qui suivent cette date est alors réputée n'avoir plus les qualifications requises pour exécuter ses fonctions à la Maison mère.

**28.02 Outils** - L'Employeur fournira aux employés les outils nécessaires à leur travail. Aucun employé ne sera tenu de payer ou de remplacer l'outillage, l'équipement ou l'ameublement qu'il aura brisé ou détérioré moins que l'Employeur puisse établir qu'il y ait eu négligence.

**28.03 Avis d'assemblées ou autres** - L'Employeur accorde au Syndicat la permission d'afficher dans l'institution à un endroit désigné par les autorités, les avis d'assemblées ou autres avis concernant les affaires syndicales.

**28.04 Démission** - Lorsqu'un employé quitte son emploi, il devra donner un avis de quatorze (14) jours de calendrier. L'Employeur devra payer toutes sommes dues à l'employé tors de la prochaine paye.

**28.05 Masculin/féminin/singulier/pluriel** - Lorsque le masculin est employé dans la présente convention collective, il peut tenir lieu du féminin et vice-versa là où le contexte l'exige.

Lorsque le singulier est employé, il peut tenir lieu du pluriel et vice-versa, là où le contexte l'exige.

**28.06 Copies / frais d'imprimerie** - Des copies de cette convention collective seront distribuées à tous les employés par le Syndicat. Les frais d'imprimerie de la convention seront partagés également entre L'Employeur et le Syndicat.

**28.07 Chaussures de sécurité** - Une fois par année, l'employeur rembourse à cent pour cent (100 %) jusqu'à concurrence de cent vingt-cinq dollars (125 \$) des chaussures de sécurité au technicien en bâtiment et aide général. L'employé devra remettre la facture à son gestionnaire qui transmettra la demande à la comptabilité entre le 1<sup>er</sup> janvier et 31 décembre de l'année courante.

## **ARTICLE 29 - SOUS-TRAITANCE**

**29.01** L'Employeur ne devra pas avoir recours à des entrepreneurs indépendants pour accomplir du travail que font normalement les employés membres de l'unité de négociation s'il en résulte la mise à pied d'employés, exception faite d'employés occasionnels à temps partiel. L'impartition d'un contrat à un employeur qui engagera les employés de l'unité de négociation qui, autrement, auraient été mis à pied, ne constitue pas une infraction à la présente disposition.

**ARTICLE 30 - DURÉE DE LA CONVENTION**

**30.01** Cette convention est en vigueur du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2025 inclusivement et demeure en vigueur d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties signataires donne un avis par écrit à l'autre partie de son désir d'apporter des changements ou modifications à ladite convention collective et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration.

**ARTICLE 31 - RÉTROACTIVITÉ SALARIALE**

**31.01** Les employés qui ont quitté leur emploi à la Maison mère depuis la date de renouvellement de la convention ont droit à un remboursement de l'augmentation salariale générale.

**31.02** Au cours des trente (30) jours qui suivent l'entrée en vigueur de la convention, la Maison mère communique par lettre avec ces employés à leur dernière adresse connue, copie de la lettre étant expédiée au Syndicat. Les employés concernés ont trente (30) jours, à partir de la date d'envoi, pour réclamer par écrit leur rétroactivité.

**31.03** La rétroactivité sera versée dans un délai correspondant à environ 45 jours suivant la ratification du protocole d'entente, tout en tenant compte de la période de paie qui se rapproche le plus du 45 jours.

Signé à Ottawa, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

**POUR L'EMPLOYEUR**

Gabrielle Marchand-Dauphin

Gabrielle Marchand-Dauphin (Jul 3, 2024 15:46 EDT)

*[Signature]*

**POUR LE SYNDICAT**

Stéphanie Cyr

Stéphanie Cyr (Jul 2, 2024 07:50 EDT)

ginette blanchette

ginette blanchette (Jul 2, 2024 12:15 EDT)

Dionisio Oliveira

Dionisio Oliveira (Jul 2, 2024 12:31 EDT)

JM

Jacynthe Barbeau (Jul 2, 2024 11:18 EDT)

lb:cope/sepb 491

## Annexe 1 - Classifications et taux de salaires

CLASSIFICATIONS		Année	01-01-2023	01-01-2024	01-07-2024	01-01-2025
			3.0%	3.0%	0.5%	2.75%
<b>1 Infirmière auxiliaire autorisée (I.A.A.)</b> Désigne toute personne qui donne des soins directs, administre des médicaments et traitements prescrits par le médecin aux patientes. De plus, elle assiste l'infirmière autorisée dans la prestation des soins infirmiers plus complexes. Elle doit posséder un permis de pratique émis par l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario.	<b>1e</b>	\$31.38	\$32.33	\$32.49	\$33.38	
	<b>2e</b>	\$31.89	\$32.85	\$33.01	\$33.92	
	<b>3e</b>	\$32.94	\$33.93	\$34.10	\$35.03	
<b>2 Aide en soins de santé (A.S.S.)</b> Désigne toute personne qui donne des soins de base aux patientes. Elle doit posséder un certificat d'Aide en soins de santé ou de Préposée aux bénéficiaires d'un établissement reconnu par le Ministère de l'éducation.	1 <sup>er</sup> janvier 2025 – \$1.00 de l'heure + 2% d'augmentation salariale.					
	<b>1e</b>	\$24.78	\$25.53	\$25.65	\$27.19	
	<b>2e</b>	\$25.40	\$26.16	\$26.29	\$27.84	
	<b>3e</b>	\$25.90	\$26.68	\$26.82	\$28.37	
<b>3 Technicienne en loisirs</b> Désigne toute personne qui assume diverses responsabilités reliées aux activités de loisirs auprès des résidentes.	<b>1e</b>	\$25.02	\$25.77	\$25.90	\$26.61	
	<b>2e</b>	\$26.12	\$26.90	\$27.04	\$27.78	
	<b>3e</b>	\$27.22	\$28.04	\$28.18	\$28.95	
<b>4 Technicien à l'entretien du bâtiment</b> Désigne toute personne qui assume diverses responsabilités reliées l'entretien préventif et la réparation des équipements, du mobilier, des systèmes mécaniques et électriques du bâtiment.	<b>1e</b>	\$25.59	\$26.35	\$26.48	\$27.21	
	<b>2e</b>	\$26.71	\$27.51	\$27.65	\$28.41	
	<b>3e</b>	\$27.94	\$28.78	\$28.93	\$29.72	
<b>5 Préposé à l'entretien ménager</b> Désigne toute personne qui accomplit des travaux ménagers dans divers services.	<b>1e</b>	\$22.80	\$23.49	\$23.61	\$24.25	
	<b>2e</b>	\$23.22	\$23.91	\$24.03	\$24.69	
	<b>3e</b>	\$23.66	\$24.37	\$24.49	\$25.16	
<b>6 Préposé à la buanderie</b> Désigne toute personne qui accomplit des tâches générales de buanderie incluant l'utilisation de différents équipements tels presse sur un fer automatique ou un fer naturel et/ou calandre.	<b>1e</b>	\$22.80	\$23.49	\$23.61	\$24.25	
	<b>2e</b>	\$23.22	\$23.91	\$24.03	\$24.69	
	<b>3e</b>	\$23.66	\$24.37	\$24.49	\$25.16	

<b>7</b>	<b>Aide général</b> Désigne toute personne qui assume diverses responsabilités liées l'entretien général du bâtiment (incluant des travaux de peinture) et du terrain. De plus, elle effectue diverses tâches d'entretien ménager.	<b>1e</b>	\$24.02	\$24.74	\$24.86	\$25.55
		<b>2e</b>	\$24.42	\$25.15	\$25.28	\$25.97
		<b>3e</b>	\$24.87	\$25.62	\$25.75	\$26.46
<b>8</b>	<b>Couturière</b> Désigne toute personne qui assume diverses responsabilités reliées au service de couture et l'utilisation adéquate des équipements mis sa disposition.	<b>1e</b>	\$19.79	\$20.38	\$20.48	\$21.05
		<b>2e</b>	\$20.68	\$21.30	\$21.41	\$22.00
		<b>3e</b>	\$21.60	\$22.25	\$22.36	\$22.97
		<b>4e</b>	\$22.59	\$23.27	\$23.38	\$24.02

Annexe 2 - Fin de semaine de congé

ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

LA MAISON MÈRE, S.C.O.  
("Ci-après nommé l'employeur") ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
("Ci-après nommé le syndicat")

Les parties conviennent de ce qui suit:

Dans la mesure du possible, l'Employeur s'efforcera d'accorder une fin de semaine de congé précédant et suivant la ou les semaines de vacances.

Signé à Ottawa, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

Gabrielle Marchand-Dauphin

Gabrielle Marchand-Dauphin (Jul 3, 2024 15:46 EDT)

[Signature]

-----

-----

POUR LE SYNDICAT

Stéphanie Cyr

Stéphanie Cyr (Jul 2, 2024 07:50 EDT)

ginette blanchette

ginette blanchette (Jul 2, 2024 12:15 EDT)

Dionisio Oliveira

Dionisio Oliveira (Jul 2, 2024 12:31 EDT)

JM

Jacynthe Barbeau (Jul 2, 2024 11:18 EDT)

## **Annexe 3 - Régime de retraite**

### **LETTRE D'ENTENTE**

#### **ENTRE**

#### **LA MAISON MÈRE DES SOEURS DE LA CHARITÉ D'OTTAWA ET LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

#### **SUJET : RÉGIME DE RETRAITE**

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

- .01 « Régime » signifie que le régime de retraite des foyers de soins infirmiers et des industries connexes est un régime multi-patronal.
- « Salaires applicables » signifie les salaires réguliers de base pour toutes les heures travaillées, plus :
- l'élément « régulier » des heures travaillées un jour férié; l'indemnité de jour férié, pour les heures non travaillées; et la paye de vacances.
- Tous les autres paiements, primes, allocations et paiements similaires sont exclus.
- « Personne employée admissible » signifie les personnes employées à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation qui ont complété six (6) mois continus à l'emploi de l'Employeur.
- .02 À compter du 1er juillet 2005, les personnes employées admissibles couvertes par cette convention collective cotiseront, à chaque période de paye, un montant égal à (4,0 %) des salaires applicables au régime. L'Employeur cotisera au nom de chaque personne employée admissible, à chaque période de paye, un montant égal à (4,0 %) des salaires applicables au régime.
- .03 Les cotisations de la personne employée et de l'Employeur seront versées au régime par l'Employeur dans les trente (30) jours suivants la fin du mois civil au cours duquel la période de paye prend fin et pour laquelle les cotisations sont imputables.
- .04 Le syndicat reconnaît et convient qu'en plus de verser ses cotisations au régime tel qu'établi dans cet article, l'Employeur ne sera pas tenu de cotiser pour payer les prestations versées par le régime; de plus, il ne sera pas responsable de fournir de telles prestations.

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

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

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

Pour plus de précisions, l'Article .05 de l'entente exige que l'information suivante soit donnée pour chaque personne employée :

a) fournir une fois seule fois, soit à la date d'adhésion au régime de retraite :

la date d'embauche;  
la date de naissance;  
la date de la première cotisation;  
la liste d'ancienneté devra inclure les heures à partir de la date d'embauche;  
la date d'adhésion au régime de l'Employeur (aux fins du calcul des droits à pension pour services passés).

b) fournir avec chaque versement :

le nom;  
le numéro d'assurance sociale;  
la remise mensuelle;  
les gains ouvrant droit pension;  
les cotisations au régime de retraite ce jour;  
la part de l'Employeur des arrérages dus en raison d'une erreur ou de l'adhésion tardive de l'Employeur.

c) fournir une seule fois ou en cas de changement :

l'adresse complète telle que donnée au foyer de soins infirmiers; la date de cessation d'emploi lorsque applicable (mois/jour/année).

d) fournir une seule fois si possible :

le sexe;  
l'état civil.

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

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

Signé à Ottawa, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

**POUR L'EMPLOYEUR**

Gabrielle Marchand-Dauphin  
Gabrielle Marchand-Dauphin (Jul 3, 2024 15:46 EDT)

*[Signature]*  
  
   
  
 

**POUR LE SYNDICAT**

Stéphanie Cyr  
Stéphanie Cyr (Jul 2, 2024 07:50 EDT)

ginette blanchette  
ginette blanchette (Jul 2, 2024 12:15 EDT)

Dionísio Oliveira  
Dionísio Oliveira (Jul 2, 2024 12:31 EDT)

JM  
Jacynthe Barbeau (Jul 2, 2024 11:18 EDT)

## Annexe 4 - Urgence familiale

ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

**LA MAISON MÈRE, S.C.O.**  
**("Ci-après nommé l'employeur") ET**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**("Ci-après nommé le syndicat")**

**Les parties conviennent de ce qui suit:**

L'interprétation et l'application de l'article 21.04 (ancien article) et 21.07 (nouvel article) en ce qui a trait à l'urgence familiale se limitera strictement à une situation non-prévue faisant appel à la maladie du conjoint, d'un enfant à charge, d'un dépendant ou d'une urgence immédiate.

On entend par « urgence immédiate », une situation majeure non-prévue impliquant l'employé ou un des membres de sa famille, tel que défini ci-haut. Ainsi, les urgences personnelles reliées à un bris d'équipement ou autre à la maison, à la voiture doivent être imprévisibles, majeures et réglées dans un délai raisonnable afin d'être considérées comme une urgence familiale au sens ou l'entend l'article 21.04 (ancien article) et 21.07 (nouvel article) de la convention collective présentement en vigueur.

Signé à Ottawa, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

**POUR L'EMPLOYEUR**

Gabrielle Marchand-Dauphin  
Gabrielle Marchand-Dauphin (Jul 3, 2024 15:46 EDT)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**POUR LE SYNDICAT**

Stéphanie Cyr  
Stéphanie Cyr (Jul 2, 2024 07:50 EDT)

ginette blanchette  
ginette blanchette (Jul 2, 2024 12:15 EDT)

Dionisio Oliveira  
Dionisio Oliveira (Jul 2, 2024 12:31 EDT)

Jacynthe Barbeau  
Jacynthe Barbeau (Jul 2, 2024 11:18 EDT)

Annexe 5 - Article 20.03

ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

LA MAISON MÈRE, S.C.O.  
("Ci-après nommé l'employeur")

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
section locale 3101  
("Ci-après nommé le syndicat")

Les parties conviennent de ce qui suit :

Le calcul du salaire habituel d'écrit dans l'article 20.03 sera calculé en fonction des vingt-six (26) dernières semaines travaillées, conformément au calcul effectué par l'assurance emploi.

Signé à Ottawa, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR LE SYNDICAT

Gabrielle Marchand-Dauphin

Gabrielle Marchand-Dauphin (Jul 3, 2024 15:46 EDT)

Stéphanie Cyr

Stéphanie Cyr (Jul 2, 2024 07:50 EDT)

[Signature]

ginette blanchette

ginette blanchette (Jul 2, 2024 12:15 EDT)

Dionisio Oliveira

Dionisio Oliveira (Jul 2, 2024 12:31 EDT)

JM

Jacynthe Barbeau (Jul 2, 2024 11:18 EDT)

## Annexe 6 - Formation obligatoire et temps de supplémentaire

ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE

LA MAISON MÈRE, S.C.O.  
("Ci-après nommé l'employeur")

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
section locale 3101  
("Ci-après nommé le syndicat")

### FORMATION OBLIGATOIRE ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

#### Conditions de règlements :

Attendu que lors de formation obligatoire en établissement ou à l'extérieur, tous les employés étaient rémunérés le temps de durée de la formation et sans rémunération supplémentaire payée.

Attendu que le Syndicat a déposé deux griefs de groupe concernant les formations obligatoires et le temps supplémentaire à payer.

Attendu que le syndicat a dûment avisé l'Employeur de mettre fin au principe « d'estoppel » concernant les procédures de rémunération des heures lors de formation.

Attendu que l'Employeur et le Syndicat ont convenu de s'entendre concernant les formations du 14 novembre 2012 et du 22 et 23 janvier 2013.

#### Les parties conviennent de ce qui suit :

- Les deux griefs de groupe seront retirés et les employés indiqués ne seront rémunérés que le temps de la durée de rencontre.
- Pour la formation obligatoire du 14 novembre 2012, l'Employeur accepte que **seul deux employés** étant demeurés sur place seront payés **15 minutes de temps supplémentaire.**
- Pour les formations obligatoires du 22 et 23 janvier 2013, l'Employeur accepte que **5 employés** ayant participé à la formation des mesures d'urgence seront rémunérés pour le temps de la durée de la rencontre **moyennant une preuve écrite de participation.**
- Il est entendu les **formations obligatoires** seront offertes durant les heures régulières de travail, à défaut de quoi l'Employeur s'engage à rémunérer les employés selon l'article 13 *Temps supplémentaire* de la convention collective.
- Tous les employés **en congé** et devant se déplacer pour assister à une formation obligatoire seront rémunérés un minimum de **3 heures à taux régulier.**

- Il est entendu que **le temps de déplacement**, pour les formations est non rémunéré.
- Les formations non obligatoires ne seront pas rémunérées.

Signé à Ottawa, ce 27<sup>e</sup> jour du mois de juin 2024.

**POUR L'EMPLOYEUR**

*Gabrielle Marchand-Dauphin*

Gabrielle Marchand-Dauphin (Jul 3, 2024 15:46 EDT)

*[Signature]*

**POUR LE SYNDICAT**

*Stéphanie Cyr*

Stéphanie Cyr (Jul 2, 2024 07:56 EDT)

*ginette blanchette*

ginette blanchette (Jul 2, 2024 12:15 EDT)

*Dionisio Oliveira*

Dionisio Oliveira (Jul 2, 2024 12:31 EDT)

*JM*

Jacynthe Barbeau (Jul 2, 2024 11:18 EDT)