

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**LA MAISON MÈRE, SCO
(ci-après appelé « Employeur »)**

et



**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

**Section locale 3101-03
(Cuisine a Maison-Mère)**

(ci-après appelé « Syndicat »)

1^{er} avril 2023 au 31 mars 2026

Table des Matières

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE	3
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET TRAVAIL DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION ..	3
ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION.....	4
ARTICLE 5 – PAS DE DISCRIMINATION.....	5
ARTICLE 6 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	5
ARTICLE 7 – RELATIONS	7
ARTICLE 8 – DISCIPLINE ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ.....	8
ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE GRIEFS	9
ARTICLE 10 – ARBITRAGE.....	10
ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 12 – AFFICHAGE DE POSTES.....	12
ARTICLE 13 – SEMAINES ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL.....	13
ARTICLE 14 – SURTEMPS.....	16
ARTICLE 15 – PROCÉDURES DE MISE À PIED ET DE RAPPEL AU TRAVAIL	16
ARTICLE 16 – RÉMUNÉRATION	18
ARTICLE 17 – CONGÉS FÉRIÉS EMPLOYÉS à TEMPS COMPLET	19
ARTICLE 18 – CONGÉ DE DEUIL.....	20
ARTICLE 19 – CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE	21
ARTICLE 20 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	21
ARTICLE 21 – CONGÉS SOCIAUX.....	22
ARTICLE 22 – CONGÉ D'ÉDUCATION.....	25
ARTICLE 23 – CONGÉS ANNUELS	25
ARTICLE 24 – CONGÉ DE MALADIE.....	27
ARTICLE 25 – AVANTAGES SOCIAUX	28
RÉGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE ET CONGÉS DE MALADIE.....	28
RÉGIME DE RETRAITE	30
ARTICLE 26 – HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	31
ARTICLE 27 – GÉNÉRALITÉS	32
ARTICLE 28 – NOUVELLES CLASSIFICATIONS	32
ARTICLE 29 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	32
Annexe A.....	34
Annexe « B » Régime de retraite.....	35

ARTICLE 1 – BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01** 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 – DÉFINITIONS

2.01 Définition des termes

- a) Employeur
Désigne LA MAISON MÈRE, SCO
- b) Syndicat
Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique
- c) Employé à temps complet
Désigne un employé détenteur de poste ayant trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- d) Employé à temps partiel régulier
Désigne un employé détenteur de poste ayant moins de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine.
- e) Employé à temps partiel occasionnel
Désigne tout employé dont les heures de travail ne sont pas prévues aux horaires préétablis et qui est appelé à travailler sur une base irrégulière s'il est disponible et qu'on lui demande.
- f) Délégué syndicale
Membre de la section locale qui a été désigné par le conseil exécutif de la section locale.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE ET TRAVAIL DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION

3.01 Reconnaissance

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) comme le seul agent négociateur pour tous les employés et employées de l'Employeur œuvrant aux services alimentaires aux lieux des Sœurs de la Charité d'Ottawa, Maison Mère, situé au 27 Bruyère, Ottawa, sauf les

superviseurs, les personnes au-dessus du rang de superviseur, les infirmières autorisées, les employées de bureau et les cuisiniers du service alimentaire.

3.02 Aucune autre entente

Aucune entente particulière relative aux conditions de travail entre une personne salariée et l'Employeur n'est valable, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA DIRECTION

4.01 Le Syndicat reconnaît que la gestion de l'entreprise et la gestion de la main-d'œuvre sont déterminées exclusivement par l'Employeur et relèveront uniquement de l'Employeur, sauf si une disposition précise de cette convention ne les limite précisément. Sans limiter la portée de ce qui précède, le Syndicat reconnaît que l'entreprise a le droit exclusif de :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficience;
- b) embaucher, affecter, diriger, classer, transférer, promouvoir, rétrograder, mettre à pied, rappeler, suspendre et congédier les personnes à son emploi ou d'exercer d'autres mesures disciplinaires contre elles, en autant qu'une personne employée qui a acquis de l'ancienneté prétend qu'elle a été licenciée ou disciplinée sans motif valable et qu'une telle action peut faire l'objet d'un grief et être traitée comme prévu ci-dessous;
- c) déterminer, afin de maintenir des opérations efficaces et des normes de service élevées, le nombre de personnes nécessaires, l'affectation des heures de travail, les services à accomplir ainsi que les méthodes, les procédures, les installations et les équipements à utiliser pour ce faire;
- d) adopter, appliquer et modifier, lorsqu'il y a lieu, des règles et règlements raisonnables que les personnes employées devront respecter.

L'Employeur accepte que les droits énumérés ci-dessus ne soient pas exercés de manière incompatible avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 5 – PAS DE DISCRIMINATION

5.01 Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, de harcèlement, d'ingérence ou de coercition exercée ou pratiquée en égard à tout employé en ce qui a trait à l'embauche, aux taux de salaire, à la formation, aux promotions, mutations, mises à pied, rappels, mesures disciplinaires, classification, licenciements ou autre pour des raisons fondées sur l'âge, la race, la croyance, la couleur, l'origine ethnique, le lieu d'origine, la citoyenneté, la religion, l'affiliation politique, le sexe, l'orientation sexuelle, le partenariat du même sexe, l'état civil, l'état familial, le lieu de résidence, un handicap, ou parce qu'une telle personne est membre du Syndicat ou participe aux activités du Syndicat, ou en raison de l'exercice d'un droit que lui confère la convention collective.

Les parties s'engagent à travailler conjointement pour assurer un milieu de travail exempt de harcèlement. Le harcèlement au sens compris dans le Code des droits de la personne de l'Ontario est défini comme toutes remarques ou gestes vexatoires d'une personne envers une ou d'autres personnes en milieu de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir que de telles remarques ou gestes étaient inopportuns.

5.02 Le Syndicat reconnaît que les personnes le représentant n'intimideront pas les employés de l'Employeur pas plus qu'il n'exercera de coercition contre eux.

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 celle-ci.

6.02 Précompte syndical

L'Employeur prélève sur la paie 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 paie 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.

6.04 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.

6.05 Liste d'ancienneté

L'Employeur fournit au Syndicat, deux (2) fois par année (avril et octobre), s'il y a lieu, en deux (2) exemplaires, une liste des employés, incluant leur date d'embauche (pour les employés réguliers) et leurs heures travaillées (pour les employés à temps partiel régulier et occasionnels), leur département, leur classification, leur adresse à domicile, leur numéro de téléphone et leur statut (temps complet, partiel, ou occasionnel).

6.06 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.

6.07 Pas de grève ou lock-out

Pour la durée de la présente convention, le Syndicat convient qu'il n'aura pas de grève et l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out.

6.08 Tableau d'affichage

L'Employeur accorde au Syndicat la permission d'afficher sur les lieux du travail, à un endroit désigné par les autorités, les avis d'assemblées ou autre avis concernant les affaires syndicales.

6.09 Entrevue avec les employés

Une personne nouvellement employée aura la possibilité de rencontrer un représentant du Syndicat sur les lieux de travail de l'Employeur pour une période maximale de quinze (15) minutes pendant sa période d'orientation. Cette rencontre permettra à la personne employée de faire la connaissance d'un tel représentant du Syndicat et de se familiariser avec la convention collective. Il est compris qu'une telle rencontre, si accordée durant le temps de travail, ne doit perturber aucunement les services à la clientèle.

6.10 Numéros de téléphone au Syndicat

L'Employeur remettra au Président de la section locale une liste des noms, adresses et numéros de téléphone pour communiquer auprès de tous les employés de l'unité de négociation, et par la suite lui remettra des mises à jour lorsque des changements surviennent.

ARTICLE 7 – RELATIONS

7.01 L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail exemplaire.

7.02 Sur demande des autorités syndicales, les délégués du Syndicat pourront s'absenter de l'institution pour accomplir des fonctions syndicales sans rémunération mais l'ancienneté sera maintenue. Ces absences ne devront pas dépasser trente (30) jours par année et les délégués devront aviser l'Employeur au moins cinq (5) jours civils à l'avance.

7.03 Le conseiller national du Syndicat canadien de la fonction publique peut, après demande auprès de l'Employeur qui ne peut refuser sans motif valable, rencontrer sur les lieux de travail, dans un endroit réservé à cette fin, en dehors des heures de travail ou durant les heures de travail si cela ne perturbe pas le fonctionnement du service, toute personne visée par l'accréditation.

7.04 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer sur rendez-vous les autorités de l'Employeur sans perte de salaire. Ils peuvent également, durant les heures de travail, et sans perte de salaire, rencontrer des employés à l'institution, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande auprès de l'Employeur qui ne peut refuser sans motif valable.

7.05

a) Comité de grief :

L'Employeur reconnaitra un (1) délégué syndical et le plaignant qui auront droit de participer aux assemblées avec l'Employeur au sujet de grief durant les heures de travail sans perte de salaire. Le conseiller national du Syndicat canadien de la fonction publique peut être présent à cette rencontre.

b) Comité de négociation :

L'Employeur reconnaitra deux (2) délégués syndicaux qui assistera aux négociations de la convention collective. Il est entendu que l'Employeur accepte de libérer ces délégués syndicaux sans perte de salaire lors des négociations. Le conseiller national du Syndicat canadien de la fonction publique peut être présent à cette rencontre.

ARTICLE 8 – DISCIPLINE ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

8.01 Droit à la représentation syndicale

Lorsque l'Employeur rencontre un employé pour imposer une mesure disciplinaire, l'Employeur doit informer l'employé à l'avance du but de la rencontre ainsi que de son droit à la présence de son délégué syndical.

8.02 Raisons motivant les mesures disciplinaires par écrit

L'Employeur devra informer l'employé et le Syndicat par écrit des raisons motivant toute mesure disciplinaire à un employé.

8.03 Accès au dossier

Sur rendez-vous, un salarié seul ou accompagné de son délégué peut, durant les heures d'ouverture du bureau, consulter son dossier.

8.04

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

ARTICLE 9 – PROCÉDURE DE GRIEFS

9.01 Définition d'un grief

Aux fins de cette convention collective, un grief est défini comme un différend entre les parties relativement à l'interprétation, l'application, l'administration ou une violation présumée de la convention collective.

9.02 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. Le supérieur doit rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la plainte.

9.03 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.

9.04 Première étape

Le grief doit être soumis par écrit à son superviseur en précisant le numéro de l'article de la convention collective présumé avoir été violé, par le salarié concerné ou par un représentant du Syndicat, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'occurrence ou de la connaissance des faits à l'origine du grief ou dans les quinze (15) jours ouvrables où le salarié aurait normalement dû prendre connaissance des faits à l'origine du grief.

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 incluant la directrice, le gestionnaire, l'employé et son représentant sera tenue dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief. Le conseiller syndical peut participer à cette rencontre.

À défaut d'une entente, le grief peut être soumis à un arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la fin des délais prévus à la deuxième étape.

9.05 Dans l'éventualité où l'Employeur ne donne pas suite à un grief dans le délai précisé aux présentes, le Syndicat peut procéder, à l'expiration dudit délai, à l'étape suivante de la procédure de règlement des griefs. De plus, si le Syndicat ne se conforme pas aux délais mentionnés ci-dessus pour les étapes qui le concerne, le grief sera réputé avoir été abandonné.

Nonobstant les modalités du présent article, seules les parties peuvent, d'un commun accord, s'entendre pour prolonger les délais mentionnés ci-dessus.

Tout au long de la procédure, l'intervention d'un conciliateur peut être demandée par les parties après entente mutuelle et les frais seront partagés à parts égales entre les parties.

9.06 Grief de principe ou collectif

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat peut présenter un grief par écrit, pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut écrite.

ARTICLE 10 – ARBITRAGE

10.01 Arbitrage

En conformité avec les délais prescrits à l'article 9.04, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre son grief à l'arbitrage. Une copie est transmise à l'autre partie en indiquant le nom de la personne soumise comme arbitre.

Sur réception de cet avis, l'autre partie à la convention devra dans les dix (10) jours ouvrables, répondre en mentionnant le nom de son assesseur.

Dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination de ce dernier, les deux (2) assesseurs devront nommer une troisième personne qui agira comme arbitre.

Si la partie qui a reçu l'avis néglige de nommer son assesseur ou si les deux (2) assesseurs nommés ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre dans la période prescrite, le tribunal d'arbitrage sera complété par le ministre du Travail de la province d'Ontario, sur requête de l'une des parties en litige.

Chaque partie paye les frais encourus pour son assesseur et partage à parts égales les frais et dépenses de l'arbitre.

Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les clauses de cette convention ni pour en modifier quelque partie que ce soit.

L'arbitre devra entendre et juger le grief et devra rendre une décision. Cette décision sera finale et liera l'Employeur et le Syndicat et toute personne salariée qui pourra en être affectée.

En matière disciplinaire, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

11.01 Les employés accumuleront de l'ancienneté en fonction des heures travaillées à partir de la dernière date d'embauche. Le principe d'ancienneté s'appliquera à toute l'unité de négociation.

Aux fins de cet article, le temps travaillé correspond aux heures régulières de travail ainsi qu'aux heures que l'employé aurait normalement travaillées s'il n'était pas absent en raison de maladie, d'absence occasionnée par un accident du travail, un congé férié, un congé annuel, des congés annuels, un congé de maternité ou toute activité syndicale prévue aux présentes.

11.02 Perte d'ancienneté

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 civils 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 à compter de la date du début de mise à pied;
- 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 pour son premier jour de travail à l'expiration d'un congé autorisé sans fournir de raison satisfaisante ou, s'il utilise un congé autorisé dans un but autre que celui pour lequel il a été accordé;
- g) s'il est absent en raison de maladie ou d'accident 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 et n'a pas de preuve médicale attestant à son retour au travail par une date définitive. Il est entendu que cet article ne peut être appliqué d'une façon qui viole le Code des droits de la personne de l'Ontario;
- h) lorsqu'il prend sa retraite.

11.03 Toute personne salariée couverte par la présente convention collective est assujettie à une période de probation d'une durée de six cent soixante-quinze (675) heures travaillées continues à compter du début de son emploi. La période de probation peut être prolongée après entente entre la personne salariée, le Syndicat et l'Employeur.

ARTICLE 12 – AFFICHAGE DE POSTES

12.01

- a) Tout poste vacant de façon permanente ou nouvellement créé que l'Employeur décide de combler doit être affiché par l'Employeur pendant dix (10) jours à un endroit réservé à cette fin et à la vue de tous les salariés. L'Employeur doit faire son choix dans les cinq (5) jours qui suivent la période d'affichage. L'Employeur remettra copie de tous les affichages de postes au délégué syndical au moment de l'affichage.

L'affichage du poste mentionne les éléments suivants : classification, statut, les exigences normales des tâches, le taux horaire, la période d'affichage, et le nombre d'heures de travail à toutes les deux semaines.

Les postes vacants créés par un poste vacant permanent qui est comblé initialement seront offerts par ancienneté aux employés qualifiés.

Le nom du nouveau titulaire de l'emploi doit être affiché au tableau d'affichage prévu à cet effet pendant une période de dix (10) jours ouvrables indiquant la classification, statut, et à titre indicatif le nombre d'heures de travail à toutes les deux semaines.

- b) Les critères utilisés pour octroyer un poste incluent les qualifications et la compétence. L'ancienneté est le critère déterminant uniquement lorsqu'il y a deux salariés ou plus dont les qualifications et la compétence sont réputés être égaux.
- c) En cas de changement de classification, le nouveau titulaire du poste aura droit à une période d'essai de trente (30) jours travaillés durant laquelle l'Employeur détermine s'il peut accomplir les fonctions de façon satisfaisante. 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, au taux de salaire approprié. Pour tout autre déplacement suite à un affichage, le nouveau titulaire aura droit à une période d'essai de dix (10) jours travaillés.

ARTICLE 13 – SEMAINES ET HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

13.01 Semaine de travail

Uniquement afin de déterminer le droit au surtemps, la semaine régulière de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, réparties sur cinq (5) jours de sept virgule cinq (7,5) heures de travail, à l'exclusion de la période de repas.

13.02 À moins de contraintes imposées par le client, l'Employeur ne créera pas de postes ayant des heures coupées.

13.03 Pour des fins de calcul, la semaine de travail est du dimanche au samedi.

13.04 Affichage de l'horaire de travail

L'affichage des horaires de travail des employés à temps complet et à temps partiel se fera quatorze (14) jours civils avant le début de l'horaire comprenant une période de vingt-huit (28) jours. Les horaires ne pourront être changés sans quarante-huit (48) heures d'avis pour les employés à temps complet et vingt-quatre (24) heures d'avis pour les employés à temps partiel régulier.

13.05 Il est entendu que l'Employeur ne garantit pas un nombre minimum d'heures de travail par journée ou par semaine pour une période de temps précise. Le salarié est rémunéré pour les heures qu'il a travaillé conformément aux modalités de la présente convention.

13.06 Jours consécutifs

Il est entendu qu'aucun employé à temps complet n'est appelé à travailler plus de cinq (5) jours consécutifs dans une même semaine. Toutefois si l'employé doit travailler plus de cinq (5) jours consécutifs dans la même semaine, il sera rémunéré selon l'article 14.04.

13.07 Repas

Le temps alloué pour les repas est de 30 minutes.

13.08 Période de repos

Pour une période de travail de quatre (4) heures à cinq (5) heures inclusivement, le salarié bénéficie d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes. Pour une période de travail de plus de cinq (5) heures mais de moins de sept (7) heures, le salarié bénéficie d'une période de repos rémunérée de quinze (15) minutes et d'une (1) période de repas non-rémunérée de trente (30) minutes. Pour une période de travail de sept virgule cinq (7,5) heures ou plus, le salarié bénéficie de deux (2) périodes de repos rémunérées de quinze (15) minutes et d'une (1) période de repas non-rémunérée de trente (30) minutes. Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste.

13.09 Congé hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention, deux (2) journées complètes de repos par semaine.

13.10 Fins de semaine

Les fins de semaine doivent être réparties alternativement et équitablement entre les employés d'une même classification et d'un même service. L'employé aura une fin de semaine de congé à toutes les deux (2) fins de semaine.

13.11 L'employé qui doit travailler une troisième fin de semaine consécutive sera rémunéré au taux de surtemps pour les heures travaillées au cours de cette fin de semaine sauf dans les cas suivants :

- a) si l'employé a travaillé pendant les fins de semaine dans le but d'obtenir des jours de congé sur semaine;
- b) si un employé à temps partiel a demandé à travailler des fins de semaine consécutives;

- c) si ces fins de semaine ont été travaillées à la suite d'un échange de quarts avec un autre employé.

13.12 Il est loisible à deux personnes salariées d'échanger entre elles leurs jours de congé avec le consentement de leur supérieur immédiat. Le taux de temps et demi ne s'applique pas dans ce cas.

13.13 Affectation aux quarts de travail devenus disponibles

Lorsque l'Employeur décide de remplacer des absences ou, de combler un surcroît de travail, l'assignation est offerte aux employés selon leur classification, ancienneté et disponibilité en autant que cela n'occasionne pas de surtemps.

13.14 Indemnité de présence

À moins d'avoir été avisée par l'Employeur de ne pas se présenter au travail, une personne employée qui se présente pour son quart régulier prévu à l'horaire aura droit à un minimum de quatre (4) heures de travail ou à des heures compensatoires, payables à son taux horaire régulier. Si on lui offre d'autre travail pour lequel elle est apte physiquement pour une période de quatre (4) heures ou plus, à son taux horaire régulier, et qu'elle refuse, elle n'aura pas droit à l'indemnité de présence de quatre (4) heures.

Cette disposition ne s'appliquera pas si l'Employeur ne peut fournir de travail en raison de toute interférence avec les opérations de l'Employeur au-delà du contrôle raisonnable de l'Employeur ou lorsqu'une personne employée a été renvoyée à la maison par l'Employeur pour cause de maladie ou d'un accident du travail.

13.15 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.

13.16 L'employé doit aviser son supérieur de toute absence au moins une heure et demie (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.

ARTICLE 14 – SURTEMPS

14.01 Le taux de surtemps s'applique si l'Employeur exige de l'employé qu'il travaille plus de soixante-quinze (75) heures durant une même période de paie ou plus de sept virgule cinq (7,5) heures dans une même journée.

14.02 Si du surtemps doit être effectué, l'Employeur doit l'offrir par ancienneté parmi les salariés qui peuvent accomplir les exigences normales de la tâche.

En cas d'urgence ou de situation imprévisible, l'Employeur va l'offrir aux salariés sur les lieux, par ancienneté, qui peuvent accomplir les exigences normales de la tâche.

S'il n'y a personne qui se porte volontaire, l'Employeur peut assigner le travail au salarié étant au travail ayant le moins d'ancienneté.

14.03 Toute personne salariée qui effectue du surtemps est rémunérée au taux et demi (1½) de son salaire régulier pour le nombre d'heures effectuées.

14.04 Toute personne salariée à temps plein qui doit travailler un sixième (6) jour consécutif dans une semaine est rémunérée au taux et demi (1½) de son salaire régulier pour le nombre d'heures effectuées.

Toute personne salariée qui doit travailler un septième (7^e) jour consécutif dans une semaine est payé à temps et demi (1½) du taux de salaire ordinaire.

L'Employé requis de travailler du 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 taux horaire régulier pour les heures supplémentaires autorisées.

ARTICLE 15 – PROCÉDURES DE MISE À PIED ET DE RAPPEL AU TRAVAIL

15.01 Mise à pied

Lors d'une abolition de poste ou de la réduction définitive des heures régulières d'un employé, les mises à pied sont effectuées suivant l'ordre inverse d'ancienneté dans la classification, à condition que les salariés qui restent soient qualifiés pour faire le travail qui reste à faire.

Le salarié mis à pied peut accepter la mise à pied ou peut en déplacer un autre dans une fonction égale ou inférieure, à condition qu'il ait plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace et qu'il puisse en accomplir les fonctions et qu'il accepte l'horaire de travail et le salaire de la fonction.

15.02 Avis de mise à pied

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

- a) donnera au syndicat un préavis d'au moins douze (12) semaines avant la mise à pied; cet avis n'est pas additionnel à l'avis requise pour chaque employé.
- b) donnera aux employés affectés un préavis d'au moins douze (12) 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 réaligement 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.

15.03 Rappel au travail

- a) Lorsqu'un poste devient vacant, l'employé mis à pied a 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.
- b) 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.
- c) Le rappel au travail est fait par courrier, ou autre moyen de communication par méthode qui requiert une signature comme preuve de réception. Un tel document est réputé avoir été reçu quatre-huit (48) heures après l'envoi.

L'avis doit préciser le poste auquel l'employé est rappelé ainsi que la date et l'heure auxquelles l'employé doit se présenter au travail sept (7) jours civils après avoir été avisé, ou selon la date convenue par écrit entre l'employé et l'Employeur.

ARTICLE 16 – RÉMUNÉRATION

16.01 Toute erreur de paie, imputable à l'Employeur, de plus de soixante-quinze (75) dollars sera corrigée dans les soixante-douze (72) heures qui suivent à l'exception des fins de semaine.

La rémunération de chaque personne salariée est versée par dépôt bancaire à toutes les deux (2) semaines, le jeudi.

Si l'Employeur, pour quelque raison que ce soit, a versé des montants en trop à une personne salariée, cette dernière doit en arriver à une entente avec l'Employeur sur les modalités de remboursement desdits montants, faute de quoi l'Employeur perçoit ladite somme sur les paies subséquentes.

16.02 L'Employeur remet aux personnes salariées, en même temps que la rémunération, un bulletin de paie comportant les mentions suivantes:

- nom et prénom de la personne salariée;
- date de la période de paie;
- les déductions faites;
- les nombres d'heures de travail régulières et supplémentaires.

16.03 L'Employeur indiquera sur la formule T-4 (impôt fédéral) pour chaque personne salariée, le montant déduit pour cotisations syndicales pour la période couverte par le T-4.

16.05 Prime de fin de semaine

L'employé reçoit une prime de fin de semaine de trente-cinq cents (0,35\$) l'heure pour chaque heure travaillée entre 23 h le vendredi et 22 h 59 le dimanche à partir du 1^{er} avril 2022.

ARTICLE 17 – CONGÉS FÉRIÉS EMPLOYÉS à TEMPS COMPLET

17.01 Congés fériés

Toute employés à temps complet couverte par la convention collective bénéficie durant l'année de onze (11) congés fériés payés.

Jour de l'An	Premier lundi d'août
Lendemain du jour de l'An	Fête du travail
Vendredi Saint	Action de Grâce
Lundi de Pâques	Jour de Noël
1 ^{er} juillet	Lendemain de Noël
Fête de la Reine	

Un douzième jour de congé annuellement est accordé à une date convenue entre l'employée régulier et l'Employeur, pour un employé qui a terminé sa période de probation.

Pour bénéficier d'un congé férié, l'employé doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable qui précède et qui suit le congé férié à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur.

17.02 Remise du congé

Si l'employé régulier à temps complet visée par cette convention est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur s'engage à accorder un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent ledit jour férié.

Si cela est possible, l'Employeur accordera aux employés qui doivent travailler un congé férié, un congé payé avec leur fin de semaine de congé régulière.

Dans l'éventualité où l'Employeur ne puisse accorder ledit congé férié dans le délai ci-haut prévu, il s'engage à payer ce congé à l'employé.

17.03 Conservation du congé férié

Si l'une de ces fêtes tombe un jour de repos hebdomadaire ou pendant la période de congé annuel, l'employé ne perd pas cette fête.

17.04 Répartition des congés de Noël et du jour de l'An

Le congé soit 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.

17.05 Rémunération pour travail le jour d'un congé férié (Cette clause s'applique à tous les employés)

Un employé qui travaille un jour férié sera rémunéré une fois et demie (1½) son taux horaire régulier pour toutes les heures travaillées un jour férié.

ARTICLE 18 – CONGÉ DE DEUIL

18.01 Tout employé a droit à cinq (5) jours qui suivent immédiatement le décès de son conjoint, de son enfant, de son père, de sa mère ou de l'enfant du conjoint s'il cohabitait avec la famille. Il recevra son salaire régulier pour les jours de travail auxquels il aurait été affecté. Cependant, l'employé peut conserver une (1) de ces journées afin de s'absenter de son horaire régulier de travail pour assister aux funérailles.

18.02 Tout employé a droit à trois (3) jours qui suivent immédiatement le décès, de son beau-père, de sa belle-mère, de son frère, de sa sœur, de son demi-frère, de sa demi-sœur, d'un grands-parents, d'un petits-enfants, de son gendre et de sa bru. Il recevra son salaire régulier pour les jours de travail auxquels il aurait été affecté. L'Employeur accordera à l'employé, si nécessaire, deux (2) jours additionnels de congé sans solde. Cependant, l'employé peut conserver une (1) de ces journées afin de s'absenter de son horaire régulier de travail pour assister aux funérailles.

18.03 Tout employé pourra s'absenter pendant une (1) journée sans perte de salaire pour assister aux funérailles de sa belle-sœur et de son beau-frère, de son oncle, de sa tante, de son neveu, de sa nièce ou du petits-enfants de son conjoint.

18.04 La rémunération de ce ou ces jours de congé se limitera à la période allant de la date du décès à la date des funérailles. Une (1) journée de congé sera accordée pour le service commémoratif à la place des funérailles.

18.05 Lorsque l'employé doit se déplacer sur plus de quatre cents (400) kilomètres pour assister aux funérailles, il bénéficie d'une (1) journée supplémentaire sans solde.

ARTICLE 19 – CONGÉ POUR SERVICE JUDICIAIRE

19.01 Lorsqu'un employé n'est pas l'accusé et doit servir dans une cour de justice à titre de témoin à une procédure judiciaire dans laquelle la Couronne est l'une des parties, ou à titre de membre du juré, ou est tenu par assignation à témoigner 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:

- 1) informe l'Employeur dès qu'il reçoit l'avis de se présenter à la cour;
- 2) présente à l'Employeur la preuve que sa présence est requise;
- 3) 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 20 – CONGÉS 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. A 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 d'une (1) semaine de l'assurance-emploi et que l'Employeur aura reçu le talon de cheque 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 a 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 congé 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 – CONGÉS SOCIAUX

Les congés sociaux seront accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*. Les parties conviennent que les congés décrits au présent article sont présentés à titre de renseignement uniquement et ne représentent qu'un survol des dispositions de la Loi et ne doivent pas être interprétés pour accorder plus que ce que prévoit la Loi.

Lorsqu'il y a conflit entre le texte des articles ci-dessous et la Loi, les dispositions de la Loi prévaudront.

21.01 Congé familial pour raison médicale

a) Droit au congé

L'employé a droit à un congé sans solde d'au plus huit (8) semaines afin d'offrir des soins ou du soutien à un particulier visé au paragraphe b) si un praticien de la santé qualifié délivre un certificat attestant que ce particulier est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de vingt-six (26) semaines ou de la période plus courte qui est prescrite. Il doit en faire la demande par écrit.

b) Un particulier se définit comme étant :

- Le conjoint de l'employé.
- Le père ou la mère de l'employé, son père ou sa mère par alliance ou le père ou la mère de sa famille d'accueil.
- Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
- Un particulier prescrit comme étant un membre de la famille pour l'application du présent article.

c) Début du congé

L'employé ne peut commencer le congé qu'il prend en vertu du présent article avant le premier jour de la semaine pendant laquelle commence la période mentionnée au paragraphe a).

d) Fin du congé

- Le dernier jour de la semaine pendant laquelle décède le particulier visé au paragraphe b).
- Le dernier jour de la semaine pendant laquelle se termine la période visée au paragraphe a).

e) Deux (2) employés ou plus

Si deux (2) employés ou plus prennent un congé en vertu du présent article à l'égard d'un particulier donné, la durée totale des congés pris par tous les employés ne doit pas dépasser huit (8) semaines pendant la période mentionnée au paragraphe a).

21.02 Congé d'urgence personnelle

a) Tout employé a droit à un congé sans solde d'au plus dix (10) jours de congé par année civile pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

- Une maladie, une blessure ou une urgence médicale personnelle.
- Le décès, la maladie, une blessure ou une urgence visée au paragraphe b).
- Une affaire urgente qui concerne un particulier visé au paragraphe b).

b) **Les dispositions du paragraphe a) s'appliquent aux particuliers suivants :**

Le conjoint de l'employé.

- Le père ou la mère ou le père ou la mère par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou le père ou la mère de la famille d'accueil de l'un ou l'autre.
- Un enfant ou un enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint, ou un enfant placé en famille d'accueil chez l'un ou l'autre.
- Un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé ou de son conjoint.
- Le conjoint d'un enfant de l'employé.
- Le frère ou la sœur de l'employé.
- Un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.

21.03 Congé sans solde

a) L'Employeur peut accorder à tout employé un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois si les besoins opérationnels le permettent. Toute demande de congé en vertu de cet article doit être présentée par écrit par l'employé à son supérieur au moins deux (2) semaines avant la date de début du congé demandé. Lorsque la demande est acceptée, l'Employeur le confirme par écrit.

b) L'employé doit reconfirmer son intention de reprendre le travail à la date déjà indiquée à l'Employeur, en donnant un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date prévue faute de quoi il est réputé avoir abandonné son poste. Lors de son retour, l'employé revient au poste qu'il occupait au début de son congé sans solde s'il existe encore ou, dans le cas contraire, il peut se prévaloir des dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 22 – CONGÉ D'ÉDUCATION

- 22.01** Si cela est exigé par l'Employeur, l'employé aura droit à un congé avec solde et sans perte d'ancienneté ni d'avantages sociaux bénéfiques pour écrire des examens lui permettant d'améliorer ses qualifications d'emploi.
- 22.02** Lorsque l'Employeur exige qu'un employé suive des cours pour améliorer ses qualifications professionnelles ou en acquérir de nouvelles, l'employé aura droit à un congé avec solde pour suivre les cours et l'Employeur en assume tous les coûts.
- 22.03** Sous réserve des besoins du service, l'Employeur fera tout en son pouvoir pour approuver les demandes de modifications à l'horaire de l'employé, qui seront nécessaires pour lui permettre de suivre un cours de perfectionnement reconnu ou d'assister à un séminaire se rapportant directement à son travail à la MAISON MÈRE SCO.
- 22.04** Lorsque l'Employeur accepte la demande d'un employé de suivre un cours de perfectionnement, sous réserve des besoins du service, les parties conviennent que les horaires de travail pourront être modifiés afin de permettre à un employé de suivre un cours de perfectionnement reconnu ou d'assister à un séminaire se rapportant directement à son travail à la MAISON MÈRE SCO.

L'Employeur rembourse les frais d'inscription et le coût de l'achat des livres pour le cours à l'employé au moment de la soumission de la preuve à l'effet qu'il a complété le cours avec succès.

ARTICLE 23 – CONGÉS ANNUELS

L'employé à temps complet a droit à des jours de vacances payés suivant la durée de son service continu conformément aux dispositions qui suivent :

- Un (1) an ou plus de service continu a droit dix (10) jours de congé annuel payables à quatre pour cent (4 %)
- Trois (3) ans de service continu a droit à quinze (15) jours de congé annuel payables à six pour cent (6 %);
- Huit (8) ans de service continu a droit à vingt (20) jours de congé annuel payable à huit pour cent (8 %) ;
- Treize (13) ans de service continu a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel payables à dix pour cent (10 %)
- Vingt-deux (22) ans de service continu a droit à trente (30) jours de congé annuel payables à douze pour cent (12 %);

- Vingt-huit (28) ans de service continu a droit à trente (35) jours de congé annuel payables à quatorze pour cent (14 %).

L'employé à temps complet est rémunéré au taux de salaire en vigueur la semaine précédant les vacances.

23.02 Année de référence

Pour fins de calcul de l'indemnité de congé annuel, l'année de référence est la période du 1^{er} janvier au 31 décembre inclusivement qui précède la période de congé annuel.

23.03 L'Employeur déterminera les dates des jours de congé annuel en tenant compte des besoins du service, de l'ancienneté de l'employé et du choix exprimé par les employés.

23.04 Les jours de congé annuel seront pris durant l'année où ils sont dû et ne pourront être remis à une autre année sans le consentement mutuel de l'Employeur et de l'employé.

23.05 Lorsqu'un employé quitte le service de l'Employeur, elle a droit aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ.

23.06 Maladie pendant un congé annuel

Lorsque la période de congé annuel prévue d'une personne employée est interrompue en raison d'une maladie grave ayant débutée avant ou pendant cette période de congé, la période de cette maladie devra être considérée comme un congé de maladie.

Une maladie grave est définie comme étant une maladie pour laquelle l'employé devra recevoir des soins médicaux constants et des traitements exigeant que l'employé soit hospitalisé, confiné à la maison ou alité, pour plus de trois (3) jours.

Les jours de congé annuel ainsi reportés seront pris à une date ultérieure par entente entre l'employé et l'Employeur; à défaut d'une entente, les jours de congé annuel seront fixés par l'Employeur.

23.07 Employés à temps partiel seulement :

- i) Pour avoir droit aux indemnités de vacances payées, calculées en fonction du salaire brut gagné durant la période de référence indiquée à l'article 22.02, les employés à temps partiel doivent avoir complété le nombre requis d'heures travaillées selon les dispositions ci-dessous :

- a) Tout employé ayant accumulé cinq mille cent soixante-quatorze (5 174) heures de travail ou moins recevra quatre (4) pour cent de son salaire brut;
 - b) Tout employé ayant accumulé cinq mille cent soixante-quinze (5 175) heures de travail ou plus recevra six (6) pour cent de son salaire brut;
 - c) Tout employé ayant accumulé treize mille huit cents (13 800) heures de travail ou plus recevra huit (8) pour cent de son salaire brut;
 - d) Tout employé ayant accumulé vingt-deux mille quatre cent vingt-cinq (22 425) heures de travail ou plus recevra dix (10) pour cent de son salaire brut;
 - e) Tout employé ayant accumulé trente-sept mille neuf cent cinquante (37 950) en heures de travail ou plus recevra douze (12) pourcent de son salaire brut;
 - f) Tout employé ayant accumulé quarante-huit mille trois cents (48 300) heures de travail ou plus recevra quatorze (14) pourcent de son salaire brut
- ii) L'indemnité de vacances est payée aux employés à temps partiel au début des mois de janvier (2^e paie) et juillet, et fait partie d'une remise distincte d'une paie régulière.
- iii) Les employés à temps partiel régulier qui désirent prendre des vacances peuvent soumettre leur demande. La priorité sera accordée aux employés à temps complet régulier et, par la suite, aux employés à temps partiel régulier sous réserve de voir au bon fonctionnement du service. L'indemnité de vacances cumulées en argent sera divisée par le taux horaire pour déterminer les jours de vacances admissibles. 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.

ARTICLE 24 – CONGÉ DE MALADIE

24.01 Congé de maladie

A compter de la date de ratification (le 29 avril 2024), l'employé accumule, et ce, après avoir complète trois (3) mois de service à temps complet ou à temps partiel 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. Les congés de maladie inutilisés seront payés à la fin de l'année civile.

24.02 Les congés de maladie sont applicables à compter de la première journée consécutive d'absence dans les cas où l'employé est absent en raison de maladie.

ARTICLE 25 – AVANTAGES SOCIAUX

25.01 Avantages sociaux pour les employés à temps partiel

Au lieu des avantages sociaux (avantages échéant à un employé, payés en tout ou en partie par l'Employeur en tant que rémunération directe partielle ou autrement), un employé touchera un montant équivalent quatorze pourcent (14%) de son salaire horaire de base pour toutes les heures rémunérées à partir à compter de la date de ratification (le 29 avril 2024).

RÉGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE ET CONGÉS DE MALADIE

25.02 Régime d'invalidité de courte durée

Le Régime d'invalidité de courte durée garantit à l'employé, à la suite d'une période d'attente prévue dans la police d'assurances, des prestations égales à soixante-six virgule soixante-sept (66,67) pour cent 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 cent (100) pour cent de la prime mensuelle du régime.

25.03 Régime d'invalidité de longue durée

Les prestations du Régime d'invalidité de longue durée commencent après la dix-septième (17^e) semaine couverte par le Régime d'invalidité de courte durée et représentent soixante-six virgule soixante-sept (66,67) pour cent 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'employé acquitte cent (100) pour cent de la prime mensuelle du régime.

25.04 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 (3) 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 (3) jours.

25.05 Congé 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 une (1) semaine à l'avance et l'Employeur ne pourra refuser sans raison valable. Sur demande, les employés devront fournir une preuve attestant qu'ils ont subi ledit traitement préventif.

25.06 Absences pour urgence familiale

Tout employé aura droit à sept (7) 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 à son domicile. Lorsque l'employé aura épuisé ces sept (7) congés de maladie, il pourra utiliser un maximum de cinq (5) crédits de vacances pour fins de maladie.

25.07 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 cent (100) pour cent de la prime mensuelle du régime.

25.08 À compter du 1^{er} février 2017, l'Employeur s'engage à maintenir 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 quatre-vingts (80) pour cent pour les services professionnels et l'assurance-médicaments et une franchise de quinze (15) dollars (célibataire) et vingt-cinq (25) (famille). Les modalités de ce Régime sont décrites dans la police liant l'Employeur à la compagnie d'assurances. L'Employeur acquitte soixante-cinq (65) pour cent et l'employé trente-cinq (35) pour cent de la prime mensuelle du régime.

25.09 L'Employeur offre un plan de vision (maximum deux cents (200) dollars pour vingt-quatre (24) mois). Ce plan de vision fait partie intégrante du Régime d'assurances médicaments. Ainsi, les mêmes conditions d'admissibilité et de paiements s'appliquent (partage de la prime soixante-cinq (65) pour cent employeur et trente-cinq (35) pour cent employé, co-assurance quatre-vingts (80) pour cent et vingt (20) pour cent, etc.).

25.10 À compter du 1 février 2017, l'Employeur accepte d'offrir 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. L'Employeur acquitte soixante (60) pour cent et l'employé acquitte quarante (40) pour cent de la prime mensuelle du régime.

Frais dentaires remboursés à cent (100) pour cent;
Franchise : vingt-cinq (25) dollars célibataire et cinquante (50) dollars famille;
Soins de base et traitement de canal;
Deux (2) par année (nettoyages et examen);
Pas de limite

N.-B. : 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.

RÉGIME DE RETRAITE

- a) À compter de l'acceptation au régime de retraite par le Régime de Retraite des Foyers d'Accueil et Établissement connexes, l'employeur 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 SCO, éligible et adhérent au Régime de retraite des foyers d'Accueil et Établissements connexes, quatre pourcent (4%) pour chaque heure travaillée ou payée à partir du 1er avril 2022.
- b) Chaque employé éligible par la présente convention collective contribuera, à chaque période de paie, un montant équivalant à quatre (4%) 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 (75h). Ces heures comprendront les heures payées par l'Employeur 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) L'employeur 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 dans les trente (30) jours après la période comptable mensuelle de l'employeur.
- e) Sur demande, les auditeurs de l'employeur remettront au Syndicat une lettre attestant que les clauses de la présente convention ont été respectées.
- f) Lors d'un congé de maternité, l'employée qui souhaite maintenir ses contributions au Régime de retraite devra faire parvenir aux Ressources humaines sa demande par écrit avant le départ en congé ou au plus tard le mois suivant l'absence. L'employée devra faire parvenir les paiements requis.

ARTICLE 26 – HYGIÈNE, SANTÉ ET SÉCURITÉ

26.01 L'Employeur et le Syndicat s'entendent sur leur désir commun de maintenir dans l'établissement des normes de sécurité et de santé afin de prévenir les accidents, les blessures et la maladie.

26.02 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.

26.03 L'Employeur et le Syndicat acceptent de former un comité de santé et sécurité comprenant un (1) représentant désigné par l'Employeur et un (1) représentant désigné par le Syndicat. Le comité se réunit au besoin.

26.04 Une trousse de premiers soins sera fournie et réapprovisionnée par l'Employeur et placée dans un endroit approprié.

26.05 Travailleur agréé

L'Employeur accepte qu'un employé siégeant au comité de santé et sécurité soit formé en tant que travailleur agréé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et d'assumer les coûts découlant de cette formation selon les dispositions de la *Loi*.

26.06 Enquête d'accidents/incidents de travail sérieux

L'Employeur accepte qu'un employé siégeant au comité de santé et sécurité participe conjointement avec un représentant de l'Employeur à l'enquête de tout accident ou incident de travail sérieux ou qui aurait pu être sérieux, et à la formulation de recommandations de mesures préventives pour éviter une répétition.

26.07 Accommodement

Lorsqu'un employé est accommodé en vertu du Code des droits de la personne ou en raison d'une obligation de la CSPAAT, un représentant syndical du SCFP participera aux rencontres prévues avec l'employé dans le but de convenir à un accommodement qui respecte les consignes médicales prescrites par le médecin traitant ou la CSPAAT, le cas échéant.

ARTICLE 27 – GÉNÉRALITÉS

27.01 Aucun employé ne sera tenue de payer ou de remplacer l'outillage, l'équipement ou l'ameublement qu'elle aura brisé ou détérioré à moins que l'Employeur puisse établir qu'il y ait eu négligence, vandalisme, ou autre forme de mauvaise foi.

ARTICLE 28 – NOUVELLES CLASSIFICATIONS

28.01 Si au cours de la durée de cette convention, une tâche nouvelle ou qui 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 29 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

29.01 Cette convention est en vigueur du 1^{er} avril, 2023 au 31 mars 2026 inclusivement.

29.02 La convention se renouvelle automatiquement d'année en année par la suite, à moins que l'une ou l'autre des parties signataires donne un avis, par écrit, à l'autre partie de son désir de la modifier et cela au moins dans les quatre-vingt-dix (90) jours avant la date de son expiration.

ARTICLE 30 – RÉTROACTIVITÉ

Les salariés à leur emploi à la MAISON MÈRE SCO, depuis la date de renouvellement de la convention ont droit à un remboursement de l'augmentation salariale générale.

a) Les employés qui ont quitté leur emploi à la MAISON MÈRE SCO, depuis la date de renouvellement de la convention ont droit à un remboursement de l'augmentation salariale générale.

Au cours des trente (30) jours qui suivent l'entrée en vigueur de la convention, la MAISON MÈRE SCO, 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.

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

Signé électroniquement, ce 22^e jour du mois de novembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR :

Gabrielle Marchand
Gabrielle Marchand (Nov 25, 2024 11:08 EST)

Nicole Simard
Nicole Simard (Nov 25, 2024 07:02 EST)

POUR LE SYNDICAT :

Stephanie Cyl
Stephanie cyl (Nov 26, 2024 06:04 EST)

Juana M. Quinones
Juana Maris Quinones (Nov 26, 2024 13:20 EST)

Jacynthe Barbeau
Jacynthe Barbeau (Nov 22, 2024 20:17 EST)

lb:cope/sepb 491
2024-05-07

Annexe A

Grille salariale

Échelon	avril 2022	avril 2023	avril 2024	octobre 2024	avril 2025
		3.00%	3.00%	0.50%	2.75%
1e	22.14	22.80	23.49	23.61	24.25
2e	22.54	23.22	23.91	24.03	24.69
3e	22.97	23.66	24.37	24.49	25.16

Prime de remplacement – l'employé reçoit une prime de 1,00\$ de l'heure quand il remplace le cuisinier.

Les employés à temps plein avance sur la grille salariale d'un échelon pour chaque année de service accomplie (1 an de service équivalant à 1950 heures)

Les employés à temps partiel régulier ou occasionnel avancent sur la grille salariale d'un échelon par tranche de 1725 heures de travail accomplies.

lb:cope/sepb 491
2024-05-07

Annexe « B » 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 1^{er} avril, 2022, 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'établit 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 dépasse 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 datées du 13 février 1990 et par les règles et règlements du régime adoptés par les gestionnaires, lesquels peuvent être modifiés de temps à autre.

Signé électroniquement, ce 22^e jour du mois de novembre 2024.

POUR L'EMPLOYEUR :

Gabrielle Marchand
Gabrielle Marchand (Nov 25, 2024 11:08 EST)

Nicole Simard
Nicole Simard (Nov 25, 2024 07:02 EST)

POUR LE SYNDICAT :

Stephanie Cyl
Stephanie cyl (Nov 26, 2024 06:04 EST)

Juana M. Quinones
Juana Maris Quinones (Nov 26, 2024 13:20 EST)

JL
Jacynthe Barbeau (Nov 22, 2024 20:17 EST)

lb:cope/sepb 491
2024-05-07