

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:

Services communautaires de Prescott et Russell

ET:

**Le Syndicat canadien de la fonction publique
et sa section locale 3954**

En effet : le 1 avril, 2024
Date d'échéance : le 31 mars, 2027

mb/cope-sepb 491 

*** I N D E X ***

Contents

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATION	3
ARTICLE 4 – DROITS DE LA PERSONNE	4
ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE	4
ARTICLE 6 - COTISATIONS SYNDICALES	5
ARTICLE 7 – CLASSIFICATION DES EMPLOYES	5
ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE.....	7
ARTICLE 9 - COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL.....	7
ARTICLE 10 - NÉGOCIATIONS ENTRE LES PARTIES.....	8
ARTICLE 11 – RÉOLUTIONS ET RAPPORTS DE L’EMPLOYEUR.....	9
ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE GRIEF	9
ARTICLE 13 - ARBITRAGE	11
ARTICLE 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES.....	13
ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ	16
ARTICLE 16 - PROMOTION ET MUTATION AU SEIN DU PERSONNEL	19
ARTICLE 17 - MISE À PIED ET RAPPEL	20
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL	21
ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	23
ARTICLE 20 – CONGÉS STATUTAIRES PAYÉS	24
ARTICLE 21 – VACANCES.....	25
ARTICLE 22 – CONGÉ DE MALADIE	27
ARTICLE 23 – CONGÉS.....	28
ARTICLE 24 – VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATION	32
ARTICLE 25 – DESCRIPTION ET CLASSEMENT DES POSTES	33
ARTICLE 26 – RÉGIMES D’AVANTAGES SOCIAUX.....	34
ARTICLE 27 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	34
ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	35
ARTICLE 29 – FORMATION ET ÉDUCATION	36
ÉCHELLE SALARIALE 2024-2025	37
ÉCHELLE SALARIALE 2025-2026.....	38
ÉCHELLE SALARIALE 2026-2027	39
PAGE DE SIGNATURES.....	40
Lettre d’entente « A »	41
Lettre d’entente « B ».....	42
Lettre d’entente « C ».....	45

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 L'employeur et le Syndicat désirent:
1. Maintenir et améliorer les bonnes relations qui existent au sein de l'organisme.
 2. Reconnaître l'utilité de discuter conjointement tout sujet se rapportant aux conditions de travail, à l'emploi, et aux avantages sociaux.
 3. Favoriser le fonctionnement et l'épanouissement des services à la clientèle.
 4. Promouvoir le bien-être, la sécurité, le moral et le respect de toutes les employées de l'unité d'accréditation du Syndicat.
- 1.02 Il est maintenant convenu que les méthodes de négociation et toutes conditions de travail des employées de l'unité d'accréditation soient établies dans une convention collective.
- 1.03 Genre
Dans le présent document, le féminin englobe le masculin, sauf si le contexte implique le contraire.
- 1.04 Nombre
Dans le présent document, le singulier englobe le pluriel, sauf si le contexte implique le contraire.

ARTICLE 2 – DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 Droits de la direction
Sauf si les termes de la présente convention le limitent expressément, l'Employeur a le droit et la fonction exclusifs de gérer ses opérations et ses affaires à tout égards et sans limiter ou restreindre ce droit et cette fonction :
- (a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et d'imposer, de modifier et d'appliquer des règles et règlements raisonnables à respecter par les employées ;
 - (b) D'embaucher, d'assigner, de mettre à l'écart, de diriger, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de rappeler, de prendre des mesures disciplinaires, de suspendre ou de congédier d'une autre manière des employées, à condition que la réclamation d'une employée selon laquelle ils sont été congédiés sans justification puisse faire l'objet d'un grief et être traitée comme prévu ci-après;
 - (c) De gérer de façon générale l'organisation, et sans restreindre la généralité de ce qui précède pour déterminer les services à rendre; les types et l'emplacement des machines, outils, instruments et équipements; l'extension , la limitation, la réduction

ou la cessation des opérations; de sélectionner, de contrôler et de diriger l'utilisation de tous les matériaux nécessaires au fonctionnement de l'organisation; de planifier le travail et les services à fournir et à exécuter; de faire , rédiger et appliquer des règlements raisonnables régissant l'utilisation du matériel, de l'équipement et des services; et toutes les questions qui ne sont pas spécifiquement traitées ailleurs dans le présent Accord.

- (d) L'Employeur convient qu'il n'exercera pas ses droits d'une manière incompatible avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATION

3.01 Unité d'accréditation

L'employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et son unité syndicale 3954 comme étant l'agent négociateur exclusif de toutes ses employées, à l'exception de la directrice, la gestionnaire financière, l'adjointe aux finances/ressources humaines et l'adjointe administrative. L'employeur consent à négocier avec le Syndicat ou l'un de ses comités autorisés, tout aspect qui a trait aux relations de travail entre les parties de cette convention collective.

3.02 Autres ententes interdites

On n'exigera ni ne permettra à aucune employée de l'unité d'accréditation de conclure une entente verbale ou écrite avec l'employeur ou sa représentante qui entrerait en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

3.03 Travail de l'unité d'accréditation

Les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne doivent pas être affectées aux postes inclus dans l'unité d'accréditation si ceci résulte en mise à pied ou à une réduction des heures de travail d'un membre de l'unité d'accréditation.

3.04 Droit de représentation équitable

Le Syndicat pourra avoir recours à l'aide d'agentes du Syndicat canadien de la fonction publique lors de tractations ou au cours de négociations avec l'employeur. Sujet à un avis au préalable à la direction, ces agentes auront accès à un local désigné par l'employeur afin de traiter de sujets provenant de la convention collective.

L'employeur pourra avoir recours à l'aide de personnes-ressources au cours de tractations ou au cours de négociations avec le Syndicat.

- 3.05 Toute officière ou membre du Syndicat aura le droit de s'absenter pendant les heures de travail afin d'exécuter ses fonctions prévues dans la présente convention collective. Les demandes qui proviennent de l'union devront être approuvées par la direction des SCPR et les heures seront payées par l'union (PUU). Si la direction des SCPR demande la présence d'un membre du syndicat, les SCPR paieront le temps de représentation (PUA).

Ses fonctions incluront entre autres: négociations, enquête de grief, administration de grief, arbitrage, rencontre patronale-syndicale, comité santé-sécurité au travail.

Il est entendu qu'aucune officière ou membre de comité du Syndicat ne s'absentera de son travail sans la permission de sa supérieure immédiate. Ladite permission ne sera pas retenue de façon déraisonnable. Tout temps passé à exécuter ses fonctions durant les heures régulières de travail sera considéré du temps travaillé.

3.06

Nouvelles employées

L'employeur s'engage à informer les nouvelles employées de l'existence d'une convention collective et des conditions d'emploi, telles qu'établies dans les articles ayant à la sécurité et au prélèvement des cotisations syndicales, ainsi que de leur fournir une copie de la convention. Au moment de l'embauche, l'employeur doit également préciser la classification et le secteur de service de l'employée, et fournir une copie du contrat de travail signée au syndicat. Une représentante du syndicat doit être accordée jusqu'à trente (30) minutes pour rencontrer une nouvelle employée sur les lieux de travail de l'employée durant les heures normales de travail.

ARTICLE 4 – DROITS DE LA PERSONNE

4.01

L'employeur n'exercera aucune discrimination

L'employeur n'exercera aucune discrimination à l'égard des employées en ce qui concerne l'embauche, le taux salarial, l'entraînement, la promotion, la mutation, la mise à pied, le rappel, la discipline, la classification, le congédiement, ni pour toute autre raison ou action, en matière d'emploi, en raison de son âge, de sa race, de sa croyance, de sa couleur, de son origine ancestrale, de son origine nationale, de sa religion, affiliation ou activité politique, orientation sexuelle, sexe, statut civil, relation familiale, lieu de résidence, handicap, ni pour raison de son activité dans le Syndicat.

4.02

Harcèlement interdit

L'employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance du respect de la personne. Ainsi, tout harcèlement pour les raisons évoquées à l'article 4.01 sont interdites. Toute plainte d'harcèlement touchant une employée de l'unité d'accréditation sera traitée en toute confidentialité par la Présidente de l'unité syndicale et la Directrice. Les deux parties s'engagent à se soumettre aux exigences des Droits de la personne de l'Ontario.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01

Toutes les employées de l'unité d'accréditation deviendront membres à la date d'embauche et demeureront membres du Syndicat jusqu'au départ.

ARTICLE 6 - COTISATIONS SYNDICALES

6.01 Déductions des cotisations syndicales

L'employeur déduira de la paie de chaque employée de l'unité d'accréditation toutes cotisations telles que fixées par le Syndicat, qui seront envoyées par chèque à la Secrétaire-trésorière nationale à Ottawa, au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant. Le chèque sera accompagné d'une liste de noms, adresses, classifications des employées, salaire de chaque employée pour la période et les cotisations déduites de chaque employée, dont les déductions auront été prélevées.

6.02 Reçu pour fin d'impôt

Au moment où le formulaire T-4 est remis aux employées, l'employeur indiquera sur cette formule le montant de cotisations syndicales payées par chaque membre du Syndicat dans l'année précédente.

ARTICLE 7 – CLASSIFICATION DES EMPLOYES

7.01 Classification

L'employée est classée comme étant à temps plein ou à temps partiel comme suit :

- A) Une employée à temps plein est une employée qui est embauchée pour travailler et qui est prévue pour travailler les heures normales de travail (conformément à l'article 18 - Heures de travail). Toute employée travaillant moins que ces heures de travail serait classée comme étant à temps partiel.
- B) Employée occasionnelle est une employée qui travaille sur une base irrégulière.

L'employée nouvellement embauchée sur une base temporaire, est congédiée à la fin de l'absence pour permettre à l'employée absente de retourner à son poste. Cette résiliation est réputée être pour un motif valable. Cette employée n'a pas le droit d'utiliser l'ancienneté accumulée pour déplacer une autre employée.

Lorsqu'une autre employée existante est nommée sur une base temporaire pour remplacer une employée qui est absente en raison d'un congé, d'un congé de maladie ou d'une autre raison, à la fin de son absence, l'employée existante est retournée son poste précédent. Toute autre employée touchée de la même façon doit également être réassignée à son poste précédent.

Une employée peut être embauchée ou nommée sur une base temporaire pour exécuter un projet spécifique si ce projet ne dépasse pas deux (2) années civiles (qui peuvent être prolongées d'une autre année avec le consentement du syndicat). Une employée nouvellement embauchée sur une base temporaire, doit être congédiée à la fin du projet spécifique. Cette résiliation est réputée être

pour un motif valable, Cette employée n'a pas le droit d'utiliser l'ancienneté accumulée pour déplacer une autre employée.

Lorsqu'une autre employée existante est nommée sur une base temporaire pour exécuter un projet spécifique lorsque ce projet spécifique ne dépasse pas deux (2) années civiles (qui peuvent être prolongées d'une autre année avec le consentement du Syndicat), à la fin du projet spécifique, l'employée existante est retournée à son poste précédent. Toute autre employée touchée de la même façon doit également être retournée à son poste précédent.

7.02

Bénévoles

L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance des bénévoles pour appuyer les services offerts par les Services communautaires de Prescott-Russell. Il est interdit à un bénévole d'exécuter toute la gamme des tâches exercées par un membre de l'unité d'accréditation. Le recours à des bénévoles n'entraînera pas la mise à pied d'un membre de l'unité d'accréditation.

L'employeur fournira, annuellement, le nombre total d'heures de bénévolat et le nombre de bénévoles, appuyant les Services communautaire de Prescott-Russell. Cela sera fourni entre le 1^{er} et le 15 juillet et sera basé sur l'exercice précédent.

7.03

Étudiants

Dans l'éventualité où l'employeur présente une demande de subvention par l'intermédiaire de Développement des ressources humaines Canada et reçoit du financement pour des étudiants d'été, les étudiants peuvent être embauchés entre la mi-avril et la fête du Travail pour couvrir les vacances d'été ou pour entreprendre des projets. Ils seront sous l'unité syndical.

7.04

Absence de sous-traitance

L'employeur ne doit pas sous-traiter le travail et les superviseurs ne doivent pas exécuter le travail normalement effectué par les membres de l'unité d'accréditation, à moins d'une entente mutuelle entre les SCPR et le syndicat. Cet accord ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

ARTICLE 8 - CORRESPONDANCE

8.01 Correspondance

Toute correspondance relative aux négociations entre les parties sera acheminée à la conseillère syndicale nationale du Syndicat avec copie conforme à la présidente et à la secrétaire-archiviste du SCFP section locale 3954.

Toute autre correspondance entre les parties sera acheminée à la présidente du SCFP section locale 3954 avec copie conforme à la secrétaire-archiviste.

Toute correspondance relative à des questions administratives, adressée par l'employeur au syndicat et découlant des dispositions de la présente convention ou de questions liées au lieu de travail, est transmise à la présidente ou à sa représentante, au représentant national et au secrétaire-archiviste du syndicat. Le syndicat informe l'employeur, par écrit, du nom, de l'adresse, de l'adresse électronique et du numéro de téléphone des représentants syndicaux. Toute la correspondance adressée par le syndicat à l'employeur concernant le présent accord ou des questions relatives au lieu de travail est transmise à la Directrice générale ou à sa déléguée.

ARTICLE 9 - COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL

9.01 Formation du comité

Un comité patronal-syndical sera formé et comprendra deux (2) représentantes du Syndicat et deux (2) représentantes de l'employeur. Le comité recevra l'appui des deux parties.

9.02 Mandat du comité

Le mandat du comité est de résoudre les problèmes et d'améliorer la communication à tous les niveaux de l'organisme. À l'exception des sujets stipulés à l'article 9.06, le comité discutera de sujets d'intérêt de l'une ou l'autre des parties.

9.03 Réunion du comité

Le comité se réunira sur une base trimestrielle, si nécessaire, à la demande de l'une ou l'autre des parties au cours des heures de travail et à un moment convenable aux deux parties. Chaque partie communique à l'autre les points à l'ordre du jour au moins 48 heures avant la réunion.

9.04 Co-présidente du comité

Une représentante de l'employeur et une représentante du Syndicat seront nommées co-présidentes et alterneront à la présidence des réunions.

- 9.05 Procès-verbaux
Les co-présidentes, en alternance, rédigeront et signeront le procès-verbal de la réunion et feront parvenir une copie aux membres du comité.
- 9.06 Juridiction du comité
Le comité ne pourra pas discuter de sujets relatifs aux négociations entre les parties, de griefs ou de santé et sécurité au travail. Le comité n'aura pas le pouvoir d'apporter des amendements à la convention collective.
- Le comité aura le pouvoir de proposer des recommandations au Syndicat et à l'employeur en ce qui a trait à ses discussions et conclusions.

ARTICLE 10 - NÉGOCIATIONS ENTRE LES PARTIES

- 10.01 Représentante
L'employeur ne négociera ou ne conclura aucune entente avec une employée ou un groupe d'employées de l'unité d'accréditation. Aucune employée ou groupe d'employées ne s'engagera à représenter le Syndicat sans son autorisation. Une représentante élue ou nommée par le Syndicat agira comme porte-parole en représentant une employée ou groupe d'employées. À cette fin, le Syndicat transmettra à l'employeur le nom de ces agentes et des membres du comité. De même, l'employeur fera parvenir au Syndicat une liste de son personnel de supervision avec lequel le Syndicat peut être appelé à traiter.
- 10.02 Comité de négociations
Le Syndicat désignera deux (2) représentantes pour siéger au sein d'un comité dont le rôle consistera à traiter avec l'Employeur dans le but de négocier, renouveler ou amender une convention collective de travail. Un nombre limité d'observatrices de l'une ou l'autre des parties peut, également assister aux réunions. Les rencontres de négociation auront lieu le jour, au frais de l'employeur et seront considérées comme une journée de travail.
- 10.03 Fonctions du comité de négociations
Tout amendement à la convention collective sera référé au comité de négociations pour étude et règlement. Il est bien entendu que le mandat du comité de négociations ne remplacera en aucune façon la procédure de règlement de grief formulée dans la présente convention collective.
- 10.04 Réunions du comité
Le comité se réunira pendant les heures de travail au plus tard deux (2) semaines suivant la demande de l'une ou l'autre des parties. Les représentants du Syndicat pourront se préparer trente (30) minutes avant la tenue de la réunion.

10.05 Informations techniques
Si possible, deux (2) semaines suivant la demande du Syndicat, l'employeur fera parvenir au Syndicat l'information pertinente requise par le Syndicat pour fin de négociation tels que: états financiers, descriptions de tâches, affichage de postes, catégories d'emplois, taux de salaire, informations pertinentes aux avantages sociaux.

10.06 Employées handicapées
Dans le cas d'une employée qui, pour une raison quelconque, n'est plus capable d'accomplir son travail adéquatement ou qui souffre d'une maladie causée par son travail ou qui, à cause de son âge ou d'une incapacité temporaire, n'est plus en mesure de remplir ses fonctions régulières, l'employeur doit faire tout effort raisonnable en son pouvoir pour procurer un emploi qu'une telle employée peut accomplir efficacement.

ARTICLE 11 – RÉOLUTIONS ET RAPPORTS DE L'EMPLOYEUR

11.01 Avis au Syndicat
Une copie du procès-verbal des réunions du Conseil d'Administration sera affichée au bureau chef de l'employeur, **sur le babillard pour un minimum de 14 jours.**

ARTICLE 12 - PROCÉDURE DE GRIEF

12.01 Déléguées syndicales et comité de griefs
Afin de permettre une résolution rapide et ordonnée des griefs, l'employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer ou d'élire deux (2) déléguées syndicales dont les fonctions consisteront à aider les employées qu'elles représentent à la préparation et à la présentation des griefs en conformité avec la procédure.

12.02 Nom des déléguées syndicales
Le Syndicat remettra par écrit à l'employeur les noms des déléguées syndicales.

12.03 Comité de griefs
Le comité de griefs comprendra les déléguées syndicales choisies par le Syndicat ainsi que l'employée concernée par le grief.

12.04 Permission de quitter le travail
L'employeur convient qu'aucune déléguée syndicale ne sera contrainte en aucune façon dans l'exercice de ses fonctions lors de l'étude de différends stipulé dans l'article 3.05.

Il est entendu qu'aucune déléguée syndicale ne s'absentera de son travail sans la permission de sa supérieure immédiate et que cette permission ne sera pas refusée de

façon déraisonnable. Il est entendu que la durée de l'absence du travail sera raisonnablement limitée au temps nécessaire pour effectuer l'étude de différends ou la présentation d'arrangements tels que prévus au présent article.

12.05

Définition d'un grief

Un grief est défini comme tout désaccord ou différend relatif à l'interprétation, l'application, l'administration, ou la violation de la convention collective.

12.06

Règlement des griefs

Il est compris que la plaignante aura le droit d'être présente au cours de chaque étape de la procédure de grief. Il est entendu qu'une employée n'a aucun grief sans d'abord avoir en discuter avec le superviseur immédiat dans le but de régler le différend. Cette étape informelle ne s'applique pas en cas d'allégation d'harcèlement par le superviseur immédiat.

Afin de résoudre les griefs de façon juste et rapide, la procédure suivante sera suivie:

Étape 1: La plaignante soumettra un grief à sa déléguée syndicale en donnant les détails et la solution recherchée.

Étape 2: Dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident, le comité de grief du Syndicat soumettra le grief à la directrice et la rencontrera en vue de trouver une résolution satisfaisante à la plaignante. La directrice donnera réponse écrite au grief au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre avec le comité de grief.

Étape 3: Si la réponse de la directrice ne satisfait pas le Syndicat, il pourra référer la dispute à l'arbitrage.

12.07

Grief du Syndicat

Lorsqu'il existe un conflit portant sur une question d'interprétation générale, le Syndicat soumettra le grief à la deuxième étape de la procédure de grief.

12.08

Grief de l'employeur

Advenant que l'employeur prétende que le Syndicat ou quiconque parmi ses dirigeantes ou représentantes aient enfreint les articles de cette convention, le différend sera réglé comme suit:

L'employeur devra soumettre un grief par écrit à la présidente du SCFP 3954 dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident et la rencontrera dans la présence du Comité de grief du Syndicat en vue de trouver une résolution satisfaisante. La présidente donnera réponse écrite au grief au plus tard dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre avec la directrice.

Si la réponse de la présidente ne satisfait pas la directrice, elle pourra référer la dispute à l'arbitrage.

- 12.09 Grief collectif
Lorsque plus d'une employée est affectée, le Syndicat a le droit de soumettre un grief collectif de la part des employées à la deuxième étape de la procédure de grief.
- 12.10 Déviaton de la procédure des griefs
Une fois qu'un grief a été déposé par le Syndicat auprès de l'employeur, il n'entrera pas dans une discussion ou négociation au sujet du grief directement ou indirectement avec la plaignante sans le consentement du Syndicat.
- Il est entendu que seul le Syndicat a juridiction pour résoudre un grief.
- 12.11 Réponse écrite
Tous les griefs et toutes les réponses se feront par écrit à toutes les étapes de la procédure des griefs.
- 12.12 Lieux de rencontre pour les griefs
Afin d'assurer la discussion discrète et confidentielle concernant le grief, l'employeur fournira un lieu de rencontre privé pour toutes les discussions et rencontres prévues dans la procédure de grief.
- 12.13 Entente mutuelle supplémentaire
Toutes les ententes mutuelles entre les parties à la présente convention collective en feront partie intégrale et seront sujettes à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.
- 12.14 Objection technique au grief
Aucun grief ne sera renversé à cause d'une objection formelle ou technique. Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre permettra tout amendement nécessaire au grief et pourra déroger de la procédure formelle afin de déterminer le véritable sujet en dispute et de rendre une décision selon les principes équitables et la justice du cas.
- 12.15 Excepté dans le cas de renvoi pour cause, les conditions existantes qui prévalaient avant le grief, doivent être maintenues jusqu'à ce que ledit grief soit réglé.

ARTICLE 13 - ARBITRAGE

- 13.01 Demande d'arbitrage
Si la procédure précédemment décrite ne permet pas d'en venir à une entente entre les parties sur tout grief concernant l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la convention, y inclus toute question quant à l'arbitrabilité d'un sujet, le grief peut alors être soumis à l'arbitrage dans les dix-huit (18) jours de calendrier suivant la décision rendue à l'étape 3.

Lorsque l'une des parties demande de soumettre un problème à l'arbitrage tel que prévu au présent article, elle doit le faire au moyen d'une demande écrite adressée à l'autre partie à cette entente, et désigner en même temps son assesseur. Dans les sept (7) jours de calendrier, l'autre partie doit également désigner son assesseur. Les deux assesseurs tenteront d'en venir à un accord sur le choix d'un arbitre pour le tribunal d'arbitrage. S'ils sont incapables de s'entendre sur une telle nomination dans les quatorze (14) jours de calendrier, ou dans le cas où l'une ou l'autre des parties ne nomme pas son assesseur, la partie lésée peut alors demander au Ministère du travail de l'Ontario de nommer un arbitre.

13.02 Procédure du conseil d'arbitrage

- (a) Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre se penchera sur le problème réel de la dispute et du mérite des positions respectives des parties et appliquera les principes en conformité avec la loi des relations de travail.
- (b) Le conseil d'arbitrage ou l'arbitre aura le pouvoir de recevoir et d'accepter des preuves et de l'information sous serment, affidavit ou autrement à sa discrétion qu'il considère appropriées peu importe son admissibilité en cours.
- (c) Un grief ou un arbitrage ne sera pas déclaré invalide à cause d'un vice de forme, une irrégularité technique, ou une erreur de procédure si cela résulte dans une négation de la justice naturelle. Un arbitrage peut corriger les défauts, irrégularités ou erreurs de procédure en rectifiant les termes de façon juste et raisonnable.

13.03 Décision du conseil d'arbitrage ou de l'arbitre

Le conseil d'arbitrage n'a pas le droit de rendre une décision incompatible avec les clauses de la présente convention, ni d'altérer, de modifier, d'ajouter à ou d'amender quelque partie de la convention collective que ce soit.

Le conseil d'arbitrage établira ses propres procédures. La décision de la majorité, ou, en l'absence de majorité celle du président, sera finale et liera les parties à la présente ainsi que l'employée ou les employées impliquées.

13.04 Exigences en rigueur pour l'arbitrage

Personne ne peut être nommé arbitre s'il a été impliqué dans une tentative de négociations ou de règlements du grief.

Aucune affaire ne peut être soumise à l'arbitrage si toutes les étapes prévues à la procédure de grief n'ont pas été suivies.

- 13.05 Frais d'arbitrage
Chaque partie sera responsable des frais de l'arbitre qu'elle a nommé, et les parties partageront à part égale les frais et les dépenses, s'il y a lieu, du président du tribunal d'arbitrage.
- 13.06 Une seule arbitre
Partout dans cette entente où l'on se réfère à un tribunal d'arbitrage, les parties peuvent convenir, par entente mutuelle écrite, d'y substituer une arbitre unique. Cela doit être fait au moment où le grief est référé à l'arbitrage et les autres clauses concernant le tribunal d'arbitrage s'appliquent mutatis mutandis.
- 13.07 Médiatrice
Les parties peuvent convenir, par entente mutuelle écrite, avoir recours en tout moment à une médiatrice, afin de rechercher une résolution d'un grief au cours de la procédure d'arbitrage.

ARTICLE 14 - CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET MESURES DISCIPLINAIRES

14.01 Avertissement

- (a) Lorsque l'employeur croit nécessaire de réprimander une employée ou si le rendement de son travail n'est pas satisfaisant, il respectera la procédure suivante avant toute discussion officieuse avec une employée:

Étape 1: La directrice immédiate discutera informellement du problème avec l'employée.

Étape 2: Si le problème persiste dans les trente (30) jours qui suivent l'entretien à l'étape 1, une discussion plus formelle aura lieu entre la directrice et l'employée. La déléguée syndicale sera présente lors de cet entretien.

La date, l'objet et le résumé de cet entretien seront confirmés par écrit dans une lettre. Une copie conforme sera remise à l'employée ainsi qu'à la déléguée syndicale.

Étape 3: S'il n'y avait pas d'amélioration dans les trente (30) jours suivant l'étape 2, une autre discussion aura lieu entre la directrice et l'employée concernée avec la présence de la déléguée syndicale. Cette discussion sera résumée dans une lettre. Une copie conforme de la lettre sera remise à l'employée et une autre sera remise à la déléguée syndicale.

Étape 4: Si tout ce qui précède n'apporte pas l'amélioration recherchée à l'intérieur de cinq (5) jours ouvrables, l'employeur pourra prendre des mesures supplémentaires appropriées au sérieux de l'infraction.

14.01 (b) Les employées en période probatoire peuvent être sujettes aux mesures disciplinaires et au congédiement à la seule discrétion de l'employeur sous réserve qu'elles doivent être justifiées et avec raisons valables.

14.02 Procédure de discipline, de suspension ou de congédiement

Une employée qui a terminé sa période de probation peut faire l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement, mais seulement pour un motif valable.

Lorsqu'une employée fait l'objet d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement, elle est informée par l'employeur qu'elle peut être accompagnée d'une représentante syndicale lors de la réunion concernant la mesure disciplinaire, la suspension ou le congédiement. Le motif de la mesure disciplinaire, de la suspension ou du congédiement est également consigné par écrit, au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la réunion, et communiqué à l'employée et au syndicat.

L'employeur a le droit de mener une enquête, y compris, mais sans s'y limiter, des entrevues avec les employées, sans la présence d'une déléguée syndicale ou d'une représentante du syndicat. Toutefois, l'employée qui fait l'objet d'une telle enquête peut être accompagnée d'une déléguée syndicale ou d'une représentante du syndicat dans toutes les réunions avec l'employeur concernant cette enquête. Toute autre employée peut choisir d'être accompagnée d'une déléguée syndicale ou d'un représentant syndical lors d'une réunion avec l'employeur concernant une telle enquête.

L'employeur peut, à sa discrétion, suspendre une employée en attendant les résultats de l'enquête. Cette suspension est rémunérée et ne donne lieu à aucune perte d'ancienneté ou d'avantage.

Si l'employeur ne se conforme pas aux exigences du présent article, la discipline, la suspension ou le congédiement sera révoqué.

Une employée peut être disciplinée, suspendue, ou congédiée mais uniquement pour des raisons justifiées, et selon la procédure disciplinaire élaborée dans cet article. Avant l'imposition d'une mesure disciplinaire, d'une suspension ou d'un congédiement, l'employeur en présentera les raisons en présence de sa déléguée syndicale.

L'employée concernée et le Syndicat recevront un avis écrit au plus tard vingt-quatre (24) heures après l'imposition de la mesure disciplinaire précisant toutes les raisons de cette mesure, de la suspension ou du congédiement.

Si l'employeur ne se conforme pas aux exigences du présent article, la discipline, la suspension ou le congédiement sera révoqué.

14.03

Suspension ou congédiement injuste

Une employée qui a été injustement suspendue ou congédiée réintégrera immédiatement son poste et conservera l'ancienneté équivalant à la durée de son absence. L'employée sera rémunérée selon un montant égal à ses revenus réguliers lors de la période de paye précédant le congédiement ou la suspension ou sera compensée de manière juste et équitable suivant l'avis des deux (2) parties, de l'arbitre ou du conseil d'arbitrage.

14.04

(a) Dossier de l'employée

L'employée aura, en tout temps, droit d'accès à son dossier auprès de son employeur, et la liberté de l'examiner. Tout différend sur l'information contenue dans le dossier de l'employée auprès de l'employeur sera sujet à la procédure de grief. La résolution éventuelle de ce différend fera partie du dossier de l'employée auprès de l'employeur.

Une employée aura le droit d'obtenir des copies de tout matériel contenu dans son dossier auprès de l'employeur.

(b) Référence au dossier antérieur

Pour fins disciplinaires, l'employeur ne pourra tenir compte d'une mesure disciplinaire après une période d'un (1) an, pourvu que nulle autre infraction n'ait eu lieu durant cette période.

14.05

Franchissement des lignes de piquetage

Toute employée de l'unité d'accréditation aura le droit de refuser de franchir une ligne de piquetage de personnes en grève ou en lock-out pour des raisons de sécurité.

Le cas échéant une telle action de la part d'une employée de l'unité d'accréditation ne sera pas considérée comme une infraction à la convention collective et ne donnera pas lieu à des mesures disciplinaires.

14.06

Action politique

L'employeur ne sévira pas contre une employée ayant participé à une action politique hors de ses heures de travail dans la mesure où elle démontre de la prudence étant donné l'importance des subventions gouvernementales dans le financement de nos services.

ARTICLE 15 - ANCIENNETÉ

15.01

Définition de l'ancienneté

L'ancienneté des employées à temps plein et à temps partiel, telle que mentionnées dans la présente convention, est définie comme la durée de service de l'employée dans l'unité d'accréditation, mesurée en années, mois et jours à partir de la date d'embauche la plus récente (lorsque la date d'embauche est la même, l'employeur procède à un tirage au sort, peu après l'emploi et en présence d'un représentant syndical).

L'ancienneté des employées occasionnelles et temporaires, telle que mentionnée dans la présente convention, est définie comme l'accumulation de toutes les heures payées à partir de leur date d'embauche la plus récente.

Si une conversion est nécessaire, mille neuf cent cinquante (1950) heures payées dans l'unité de négociation équivalent à une (1) année d'ancienneté pour l'employée à temps plein travaillant des quarts de travail de 7.5 heures et mille huit cent vingt (1820) heures payées dans l'unité d'accréditation équivalent à une (1) année d'ancienneté pour l'employée à temps plein travaillant des quarts de travail de 7.0 heures.

Une employée à temps partiel ne peut accumuler plus de 1500 heures par période de 12 mois.

L'ancienneté signifie la durée de service continu dans un poste permanent au sein de l'unité d'accréditation auprès de l'employeur exprimée en nombre d'années, mois et jours, pour toute employée et calculée en nombre d'heures rémunérées, et le nombre d'heures non-rémunérées qu'une employée aurait normalement travaillée si elle n'était pas absente pour les congés prévus aux articles 22 et 23 (à l'exception des sous-articles 23.02 (a)) au sein de l'unité d'accréditation. Une employée n'accumulera pas d'ancienneté si elle n'est pas payée par l'employeur.

L'employée temporaire n'accumule pas d'ancienneté pendant la durée de contrat.

Les heures rémunérées et non-rémunérées telles que stipulées ci-haut, précédant la date de l'émission du certificat d'accréditation par la Commission des relations de travail de l'Ontario sont reconnues pour fin d'ancienneté, pour les employées de l'unité d'accréditation en date du 2 septembre, 1996.

15.02

Liste d'ancienneté

Deux listes d'ancienneté seront tenues à jour et une copie sera fournie au syndicat le 1^{er} avril de chaque année. Il y aura une liste d'employées à temps plein et une liste d'employées à temps partiel.

Les employées disposent de trente (30) jours civils à compter de la date d'affichage pour signaler à l'employeur toute erreur dans le calcul de l'ancienneté. Si aucune erreur n'est signalée au cours de cette période de trente (30) jours, la liste d'ancienneté est considérée comme correcte pour toutes les employées. En cas de litige concernant l'ancienneté, l'employée peut demander les détails du calcul.

L'employeur publiera une liste d'ancienneté en date du 1er avril de chaque année indiquant l'ancienneté de chacune des employées. Une copie sera affichée sur le babillard au bureau chef. Lorsque plus d'une employée a le même nombre d'heures d'ancienneté, l'ordre auquel chacune figure sur la liste d'ancienneté sera établi par la première date d'embauche.

15.03

Fonctionnement de l'ancienneté et période probatoire

- (a) L'ancienneté sert à déterminer la priorité pour les promotions, les rétrogradations, les horaires, les transferts, les licenciements, les rappels, la répartition des quarts de travail supplémentaires et tout autre article pertinent applicable et soumis à la présente clause. L'ancienneté s'applique à l'ensemble de l'unité d'accréditation.
- (b) Pour les promotions et les licenciements, la liste d'ancienneté est mise à jour jusqu'à la fin de la période de paie précédant celle au cours de laquelle le poste a été affiché et/ou celle au cours de laquelle l'avis de licenciement a été donné.
- (c) Tous les crédits d'ancienneté, de vacances et autres obtenus en vertu de la présente convention sont conservés et transférés avec l'employée lorsqu'elle est reclassée.
- (d) Une employée ne perd pas ses droits d'ancienneté si elle bénéficie d'un congé autorisé.
- (e) Aucune employée ne peut accumuler plus d'une (1) année d'ancienneté au cours d'une année. Cette année est déterminée par la date d'embauche la plus récente de l'employée.
- (f) Les nouvelles employées à temps plein ont une période de probation de cent vingt (120) jours travaillés. Suite au premier soixante (60) jours travaillés une évaluation de rendement sera effectuée. À la deuxième portion des soixante (60) jours travaillés il y aura une évaluation finale et ce à partir de la date d'embauche du poste assigné. À la fin de la période de probation, l'ancienneté d'une employée à temps partiel est calculée à partir du premier jour de travail. Durant la période de probation, l'employeur peut congédier l'employée en autant que cela ne soit pas discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi. Un montant de 4% sera alloué à l'employée selon les normes d'emploi.
- (g) Les employées à temps partiel nouvellement embauchées sont à l'essai pendant une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables et rémunérés à partir de la date d'embauche et qui précèdent un premier entretien avec le superviseur. L'employée est de plus à l'essai pendant une période additionnelle de quarante-cinq (45) jours ouvrables et rémunérés, qui succèdent l'entretien initial et qui précèdent une évaluation finale avec le superviseur. À la fin de la période de probation, l'ancienneté d'une employée à temps partiel est calculée à partir du premier jour de travail. Durant la période de probation, l'employeur peut congédier l'employée en autant que cela ne soit pas discriminatoire, arbitraire ou de mauvaise foi. Un montant

de 4% sera alloué à l'employée selon les normes d'emploi.

- (h) Les employées occasionnelles nouvellement embauchées sont à l'essai pendant une période de cinq cent douze (512) heures rémunérées, ou dans un délai d'un (1) an, à compter de la date d'embauche et qui précèdent un premier entretien avec le superviseur. La période d'essai peut être prolongée si l'employeur et le syndicat en conviennent mutuellement. Toute prolongation convenue se fera par écrit et précisera la durée de la prolongation. Pendant la période d'essai, les employées bénéficient de tous les droits et privilèges de la présente convention, à l'exception d'une employée qui n'a pas terminé sa période d'essai et qui peut être licenciée pendant cette période pour des raisons qui ne sont ni discriminatoires, ni arbitraires, ni de mauvaise foi et un montant de 4% sera alloué à l'employée selon les normes d'emploi. À l'issue de la période d'essai, l'ancienneté d'une employée occasionnelle remonte au premier jour de travail à partir de la date d'embauche la plus récente, sur la base des heures payées.

15.04

Perte de l'ancienneté

Une employée perdra son ancienneté et sera considérée comme ayant quitté l'emploi des Services communautaires de Prescott et Russell dans les cas suivants :

- (a) Est congédiée et n'est pas réintégrée par le biais de la procédure de grief/arbitrage;
- (b) Démissionne par écrit (après une période de réexamen de trois (3) jours);
- (c) Prend sa retraite par écrit;
- (d) S'absente du travail prévu pendant une période de trois (3) jours ouvrables sans motif suffisant ou sans en aviser l'Employeur, à moins qu'un tel avis n'ait pas été raisonnablement possible;
- (e) Ne retourne pas au travail dans les dix (10) jours civils après avoir été rappelé d'une mise à pied et après avoir été avisé par courrier recommandé et certifié de le faire, sauf pour cause de maladie ou autre motif valable dans les dix (10) jours civils susmentionnés. Aux fins de rappel, il incombe à l'employée de tenir l'employeur informé de son adresse actuelle.
- (f) Est mise à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois;
- (g) Est absente du travail en raison d'un accident ou d'une maladie pour lesquels les indemnités d'accident du travail ne sont pas versées pendant une période de plus de vingt-quatre (24) mois, sous réserve des exigences du Code des droits de la personne de l'Ontario.

15.05

Mutation et ancienneté à l'extérieur de l'unité d'accréditation

Aucune employée ne sera mutée à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation avec l'employeur sans son consentement.

Une employée mutée à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation pour une période temporaire n'excédant pas soixante (60) jours ouvrables continue d'accumuler de l'ancienneté et est retournée à son poste précédent à la fin de l'affectation temporaire. Cette période peut être prolongée par entente mutuelle entre l'employeur et le syndicat.

Aucune employée ne peut être transférée à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation sans son consentement. Si une employée à temps plein ou à temps partiel régulier (TPR) accepte un poste temporaire auprès de l'employeur à l'extérieur de l'unité d'accréditation, l'ancienneté de l'employée sera gelée et elle n'accumulera pas d'ancienneté supplémentaire pendant qu'elle occupe le poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation. L'employée a le droit de retourner au poste qu'elle occupait avant l'affectation temporaire pendant une période maximale de six (6) mois à compter de date de début de l'affectation temporaire.

ARTICLE 16 - PROMOTION ET MUTATION AU SEIN DU PERSONNEL

16.01

Affichage de poste

Lorsqu'il y a un poste à combler, un avis sera affiché pour une période minimale de cinq (5) jours ouvrables. Une copie de l'avis sera remise à la présidente du syndicat section locale 3954.

Lorsque l'employeur affiche un poste vacant et qu'une employée de la même classification postule pour ce poste, la candidate ayant le plus d'ancienneté, qui occupe son poste actuel depuis au moins trois (3) mois et qui a terminé sa période d'essai, sera confirmée au poste. Si le poste vacant n'est pas pourvu par confirmation, il sera pourvu conformément au paragraphe qui suit.

Lorsque les compétences, les aptitudes et les qualifications des employées sont relativement égales, le poste est attribué à l'employée ayant le plus d'ancienneté qui a posé sa candidature.

La candidate retenue est placée dans le poste pour une période d'essai de soixante (60) jours. Si, à tout moment au cours de cette période, l'employeur détermine que la candidate n'est pas apte à occuper le poste ou si l'employée estime qu'elle n'est pas apte à occuper le poste, la candidate est renvoyée à son ancien poste. Toute autre employée promue ou transférée en raison de la réorganisation des postes est également réintégrée dans son ancien poste, salaire ou taux de rémunérations, sans perte d'ancienneté ou de service.

Si un poste vacant temporaire dépasse douze (12) mois, l'employeur en informera le syndicat et lui fournira la raison de cette période plus longue. Lorsque le poste vacant temporaire prolongé résulte d'un congé de maternité/paternité ou d'un congé pour cause de maladie ou d'accident, y compris ceux couverts par la loi sur la sécurité et l'assurance au travail, l'employeur communique au syndicat la date prévue de retour au travail. La raison d'être de tous les autres postes vacants temporaires prolongés sera communiquée au syndicat. Aucun de ces postes vacants ne sera prolongé au-delà de douze (12) mois sans l'accord du syndicat.

L'employée qui occupe le poste vacant est réintégrée dans la classification et le lieu de travail qu'elle occupait en dernier lieu. Une employée qui occupe un poste vacant

temporaire ne peut postuler à d'autres postes vacants temporaires avant la fin du poste temporaire, à moins que le poste suivant ne commence après l'expiration du poste actuel. Toute employée peut poser sa candidature à un poste permanent.

16.02 Renseignements requis

Un tel avis précisera l'information suivante : la catégorie d'emploi, une description des tâches, le lieu de travail, les qualifications nécessaires à l'accomplissement des fonctions du poste, les heures de travail, le salaire.

16.03 Aucune annonce à l'extérieur

Tous les employés à l'interne doivent être prises en considération avant de considérer une candidate à l'externe. Le syndicat et l'employeur conviennent que les annonces externes et les offres d'emploi internes peuvent être traitées en même temps.

Le syndicat et l'employeur conviennent que les candidates, le cas échéant, seront informées par écrit de la décision prise dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la demande.

16.04 Rôle de l'ancienneté lors d'une promotion ou d'une mutation

Lors d'une mutation ou d'une promotion, la candidate choisie sera celle possédant l'éducation, les qualifications, et l'expérience requises du poste et, cumulant le plus d'ancienneté au sein de l'unité d'accréditation.

16.05 Avis à l'employée et au Syndicat

Au plus tard sept (7) jours suivant la date de la sélection d'une employée à un poste vacant syndiqué, le nom de la candidate choisie sera affiché.

La Présidente du Syndicat sera avisée de toute promotion ou mutation.

ARTICLE 17 - MISE À PIED ET RAPPEL

17.01 Définition d'une mise à pied

Une mise à pied est définie comme étant une perte d'emploi. Toutefois, une employée qui voit ses heures régulières de travail réduites peut déplacer une employée avec moins d'ancienneté pourvu qu'elle possède les compétences requises pour les fonctions du poste.

17.02 Rôle de l'ancienneté dans les mises à pied

Les deux parties conviennent que la sécurité d'emploi s'accroît en fonction de l'ancienneté au sein de l'unité d'accréditation. Par conséquent, dans le cas d'une mise à pied, les employées seront retenues selon leur ancienneté pour autant qu'elles possèdent les compétences requises.

Une employée mise à pied peut déplacer une employée avec moins d'ancienneté pourvu qu'elle possède les compétences requises pour les fonctions du poste.

17.03 Procédure de rappel

Les employées mises à pied seront rappelées au travail par ordre d'ancienneté pourvu qu'elles possèdent les compétences requises pour les fonctions du poste.

17.04 Aucune nouvelle employée

Aucune nouvelle employée ne sera embauchée pour combler un poste au sein de l'unité d'accréditation avant que les employées mises à pied possédant les compétences requises aient été rappelées au travail.

17.05 Avis de mise à pied

Les employées qui ont travaillé trois mois ou plus mais moins d'un an ont droit à un préavis écrit d'au moins une semaine.

Les employées qui ont travaillé au moins un an ont droit à un préavis écrit d'au moins deux semaines.

Les employées qui ont travaillé trois ans ou plus ont droit à un préavis écrit d'au moins une semaine par année de service jusqu'à concurrence de huit semaines.

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

18.01 Heures quotidiennes de travail

Pour le personnel, les heures quotidiennes régulières de travail seront de 8hres00 à 16hres00.

Les heures normales régulières hebdomadaires de travail des employées en service directe seront trente-cinq (35) heures par semaine du **lundi au vendredi** selon un horaire flexible, à l'exception des conducteurs, préposées, infirmières autorisées et infirmières auxiliaires autorisées, qui peuvent être appelés à travailler une fin de semaine sur deux.

18.02 Employées occasionnelles

Les employées occasionnelles doivent être disponibles au moins six (6) quarts de travail par mois. Les employées régulières à temps partiel et occasionnel doivent fournir leur disponibilité par écrit à la Directrice ou sa déléguée sur une base mensuelle.

18.03 Employées à temps partiel et occasionnel

La journée normale de travail ne doit pas être inférieure à quatre (4) heures rémunérées consécutives, sauf si l'employée est :

-requisse pour assister à une réunion d'équipe ou séance d'éducation et de

perfectionnement, maximum trois (3) heures.

Les heures de remplacement seront offertes d'abord aux employées régulières à temps partiel, puis aux employées occasionnelles en fonction de l'ancienneté, à condition qu'elles aient les compétences et les habiletés nécessaires pour exécuter les fonctions du poste et si elles sont capables de travailler la durée de l'affectation (par exemple, une semaine de vacances, 4 jours de congés autorisés, 2 semaines de congés autorisés). L'affectation sera offerte aux temps partielles régulières puis occasionnelles en fonction de l'ancienneté, pourvu qu'elles aient les compétences et les capacités nécessaires pour s'acquitter des fonctions de la position.

Les heures de remplacement pour les congés à court préavis (jusqu'à 48 heures) seront d'abord offertes aux temps partiels régulières. Les employées occasionnelles qui ont déclaré leur disponibilité pour ce changement, en fonction de l'ancienneté, à condition qu'elles aient les compétences et les capacités nécessaires pour s'acquitter des fonctions de la position. Le changement sera donné à la première personne qui répond.

Les heures de travail supplémentaires approuvées par la direction et effectuées hors des heures normales de travail seront ajoutées au temps simple à être utilisé de façon flexible.

Si l'employeur annule un quart de travail avec un préavis de moins de huit (8) heures, il doit verser à l'employée quatre (4) heures de salaire normal.

18.04

Conducteurs

Les employées sont censées travailler dans le cadre de la cédule maitresse. Dans des circonstances occasionnelles, les employées seront autorisées à échanger des postes avec d'autres employées en remplissant les formulaires à cet effet et avec l'approbation préalable du superviseur. Cette approbation ne sera pas refusée de manière déraisonnable.

18.05

Autres Modalité de travail

Les parties conviennent que d'autres modalités de travail peuvent être avantageuses au besoin opérationnel de l'employeur, et améliorer la qualité d'emploi pour les employées.

1. Les employées peuvent participer à une autre modalité de travail de façon volontaire, assujettie aux conditions établies par l'employeur.
2. Une demande de participer à une autre modalité de travail ne sera pas refusée de façon déraisonnable.
3. Lorsque la modalité de travail doit être changée ou annulée, l'employeur fournira un avis d'une semaine à l'employée.
4. La ponctualité et le surtemps sont en fonction des heures de travail dans l'autre modalité de travail.
5. Il existe des postes essentiels chez l'employeur qui ne peuvent pas être assujettie aux autres modalités de travail.

6. Les employées peuvent travailler à domicile ou effectuer un travail « hybrid » dont l'employée se présente au bureau par intermittence. L'employeur ne peut pas refuser cet arrangement de façon déraisonnable.

ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Définition du temps supplémentaire

Tout temps travaillé avant ou après les heures régulières quotidiennes au-delà des heures régulières hebdomadaires de 35 heures semaine.

Sauf en cas d'urgence, toutes les heures supplémentaires doivent être autorisées et approuvées à l'avance par la Directrice générale. Aux fins du présent article, on entend par « situation d'urgence » un événement ou une situation imprévue qui nécessite une attention immédiate et pour laquelle l'autorisation et l'approbation préalable de la Directrice générale ne peuvent être obtenues.

Toutes les heures supplémentaires d'urgence doivent être soumises à l'approbation au moins soixante-douze (72) heures après l'évènement. Toutes les autres demandes d'heures supplémentaires doivent être approuvées avant qu'elles ne soient effectuées.

19.02 Compensation du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera calculé à tarif et demi pour la durée du travail effectué après 35 heures travaillées.

19.03 Congé au lieu de compensation du temps supplémentaire

Toute employée qui travaille du temps supplémentaire sera accordée un congé ou une rémunération pour le temps supplémentaire, selon le choix de l'employée. La durée du congé et la rémunération sera une fois et demie la durée du temps supplémentaire travaillé (i.e. : 4 heures de travail résultent en 6 heures de temps compensé ou rémunéré). Le congé sera accordé au moment convenu entre l'employée et la directrice. Le temps supplémentaire devrait être repris dans les soixante (60) jours suivant le temps travaillé.

19.04 Travail pendant un congé statutaire

En temps normal, l'employeur ne devrait pas demander à une employée de travailler pendant un congé statutaire.

Toutefois, si l'employeur demande à une employée de travailler pendant un congé statutaire, l'employée recevra en échange, une journée de congé avec paye pour remplacer le congé statutaire, en plus de toutes les rémunérations auxquelles elle a droit pour le temps travaillé.

Le temps supplémentaire sera accordé à l'employée normalement affectée au travail.

- 19.05 Temps supplémentaire – heures flexibles de travail
Pour des employées qui se prévalent des heures flexibles de travail, tout temps travaillé au-delà des heures hebdomadaires régulières de travail sera considéré comme du temps supplémentaire.
- 19.06 Temps supplémentaire – cours de formation
Les heures de cours pour la formation suivies en soirée et en fin de semaine, telles qu'approuvées par le directeur, ainsi que le temps pour les déplacements, seront considérées comme du temps supplémentaire.

ARTICLE 20 – CONGÉS STATUTAIRES PAYÉS

- 20.01 Congés statutaires payés
L'employeur reconnaît les congés statutaires payés suivants :
- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| Jour de l'An | Congé civique |
| Lendemain du Jour de l'An | Fête du travail |
| Journée de la Famille | Action de Grâces |
| Vendredi Saint | 24 décembre |
| Lundi de Pâques | Noël |
| Fête de la reine | Lendemain de Noël |
| Fête du Canada | Le jour avant le Jour de l'An |
- 20.02 Congé statutaire tombant un samedi ou un dimanche
Lorsqu'un congé statutaire coïncide avec un samedi ou un dimanche et n'est pas déclaré ou proclamé observable un autre jour, l'employeur pourra déterminer le vendredi précédent ou le lundi suivant comme étant le jour du congé statutaire.
- 20.03 Congé statutaire pendant la période de vacances
Lorsqu'un congé statutaire coïncide avec la période de vacances, les journées de vacances de l'employée ne seront pas réduites pour la journée du congé statutaire.

- 20.04 Congés statutaires payés
Lorsqu'une employée doit travailler pendant la période estivale, il y aura deux (2) coordonnatrices en fonction en tout temps. Une rotation sera respectée afin de pouvoir offrir une certaine équité pour les congés.

ARTICLE 21 – VACANCES

- 21.01 Durée de vacances
L'employée bénéficie d'une vacance annuelle avec paye selon son ancienneté et selon le tableau suivant :

Moins d'un an	Un montant de 4% sera payé à la fin de l'année
Après 1 an complété	3 semaines
Après 3 ans complété	4 semaines
Après 6 ans complété	5 semaines
Après 15 ans complété	6 semaines
Après 20 ans complété	7 semaines
Après 25 ans complété	8 semaines

Conducteurs ou personnels à temps partiel

4% du salaire
6% (3 ans)
8% (10 ans)

- 21.02 Paye de vacances
La paye de vacances sera établie selon le salaire régulier en vigueur au moment où les journées de vacances payées sont utilisées sauf, selon la stipulation de l'Article 21.03 (d).

- 21.03 Accumulation de vacances non-utilisées
- Il est préférable que les vacances soient prises dans la même année, sauf exception qui devra être approuvée par la Directrice.
 - Une employée qui n'utilise pas toutes ses vacances pendant l'année en cours, pourra ajouter ses vacances non-utilisées aux vacances annuelles payées de l'année suivante.
 - La totalité des vacances dans une année à une autre ne peut excéder dix (10) jours ou 70 heures (2 semaines).
 - Il est entendu que le taux horaire payé sera celui de l'année courante.

- 21.04 Paie de vacances à la cessation d'emploi
En cas de cessation définitive d'emploi ou mise à pied, une employée aura droit à la rémunération des jours de vacances qui lui sont dus, à ce moment. En cas de décès, ce montant sera versé à sa succession.
- 21.05 Choix des vacances
Les employées soumettront à l'employeur leurs préférences pour la période de vacances au plus tard le quinze (15) mai de chaque année. Le tout sera affiché sur le babillard.
- Le choix des périodes de vacances sera déterminé par ordre décroissant d'ancienneté selon les modules d'intervention en autant que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement des services et avec l'approbation de la directrice.
- Une employée pourra bénéficier d'une période de vacances sans interruption, si elle le désire, après avoir complété six (6) mois de travail. L'employeur fera son possible pour accorder la période entière de vacances demandée par l'employée. Aucune employée ne se verra refuser une période de trois (3) semaines consécutives de vacances.
- Aucune employée ne sera obligée de prendre des vacances à un moment qui ne lui est pas opportun. La liste de vacances approuvées sera affichée avant le 1er juin. Les vacances ne seront pas refusées pour des motifs déraisonnables.
- 21.06 Congé payé pendant les vacances
Une employée qui bénéficie de congé de maladie, de congé de commisération ou de tout autre congé payé au cours de sa période de vacances, ne se verra pas déduire des journées de vacances pour de telles absences. La période de vacances ainsi déplacée sera ajoutée à la période de vacances prévue ou utilisée à une date ultérieure par entente mutuelle entre l'employée et la direction.
- 21.07 L'employeur n'obligera pas une employée à travailler au cours de ses vacances planifiées. Si une employée consent à travailler au cours de ses vacances fixées, elle sera créditée d'une journée de vacances pour chaque jour au cours duquel elle aura travaillé.
- 21.08 Maladie durant les vacances
Dans les mesures possibles, les vacances peuvent être reportées à une date ultérieure en tout ou en partie, en conformité avec le calendrier des vacances, dans les cas suivants :
- (a) lorsque les vacances débutent en période de maladie d'une employée;
 - (b) lorsqu'une employée est hospitalisée durant ses vacances;

- (c) dans les cas de décès d'un proche parent en période de vacances d'une employée;
- (d) lorsqu'une employée est appelée comme juré ou témoin (pour une journée ou plus).

ARTICLE 22 – CONGÉ DE MALADIE

- 22.01 Définition d'un congé de maladie
Un congé de maladie est une période de temps pendant laquelle l'employée s'absente du travail avec salaire à cause de maladie, invalidité, d'examen ou traitement par un médecin, un chiropraticien, un dentiste ou tout autre praticien prévu dans les régimes d'avantages sociaux ou à cause d'un accident pour laquelle des cotisations de la Commission des accidents de travail ne sont pas payables.
- 22.02 Nombre de journées de maladie payées
À la fin de la période probatoire, une employée recevra un crédit de journées de maladie payées au prorata de 1.25 jours par mois à partir de sa date d'embauche jusqu'au 31 mars de l'année courante.
- À l'exception du précité, l'employée recevra au premier jour de chaque année fiscale un crédit de maladie payé comme suit :
- Coordonnateur- 105 heures (7 heures)
 - Conducteur, préposé et I.A.A.(employés 7.5 heures) – 112.5 heures
 - Employé temps partiel – 0 heures
- Si le montant total des quinze (15) jours de maladies n'ont pas été utiliser en entier l'employée pourra déplacer jusqu'à un maximum de trois (3) jours pour l'année suivante. Le maximum de jours de maladie en banque ne peut excéder dix-huit (18) jours.
- L'employée n'est pas responsable de se trouver un remplacement pour ses congés de maladie.
- 22.03 Maladie dans la famille
Lorsque nulle autre que l'employée ne peut survenir au besoin d'un membre immédiat de la famille tel que défini dans le congé de commisération et de maladie, l'employée pourrait, après avoir avisé son supérieur immédiat, utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé de maladie accumulés afin de prendre soin du membre malade de la famille immédiate. Ces journées seront déduites des journées de maladie au crédit de l'employée dans l'article 22.02.
- 22.04 Utilisation d'un congé de maladie
Un congé de maladie sera utilisé pour la période de travail pendant laquelle une employée est absente conformément au sous-article 22.01 ou 22.03.

22.05

Preuve de maladie

Une employée peut, à la discrétion de l'employeur, être tenue de produire un certificat d'un médecin qualifié pour toute période d'absence pour cause de maladie dépassant trois (3) jours ouvrables consécutifs, certifiant qu'elle a été absente pour cause de maladie ou de blessure. Lorsque l'employeur exerce ce pouvoir discrétionnaire, l'employée en est informée avant son retour au travail. Lorsque l'employée engage des frais pour obtenir un certificat, ces frais lui sont intégralement remboursés par l'employeur.

En cas de doute sur la capacité d'une employée à travailler ou à travailler régulièrement, l'employeur a le droit d'adresser l'employée à un médecin qualifié de son choix et aux frais de l'employeur.

ARTICLE 23 – CONGÉS

23.01

Congé pour affaires syndicales

Sur demande du Syndicat auprès de l'employeur, une employée élue ou nommée par le syndicat pour accomplir des fonctions syndicales se verra permettre une absence du travail avec salaire et rembourser par le syndicat mais sans perte d'ancienneté et d'avantages sociaux afin d'exécuter ses fonctions. L'employeur permettra une absence d'un maximum de 70 heures par année et l'absence d'une employée à la fois.

Le Syndicat devra rembourser le salaire et les avantages sociaux à l'employeur.

23.02

Congé à temps plein pour service syndical ou public

Une employée élue, sélectionnée ou nommée à un poste rémunéré du syndicat (national ou local) bénéficie d'un congé pour une période maximale de trois (3) ans. L'employée ne subit aucune perte d'ancienneté ou de service pendant ce congé. Le syndicat rembourse à l'employeur le salaire et les avantages sociaux de l'employée. Le syndicat donne un préavis d'au moins un (1) mois. À la fin du congé, l'employée est réintégrée à son poste ou à un poste équivalent. Le coût de toute formation ou requalification nécessaire pour répondre aux exigences normales du poste est à la charge de l'employée.

- (a) L'employeur reconnaît le droit d'une employée de participer aux affaires publiques. Par conséquent, sur demande, l'employeur permettra un congé sans solde et sans perte d'avantages sociaux afin que l'employée puisse se prévaloir du droit d'être candidate à des élections fédérales, provinciales ou municipales.
- (b) Une employée élue à un poste de responsabilité publique se verra accorder un congé sans solde et sans perte d'ancienneté pour la durée d'un mandat unique.

- (c) Une employée élue ou nommée à un poste à temps plein pour le syndicat, se verra accorder un congé sans solde, sans perte d'ancienneté et sans salaire pour la durée d'un mandat unique.
- (d) Le cas échéant, l'employée ou le syndicat devra rembourser la part de l'employeur des avantages sociaux.

23.03

Congé de commisération

- (a) Un congé de commisération payé de cinq (5) jours ouvrables sera accordé à une employée suite au décès d'un conjoint, conjointe ou enfant.
- (b) Un congé de commisération payé de cinq (5) jours ouvrables sera accordé à une employée suite au décès d'un parent (père ou mère), frère ou sœur.
- (c) Un congé de commisération payé de cinq (5) jours ouvrables sera accordé à une employée suite au décès de belle-mère, beau-père, bru ou gendre.
- (d) Un congé de commisération payé de cinq (5) jours ouvrables sera accordé à une employée au décès d'un grand parent, petit enfant, beau-frère ou belle-sœur.
- (e) Un congé de commisération payé de trois (3) ouvrable sera accordé à une employée suite au décès d'une tante, d'un oncle, une nièce ou un neveu.
- (f) Du temps additionnel non rémunéré pourra être accordé si les raisons soumises sont considérées authentiques et acceptables par la directrice.

Si le congé de commisération tombe pendant des vacances ou un congé maladie, l'employée pourra reporter ceux-ci.

23.04

Congés parentaux – Préambule

Les congés parentaux présentés dans cet article sont sujets aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* et la *Loi sur l'assurance emploi*.

Congé de maternité

1. L'employée qui est à l'emploi de l'employeur depuis au moins treize (13) semaines avant la date probable de l'accouchement, a droit à un congé de maternité sans traitement de dix-sept (17) semaines consécutives.
2. Pour entreprendre le congé de maternité, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date prévue du début de son congé, l'informant de la date où elle compte débiter son congé et la date prévue de son retour au travail. L'avis doit être accompagné d'un certificat médical qui atteste de la grossesse et qui précise la date prévue de la naissance.

3. Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée enceinte doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, l'employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
4. L'employée qui désire écourter son congé de maternité doit en aviser l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.
5. L'employeur convient de payer pendant la durée du congé de maternité sa part des régimes d'avantages sociaux auxquels l'employée a droit pendant la durée du congé, à moins que l'employée choisisse de ne pas y participer et qu'elle en avise par écrit l'employeur.

L'employée accepte de payer sa part des avantages sociaux à la réception de l'avis de l'employeur qui lui sera remis à tous les mois.

6. Pendant le congé de maternité, l'employée :
 - accumule de l'ancienneté;
 - accumule de l'expérience aux fins salariales;
 - accumule des crédits de congés de maladie;
 - ne peut pas utiliser ses congés de maladie;
 - accumule des crédits de congés annuels payés;
 - ne peut pas utiliser ses congés annuels.
7. L'employée reprend son poste à son retour de congé. Si le poste n'existe plus, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent.

Congé parental

1. L'employée qui est à l'emploi de l'employeur depuis au moins treize (13) semaines et qui est le parent d'un enfant a droit à un congé parental sans traitement à la suite de la naissance de son enfant ou à la suite de la venue de l'enfant sous sa garde, ses soins et sa surveillance pour la première fois. Le congé parental de l'employée qui a pris un congé de maternité prend fin trente-cinq (35) semaines après son début, et celui des autres employées prend fin trente-sept (37) semaines après son début.
2. Pour son congé parental ou d'adoption, l'employée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date prévue du début de son congé, l'informant de la date où il compte commencer son congé et de la date prévue de son retour au travail.
3. L'employée qui désire écourter son congé parental ou d'adoption doit en

aviser l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.

4. Le congé parental d'une employée qui a pris un congé de maternité doit commencer immédiatement après la fin de ce congé.
5. Le congé parental de trente-sept (37) semaines ne peut pas commencer plus tard que cinquante-deux (52) semaines après la naissance de l'enfant ou après la venue de l'enfant sous la garde, les soins et la surveillance du parent pour la première fois.
6. L'employeur convient de payer pendant la durée du congé parental ou d'adoption, sa part des régimes d'avantages sociaux auxquels l'employée a droit pendant la durée du congé, à moins que l'employée choisisse de ne pas y participer et qu'il en avise par écrit le Conseil.

L'employée accepte de payer sa part des avantages sociaux à la réception de l'avis de l'employeur qui lui sera remis à tous les mois.

7. Pendant le congé parental, l'employée :
 - accumule de l'ancienneté;
 - accumule des crédits de congés de maladie;
 - accumule des crédits d'expérience aux fins salariales;
 - ne peut pas utiliser ses congés de maladie;
 - accumule des crédits de congés annuels;
 - ne peut pas utiliser ses congés annuels.
8. L'employée reprend son poste à son retour de congé. Si le poste n'existe plus, les dispositions pertinentes de la convention s'appliquent.

Congé de paternité

À la naissance d'un enfant, un employé sera accordé un congé de paternité avec solde d'une durée d'une (1) semaine sans perte de droits et privilèges.

23.05 Temps pour se prévaloir du droit de vote

Les employées auront droit à quatre (4) heures consécutives sans perte de salaire avant la fermeture des urnes lors des élections fédérales, provinciales, municipales ou lors d'un référendum.

23.06 Fonction de juré

Les employées appelées comme juré ou témoin suite à un bref d'assignation d'une cour civile ou criminelle pourront s'absenter sans préjudice aux privilèges acquis. Les employées concernées devront produire un document satisfaisant quant à la durée et au montant reçu pour un tel service. Si les employées remettent le plein montant reçu à la directrice, (à l'exception du remboursement des dépenses), celle-ci

autorisera le versement du plein montant du salaire pour la période durant laquelle l'employée agira comme juré ou témoin.

23.07

Congé pour raisons personnelles

La Directrice générale envisagera d'accorder un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois à condition :

- a) Que l'employée ait accompli deux ans de service.
- b) Que la demande de congé soit faite par écrit aussi longtemps que possible avant la date de début du congé, et
- c) Que les activités de l'employeur n'en soient pas affectées.

La Directrice générale envisage d'accorder un congé non payé d'une durée de huit (8) semaines, à condition que :

- a) L'employée ait terminé sa période d'essai.
- b) La demande de congé spot faite par écrit aussi longtemps que possible avant la date souhaitée pour le début du congé, et
- c) Les activités de l'employeur n'en seront pas affectées.

Lorsque le congé approuvé est supérieur à huit (8) semaines, l'employée n'a pas le droit de recevoir ou d'accumuler les éléments suivants : rémunérations des jours fériés qui surviennent pendant le congé, jours de congé maladie payés ou congé de deuil.

23.08

Congé spécial

Toutes les employées bénéficient d'une (1) journée payée pour raison personnelle avec un préavis de cinq (5) jours à l'employeur. Ce congé est renouvelable à chaque début de l'année fiscale.

Dans l'éventualité qu'une employée ou plus d'une employée fasse une demande pour la même journée, l'employeur accordera ce congé selon l'ancienneté de l'employée.

ARTICLE 24 – VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATION

24.01

Jour de paye

L'employeur versera les salaires au plus tard à tous les deux jeudis, pour la période finissant le vendredi de la semaine précédente. Le talon de paie inclura un état détaillé des salaires et des déductions, ainsi qu'un bilan mensuel des congés.

24.02

Promotion

Lorsqu'une employée est promue à un poste dont le salaire est plus élevé, elle recevra une augmentation de salaire lorsqu'elle occupera son poste.

24.03 Frais de kilométrage

(i) L'employeur paiera une employée qui doit utiliser son propre véhicule pour le travail au tarif suivant :

a) cinquante-cinq cents (.55¢) le kilomètre à partir de la date de ratification de la présente entente.

(ii) Le 1^{er} avril 2024/2025, advenant une augmentation excessive du coût d'essence, soit lorsque le litre dépassera 1,50\$ pour deux semaines consécutives, le patronat pourra considérer une augmentation du tarif.

24.04 Remboursement des repas

Les repas et pourboires réclamés pour le travail seront remboursés selon le barème suivant et avec présentation d'un reçu:

(i) jusqu'à 15,00\$ pour le déjeuner
jusqu'à 20,00\$ pour le dîner
jusqu'à 30,00\$ pour le souper
Les frais pour l'alcool ne sont pas remboursés.

(ii) les dépenses autorisées par l'administration qui sont reliées aux activités de travail externes (ex. conférences, présentations, formations).

Les dépenses de repas engendrées par l'employée dans le cadre d'une journée de travail régulière (ex. repas lors d'un dîner communautaire, programme de jour, rencontre avec bénévoles et conducteurs) ne seront pas remboursées.

24.05 L'employeur devra fournir à l'employée du programme ALS un téléphone cellulaire afin de répondre aux urgences reliées à ce programme.

ARTICLE 25 – DESCRIPTION ET CLASSEMENT DES POSTES

25.01 Description des fonctions

L'employeur fournira au Syndicat des copies de la description actuelle des postes.

25.02 Changement de classification

Si les fonctions d'un poste sont substantiellement augmentées ou si un nouveau poste est créé, le tarif salarial sera sujet à des négociations entre le Syndicat et l'employeur.

ARTICLE 26 – RÉGIMES D’AVANTAGES SOCIAUX

- 26.01 Information sur les régimes d’avantages sociaux
L’employeur continuera de fournir aux employés le plan existant (Manuvie et REER collectif), mais l’employeur n’aura aucune responsabilité sur l’administration ou l’application de ce plan.
- 26.02 Les employées permanentes seront éligibles au régime d’avantages sociaux 3 mois après la date d’embauchement.

ARTICLE 27 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

L’Employeur se conformera aux lois sur la santé et sécurité au travail.

- 27.01 Représentantes en santé et sécurité
L’employeur reconnaît une (1) représentante nommée par le Syndicat et une (1) remplaçante nommée pour prendre la relève, pour agir en matière de santé et sécurité au travail.
- 27.02 Rencontres trimestrielles
La représentante, ou sa remplaçante, choisie par le Syndicat pour agir en matière de santé et sécurité au travail, rencontrera l’employeur trimestriellement afin de proposer des améliorations dans les conditions de travail. Un compte rendu écrit de ces réunions sera conservé et disponible en tout temps. Les comptes rendus seront signés par la représentante du Syndicat et par l’employeur.
- 27.03 Inspections des lieux de travail
La représentante en santé et sécurité devra inspecter toute ou une partie des lieux de travail semi-annuellement et recommander à l’employeur les améliorations qu’elle juge nécessaires afin de remédier à un état de chose ou à des circonstances qui ont le potentiel de mettre en jeu la santé ou la sécurité des employées ou de la clientèle.
- 27.04 Droit de refuser du travail dangereux
Lorsqu’une employée croit qu’un travail qu’elle doit accomplir pourrait mettre en jeu sa santé et sécurité à moins que ne soient apportées des mesures correctives, l’employée a le droit de refuser d’effectuer le travail et ne sera pas assujettie à une contrainte ou à des mesures disciplinaires de la part de l’employeur. Advenant le cas où une employée refuse du travail qu’elle considère dangereux, elle devra aussitôt informer l’employeur et les représentantes en santé et sécurité. Les représentantes en santé et sécurité devront enquêter immédiatement sur les circonstances du refus de travail de l’employée dans la présence de l’employeur. Les mesures correctives à apporter pour rendre le travail exécutable en toute sécurité convenue par consensus entre les représentantes et l’employeur avec le consentement de l’employée.

L'employée ne pourra pas résumer le travail en question avant que les mesures correctives ne soient mises en place.

27.05 Droit d'accès aux lieux de travail et à l'information
Une représentante en santé et sécurité aura droit d'accès aux lieux de travail et à toute information qu'elle juge pertinente afin d'accomplir ses fonctions sous le présent article.

27.06 Toutes représailles ou contraintes interdites
Toutes représailles ou contraintes par l'employeur exercées auprès d'une représentante en santé et sécurité ou auprès d'une employée qui exerce ses droits sous le présent article sont strictement interdites. Aucune employée ni l'employeur n'agira de manière à empêcher ou à faire obstruction à une représentante en santé et sécurité dans l'accomplissement de ses fonctions sous le présent article.

ARTICLE 28 – DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

28.01 La présente convention lie les parties contractantes et demeure en vigueur du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2027 et elle continue d'année en année à avoir force de loi, à moins que l'une des parties ne donne à l'autre partie un avis écrit durant la période de 60 et 90 jours avant l'expiration de la présente convention collective, informer par écrit, l'autre partie, qu'elle désire y apporter des changements ou amendements. Les révisions seront en vigueur au moment de la ratification d'un mémoire d'entente entre les parties, sauf indication contraire.

28.02 Dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent la réception d'un tel avis par la partie ou dans tout délai plus long dont peuvent convenir les parties, l'autre partie est tenue d'entamer des négociations en vue du renouvellement ou de la révision de la convention, et dès lors les deux parties doivent entamer de telles négociations de bonne foi et tenter tous les efforts raisonnables pour établir une convention révisée ou nouvelle.

28.03 Tout accord écrit supplémentaire qui pourrait intervenir entre les parties contractantes fera partie de la présente convention et sera assujéti à la procédure de règlement des griefs et à la procédure d'arbitrage.

28.04 À la première réunion de négociation, les deux parties devront soumettre leurs propositions en vue de réviser la convention collective. Les deux parties respecteront de façon intégrale les clauses de cette convention durant la période pendant laquelle se poursuivront de bonne foi les négociations.

28.05 Il n'y aura pas de grève, ni de lock-out pendant que la présente convention est en vigueur ou pendant la validité prévue en cas de renouvellement.

ARTICLE 29 – FORMATION ET ÉDUCATION

29.01 Cours de formation
L'employeur affichera tout programme ou cours de formation pour lesquelles des employées pourront être choisies. Les postulantes seront sélectionnées à tour de rôle selon la pertinence reliée au travail.

Dans le cas où il y a plus d'une employée pour un cours donné, l'ancienneté déterminera le choix de l'employée retenue.

29.02 Frais pour des cours
L'employeur doit avancer le plein coût de tout cours qu'il exige qu'un(e) employée suive dans le but d'améliorer ses qualifications pour l'exécution de son travail.

L'employeur déduira par voie de retenues à la source ledit montant du salaire de l'employée.

La totalité des déductions ainsi prélevées de l'employée lui sera remboursée lorsqu'elle complète ledit cours avec succès.

Pour les cours de RCR (réanimation cardio-respiratoire) l'employeur est responsable pour payer les frais de kilométrage du bureau chef aux lieux du cours, le salaire de l'employée, les repas, le stationnement (s'il y a lieu), et les coûts du cours RCR.

ARTICLE 30 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

30.01 Avis au syndicat
La Présidente du Syndicat sera avisée de toute promotion, mutation, rétrogradation, embauche, mise à pied, rappel, décès, fin d'emploi ou autres changements dans le personnel.

30.02 Congé climatique
Il revient à la direction de prendre une décision si un programme ou service doit être fermé pour cause d'intempéries, et ce, au plus tard 16h le jour avant.

ÉCHELLE SALARIALE 2024-2025

SALAIRES ANNUELS

BASÉS SUR 35 HEURES SEMAINE

	BASE	1 AN	2 ANS	3 ANS
COORDONNATEUR/COORDONNATRICE	53 253,20 \$	55 291,60 \$	57 330,00 \$	59 404,80 \$
COMMIS 2	51 305,80 \$	53 398,80 \$	55 437,20 \$	57 457,40 \$
COMMIS 1	34 470,80 \$	36 509,20 \$	38 547,60 \$	40 586,00 \$
CONDUCTEUR/CONDUCTRICE	34 980,40 \$	37 055,20 \$	39 093,60 \$	41 132,00 \$
ANIMATEUR/ANIMATRICE	47 411,00 \$	50 286,60 \$	53 326,00 \$	56 511,00 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE	66 430,00 \$	69 160,00 \$	71 890,00 \$	74 620,00 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE AUXILIAIRE	48 230,00 \$	50 960,00 \$	53 690,00 \$	56 420,00 \$
PRÉPOSÉ AUX SERV. DE SOUTIEN PERSONNEL	35 490,00 \$	38 220,00 \$	42 770,00 \$	45 500,00 \$

TAUX HORAIRE

	BASE	1 AN	2 ANS	3 ANS
COORDONNATEUR/COORDONNATRICE	29,26 \$	30,38 \$	31,50 \$	32,64 \$
COMMIS 2	28,19 \$	29,34 \$	30,46 \$	31,57 \$
COMMIS 1	18,94 \$	20,06 \$	21,18 \$	22,30 \$
CONDUCTEUR/CONDUCTRICE	19,22 \$	20,36 \$	21,48 \$	22,60 \$
ANIMATEUR/ANIMATRICE	26,05 \$	27,63 \$	29,30 \$	31,05 g
INFIRMIER/INFIRMIÈRE	36,50 \$	38,00 \$	39,50 \$	41,00 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE AUXILIAIRE	26,50 \$	28,00 \$	29,50 \$	31,00 \$
PRÉPOSÉ AUX SERV. DE SOUTIEN PERSONNEL	19,50 \$	21,00 \$	23,50 \$	25,00 \$


Sylvie Lefebvre (Feb 13, 2025 08:04 EST)


Sylvie Lefebvre, Directrice générale
Services Communautaires de P-R


Chantal Ménard (Feb 18, 2025 09:35 EST)


Chantal Menard, Consultante comptable
Externe pour les Serv. Communautaires P-R


Mariette O. Perras (Feb 15, 2025 09:31 EST)


Mariette Perras, Présidente du Conseil
d'administration des Serv. Communautaires de P-R


Lucie Davignon (Feb 5, 2025 10:59 EST)

Lucie Davignon, Présidente
CUPE local 3954


Isabelle Lalonde (Feb 28, 2025 09:59 EST)

Isabelle Lalonde, Vice-Présidente
CUPE local 3954


Paul Boileau
Conseiller syndical national

ÉCHELLE SALARIALE 2025-2026

SALAIRES ANNUELS

BASÉS SUR 35 HEURES SEMAINE

	BASE	1 AN	2 ANS	3 ANS
COORDONNATEUR/COORDONNATRICE	54 318,26 \$	56 397,43 \$	58 476,60 \$	60 592,90 \$
COMMIS 2 :	52 331,92 \$	54 466,78 \$	56 545,94 \$	58 606,55 \$
COMMIS 1 :	35 160,22 \$	37 239,38 \$	39 318, SS \$	41 397,72 \$
CONDUCTEUR/CONDUCTRICE :	35 680,01 \$	37 796,30 \$	39 875,47 \$	41 954,64 \$
ANIMATEUR/ANIMATRICE :	48 359,22 \$	51 292,33 \$	54 392,52 \$	57 641,22 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE :	67 758,60 \$	70 543,20 \$	73 327,80 \$	76 112,40 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE AUXILIAIRE :	49 194,60 \$	51 979,20 \$	54 763,80 \$	57 548,40 \$
PRÉPOSÉ AUX SERV. DE SOUTIEN PERSONNEL :	36 199,80 \$	38 984,40 \$	43 625,40 \$	46 410,00 \$

TAUX HORAIRE

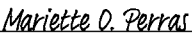
	BASE	1 AN	2 ANS	3 ANS
COORDONNATEUR/COORDONNATRICE	29,85 \$	30,99 \$	32,13 \$	33,29 \$
COMMIS 2 :	28,75 \$	29,93 \$	31,07 \$	32,20 \$
COMMIS 1 :	19,32 \$	20,46 \$	21,60 \$	22,75 \$
CONDUCTEUR/CONDUCTRICE :	19,60 \$	20,77 \$	21,91 \$	23,05 \$
ANIMATEUR/ANIMATRICE :	26,57 \$	28,18 \$	29,89 \$	31,67 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE :	37,23 \$	38,76 \$	40,29 \$	41,82 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE AUXILIAIRE :	27,03 \$	28,56 \$	30,09 \$	31,62 \$
PRÉPOSÉ AUX SERV. DE SOUTIEN PERSONNEL :	19,89 \$	21,42 \$	23,97 \$	25,50 \$


Sylvie Lefebvre (Feb 13, 2025 08:04 EST)


Sylvie Lefebvre, Directrice générale
Services Communautaires de P-R


Chantal Ménard (Feb 18, 2025 09:35 EST)


Chantal Ménard, Consultante comptable
Externe pour les Serv. Communautaires P-R


Mariette O. Perras (Feb 15, 2025 09:31 EST)


Mariette Perras, Présidente du Conseil
d'administration des Serv. Communautaires de P-R


Lucie Davignon (Feb 5, 2025 10:59 EST)

Lucie Davignon, Présidente
CUPE local 3954


Isabelle Lalonde (Feb 28, 2025 09:59 EST)

Isabelle Lalonde, Vice-Présidente
CUPE local 3954


Paul Boileau
Conseiller syndical national

ÉCHELLE SALARIALE 2026-2027

SALAIRES ANNUELS

BASÉS SUR 35 HEURES SEMAINE

	BASE	1 AN	2 ANS	3 ANS
COORDONNATEUR/COORDONNATRICE :	55 404,63 \$	57 525,38 \$	59 646,13 \$	61 804,75 \$
COMMIS 2 :	53 378,55 \$	55 556,11 \$	57 676,86 \$	59 778,68 \$
COMMIS 1 :	35 863,42 \$	37 984,17 \$	40 104,92 \$	42 225,67 \$
CONDUCTEUR/CONDUCTRICE :	36 393,61 \$	38 552,23 \$	40 672,98 \$	42 793,73 \$
ANIMATEUR/ANIMATRICE :	49 326,40 \$	52 318,18 \$	55 480,37 \$	58 794,04 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE :	69 113,77 \$	71 954,06 \$	74 794,36 \$	77 634,65 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE AUXILIAIRE :	50 178,49 \$	53 018,78 \$	55 859,08 \$	58 699,37 \$
PRÉPOSÉ AUX SERV. DE SOUTIEN PERSONNEL :	36 927,80 \$	39 767,00 \$	44 499,00 \$	47 338,20 \$

TAUX HORAIRE

	BASE	1 AN	2 ANS	3 ANS
COORDONNATEUR/COORDONNATRICE :	30,44 \$	36,61 \$	32,77 \$	33,96 \$
COMMIS 2 :	29,33 \$	30,53 \$	31,69 \$	32,85 \$
COMMIS 1 :	19,71 \$	20,87 \$	22,04 \$	23,20 \$
CONDUCTEUR/CONDUCTRICE :	20,00 \$	21,18 \$	22,35 \$	23,51 \$
ANIMATEUR/ANIMATRICE :	27,10 \$	28,75 \$	30,48 \$	32,30 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE :	37,97 \$	39,54 \$	41,10 \$	42,66 \$
INFIRMIER/INFIRMIÈRE AUXILIAIRE :	27,57 \$	29,13 \$	30,69 \$	32,25 \$
PRÉPOSÉ AUX SERV. DE SOUTIEN PERSONNEL :	20,29 \$	21,85 \$	24,45 \$	26,01 \$

Sylvie Lefebvre
Sylvie Lefebvre (Feb 13, 2025 08:04 EST)

Sylvie Lefebvre, Directrice générale
Services Communautaires de P-R

Chantal Ménard
Chantal Ménard (Feb 18, 2025 09:35 EST)

Chantal Menard, Consultante comptable
Externe pour les Serv. Communautaires P-R

Mariette O. Perras
Mariette O. Perras (Feb 15, 2025 09:31 EST)

Mariette Perras, Présidente du Conseil
d'administration des Serv. Communautaires de P-R

Lucie Davignon
Lucie Davignon (Feb 5, 2025 10:59 EST)

Lucie Davignon, Présidente
CUPE local 3954

Isabelle Lalonde
Isabelle Lalonde (Feb 28, 2025 09:59 EST)

Isabelle Lalonde, Vice-Présidente
CUPE local 3954

Paul Boileau
Paul Boileau
Conseiller syndical national

PAGE DE SIGNATURES

Signé à Hawkesbury, Ontario, ce 5ieme jour fevrier 2025.

Pour l'employeur

Sylvie Lefebvre
Sylvie Lefebvre (Feb 13, 2025 08:04 EST)

Chantal Ménard
Chantal Ménard (Feb 18, 2025 09:35 EST)

Mariette O. Perras
Mariette O. Perras (Feb 15, 2025 09:31 EST)

Pour le syndicat

Ruei Dingen
Ruei Dingen (Feb 13, 2025 10:59 EST)

Guillaume
Guillaume (Feb 26, 2025 09:59 EST)

Paul Perras

Lettre d'entente « A »

Équité Salariale

Les parties s'entendent à maintenir un comité paritaire afin de revoir le Plan sur l'équité salariale.

Le mandat de ce comité est de revoir la description de tâche de chaque employée et d'y apporter les révisions nécessaires et de revoir l'application des comparateurs utilisés.

Signé à Hawkesbury, Ontario, ce ^{sième} jour fevrier, 2025.

Pour l'employeur

Sylvie Lefebvre
Sylvie Lefebvre (Feb 13, 2025 08:04 EST)

Chantal Ménard
Chantal Ménard (Feb 18, 2025 09:35 EST)

Mariette O. Perras
Mariette O. Perras (Feb 15, 2025 09:31 EST)

Pour le syndicat

Lucie Daigne
Lucie Daigne (Feb 15, 2025 10:59 EST)

Isabelle Lalonde
Isabelle Lalonde (Feb 28, 2025 09:59 EST)

Isabelle Lalonde

Lettre d'entente « B »

ENTRE

LES SERVICES COMMUNAUTAIRES DE PRESCOTT ET RUSSELL

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 3954

RE: réduction des heures de travail avant la retraite

1. Au cours de la convention collective les employées auront l'option de réduire leurs heures de travail avant la retraite;
2. Un employé peut choisir de travailler seulement 3 ou 4 jours complètes par semaine avant la retraite;
3. Pour participer l'employé doit avoir travaillé pour l'employeur pendant au moins **trois (3)** ans;
4. Un employé aura la possibilité de réduire leurs heures de travail à leur choix pour un temps d'un (1), deux (2), ou trois (3) ans avant la retraite;
5. Le salarié doit aviser l'employeur par écrit de leur intention et doit comprendre les éléments suivants dans la communication:
 - i) la date de début de la réduction des heures de travail, minimum trois (3) mois calendriers d'avis
 - ii) combien de jours par semaine (3 ou 4) ils vont travailler
 - iii) la date de retraite de l'employé ou le dernier jour de travail avant la retraite
6. Dès réception de la demande écrite l'employeur répondra par écrit confirmant ce qui suit:
 - i) la date de début de la réduction des heures
 - ii) les heures que l'employé travaillera
 - iii) la dernière date que l'employé travaillera avant la retraite
7. La personne sélectionné pour le remplacement de la retraite est embauché selon le nombre d'heures déterminé au point n° 5;

8. Les employés remplacement de la retraite auront droit à tous les droits en vertu de la convention collective, sauf articles:

- 21 vacances
- 22 Congé de maladie
- 23.02 Congé à temps plein pour service syndical ou public
- 23.08 Congé spécial
- 26 Régimes d'avantages sociaux

9. Les employés remplacement de la retraite doivent être en probation pour une période de soixante (60) jours travaillés.

Si un employé de remplacement de la retraite accepte le poste à temps plein qui devient vacant à la suite du départ à la retraite de l'employé au point n°5, ils ne seront pas soumis à une période probatoire;

10. Des employés de remplacement de la retraite doivent être payés au taux de départ au sein de leur classification. Ils avanceront sur l'échelle salariale basé sur les heures rémunérés, un (1) an égal 1820 heures rémunérés pour les postes de trente-cinq (35) heures par semaine et un (1) an égal 1456 heures rémunérés pour les postes de vingt-huit (28) heures par semaine.
11. Des employés de remplacement de la retraite doivent être compensés douze pourcent (12%) en lieu des avantages et quatre pourcent (4%) l'indemnité de vacances sur les salaires gagnés. Ces montants seront versés sur chaque paie ;
12. Si un employé de remplacement de la retraite n'accepte pas un poste à plein-temps après la retraite de l'employé identifié au point n° 5, leur emploi avec Les services communautaires de Prescott et Russell sera terminé ;
13. Une fois qu'un employé de remplacement de la retraite accepte le poste à temps plein de l'employé identifié au point n° 5, l'ancienneté avec l'employeur sera calculée sur la base des heures totales rémunérés à ce jour ;
14. L'employeur doit informer le Syndicat de tous les employés qui choisissent de participer à ce programme.

