

**CONVENTION COLLECTIVE  
COLLECTIVE AGREEMENT**

**EN VIGUEUR DU 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2024 AU 30 SEPTEMBRE 2026  
EFFECTIVE OCTOBER 1<sup>st</sup>, 2024, TO SEPTEMBER 30<sup>th</sup>, 2026**

**ENTRE /  
BETWEEN**

**LA CORPORATION DES COMTÉS UNIS  
DE PRESCOTT ET RUSSELL /**

**THE CORPORATION OF THE UNITED COUNTIES  
OF PRESCOTT AND RUSSELL**

**L'EMPLOYEUR / THE EMPLOYER**

**ET / AND**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION  
PUBLIQUE, SECTION LOCALE 3025**

**THE CANADIAN UNION OF PUBLIC  
EMPLOYEES, LOCAL 3025**

**LE SYNDICAT / THE UNION**

**Table des matières  
Table of contents**

<b>ARTICLE 1 – EMPLOYEE CATEGORIES IN THE BARGAINING UNIT</b> .....	<b>10</b>
1.01    DEFINITIONS .....	10
<b>ARTICLE 2 – PREAMBLE</b> .....	<b>11</b>
2.01 .....	11
2.02 .....	12
<b>ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS</b> .....	<b>12</b>
3.01    MANAGEMENT RIGHTS.....	12
3.02    NO DISCRIMINATION.....	13
3.03    NO DISCRIMINATION FOR UNION ACTIVITY .....	13
3.04 .....	14
<b>ARTICLE 4 – RECOGNITION AND NEGOTIATIONS</b> .....	<b>14</b>
4.01    BARGAINING UNIT.....	14
4.02    WORK OF THE BARGAINING UNIT .....	14
4.03    NO OTHER AGREEMENT .....	14
4.04    THE EMPLOYER AND THE UNION SHALL ACQUAINT NEW EMPLOYEES .....	15
<b>ARTICLE 5 – UNION SECURITY AND CHECK-OFF OF DUES</b> .....	<b>15</b>
5.01    ALL EMPLOYEES TO BE MEMBERS .....	15
5.02    CHECK-OFF UNION DUES.....	15
5.03    DEDUCTIONS .....	16
<b>ARTICLE 6 – CORRESPONDENCE</b> .....	<b>16</b>
6.01    CORRESPONDENCE .....	16
<b>ARTICLE 7 – LABOUR MANAGEMENT RELATIONS</b> .....	<b>16</b>
7.01    REPRESENTATION .....	16
7.02    BARGAINING COMMITTEE .....	16
7.03    FUNCTION OF BARGAINING COMMITTEE .....	17
7.04    REPRESENTATIVE OF CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES .....	17
7.05    MEETING OF COMMITTEE .....	17
7.06    TIME OFF FOR MEETINGS .....	17
7.07    INFORMATION FOR COLLECTIVE BARGAINING PURPOSES .....	18
<b>ARTICLE 8 – GRIEVANCE PROCEDURE</b> .....	<b>18</b>
8.01    ELECTION OF STEWARDS .....	18
8.02    NAMES OF STEWARDS .....	18
8.03    GRIEVANCE COMMITTEE .....	18
8.04    PERMISSION TO LEAVE WORK .....	19
8.05    DEFINITION OF GRIEVANCE .....	19
8.06    SETTLING OF GRIEVANCES .....	19
8.07    TIME LIMITS .....	21
8.08    POLICY GRIEVANCE .....	21
8.09    UNION MAY INITIATE GRIEVANCES .....	21
8.10    SUPPLEMENTARY AGREEMENTS.....	21
8.11    FAILURE TO ACT WITHIN TIME LIMITS .....	21
8.12    TECHNICAL OBJECTIONS.....	22
8.13    REPLIES IN WRITING.....	22
8.14    FACILITIES FOR GRIEVANCES .....	22

<b>ARTICLE 9 – ARBITRATION</b> .....	<b>22</b>
9.01 COMPOSITION OF BOARD OF ARBITRATION .....	22
9.02 FAILURE TO APPOINT .....	22
9.03 BOARD PROCEDURE .....	23
9.04 DECISION OF THE BOARD .....	23
9.05 DISAGREEMENT OF DECISION .....	23
9.06 EXPENSE OF THE BOARD .....	23
9.07 AMENDING OF TIME LIMITS .....	23
9.08 WITNESSES .....	24
<b>ARTICLE 10 – DISCHARGE, SUSPENSION AND DISCIPLINE</b> .....	<b>24</b>
10.01 WARNINGS .....	24
10.02 DISCHARGE PROCEDURES .....	24
10.03 MAY OMIT GRIEVANCE STEPS .....	25
10.04 UNJUST SUSPENSION OR DISCHARGE .....	25
10.05 BURDEN OF PROOF .....	25
<b>ARTICLE 11 – SENIORITY</b> .....	<b>25</b>
11.01 SENIORITY DEFINITION .....	25
11.02 SENIORITY LIST .....	26
11.03 PROBATIONARY EMPLOYEES .....	27
11.04 LOSS OF SENIORITY .....	27
11.05 TRANSFERS AND SENIORITY OUTSIDE BARGAINING UNIT .....	29
11.06 SENIORITY ACCUMULATION .....	29
<b>ARTICLE 12 – POSTINGS</b> .....	<b>30</b>
12.01 INTERNAL APPOINTMENTS .....	30
12.02 .....	32
12.03 WHEN TO DECLARE A POSITION VACANT .....	32
12.04 TRIAL PERIOD .....	33
12.05 UNION NOTIFICATION .....	34
<b>ARTICLE 13 – LAYOFFS AND RECALLS</b> .....	<b>34</b>
13.01 LAYOFF AND REHIRING PROCEDURE .....	34
13.02 NO NEW EMPLOYEES .....	34
13.03 NOTICE OF LAYOFF .....	34
13.04 GRIEVANCES ON LAYOFF .....	35
13.05 RECALL RIGHTS .....	35
<b>ARTICLE 14 – HOURS OF WORK</b> .....	<b>35</b>
14.01 NORMAL HOURS OF WORK .....	35
14.02 WORKING SCHEDULE .....	35
14.03 .....	36
14.04 BREAK AND MEAL PERIODS .....	37
14.05 REPORTING PAY GUARANTEE .....	38
<b>ARTICLE 15 – OVERTIME AND SHIFT WORK</b> .....	<b>38</b>
15.01 OVERTIME DEFINED .....	38
15.02 NO LAYOFF TO COMPENSATE FOR OVERTIME .....	38
15.03 MINIMUM CALL-BACK TIME .....	38
15.04 SHARING OF OVERTIME AND CALL-BACK .....	39
15.05 OVERTIME DURING LAYOFFS .....	39
15.06 WEEKEND OFF .....	40
<b>ARTICLE 16 – PUBLIC HOLIDAYS</b> .....	<b>40</b>
16.01 LIST OF PUBLIC HOLIDAYS .....	40

16.02	WORK ON A PUBLIC HOLIDAY.....	41
16.03	WORK ON A PUBLIC HOLIDAY FOR PART-TIME EMPLOYEES.....	41
16.04	PUBLIC HOLIDAYS ON DAY OFF.....	41
16.05	PUBLIC HOLIDAYS ON SCHEDULED DAY OFF.....	41
16.06	CHRISTMAS OR NEW YEAR'S OFF.....	41
16.07	ACCUMULATED STATUTORY HOLIDAYS.....	41
<b>ARTICLE 17 – VACATIONS.....</b>		<b>42</b>
17.01	.....	42
17.02	VACATION ADJUSTMENTS FOR TERMINATING EMPLOYEE.....	43
17.03	VACATION PAY FOR DECEASED EMPLOYEE.....	44
17.04	VACATION SELECTION.....	44
17.05	VACATION SCHEDULES.....	44
17.06	UNBROKEN VACATION PERIOD.....	44
17.07	SICK DAYS DURING ANNUAL VACATION.....	45
17.08	APPROVED BEREAVEMENT LEAVE DURING ANNUAL VACATION.....	45
17.09	BANKING VACATION CREDITS.....	45
<b>ARTICLE 18 – SICK LEAVE, GROUP INSURANCE, PENSION AND UNIFORMS.....</b>		<b>45</b>
18.01	SICK LEAVE DEFINED.....	45
18.02	TERMS OF SICK LEAVE PROGRAM.....	46
18.03	MEDICAL CERTIFICATES.....	47
18.04	SICK LEAVE CREDIT RETENTION.....	47
18.05	SICK LEAVE UNDER PREVIOUS SYSTEM.....	47
18.06	TRANSFER TO PART TIME POSITION AND ACCUMULATED SICK LEAVE CREDITS.....	47
18.07	SICKNESS DURING DECLARED OUTBREAK.....	48
18.08	GROUP INSURANCE PLAN COVERAGES.....	48
18.09	5/12 REIMBURSEMENT TO EMPLOYEES.....	50
18.10	PENSION PLAN.....	50
18.11	UNIFORMS AND SHOES.....	50
<b>ARTICLE 19 – LEAVES OF ABSENCE.....</b>		<b>50</b>
19.01	UNION LEAVE.....	50
19.02	BEREAVEMENT LEAVE.....	51
19.03	PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE.....	52
19.04	GENERAL LEAVE.....	52
19.05	SPECIAL LEAVE.....	52
19.06	JURY OR COURT WITNESS DUTY.....	52
19.07	EDUCATION LEAVE.....	53
19.08	LEAVE OF ABSENCE FOR FULL-TIME UNION DUTIES.....	53
19.09	PATERNITY LEAVE.....	53
19.10	FAMILY RESPONSIBILITY LEAVE.....	53
19.11	FAMILY CAREGIVER LEAVE AND FAMILY MEDICAL LEAVE.....	54
19.12	LEAVE FOR SELF-ISOLATION.....	54
<b>ARTICLE 20 – PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES.....</b>		<b>54</b>
20.01	PAY DAYS.....	54
20.02	EQUAL PAY FOR EQUAL WORK.....	54
20.03	PART-TIME EMPLOYEES.....	54
20.04	WAGE PROGRESSIONS.....	55
20.05	PAY ON TEMPORARY TRANSFERS.....	55
20.06	PERSONAL SUPPORT WORKERS AND MAINTENANCE AIDES.....	56
20.07	RESPONSIBILITY PREMIUM – DIETARY SERVICE.....	56
20.08	SHIFT PREMIUM.....	56
20.09	MEAL ALLOWANCE.....	56
20.10	RETRIBUTION DURING CHANGE FROM DAYLIGHT SAVINGS TO STANDARD TIME.....	56

20.11	NURSE LICENSE .....	57
20.12	RETURN TO WORK PROGRAM .....	57
20.13	RESPONSIBILITY PREMIUM .....	57
20.14	MENTORSHIP PREMIUM.....	58
<b>ARTICLE 21 – GENERAL CONDITIONS.....</b>		<b>58</b>
21.01	<b>HEALTH AND SAFETY</b> .....	<b>58</b>
21.02	<b>PROPER FACILITIES</b> .....	<b>58</b>
21.03	<b>BULLETIN BOARD</b> .....	<b>58</b>
21.04	<b>BREAK PERIOD</b> .....	<b>58</b>
21.05	<b>COPIES OF AGREEMENT</b> .....	<b>58</b>
21.06	<b>JOB DESCRIPTIONS</b> .....	<b>59</b>
21.07	<b>CHANGES IN CLASSIFICATION</b> .....	<b>59</b>
21.08	<b>ACCESS TO PERSONAL FILE</b> .....	<b>59</b>
<b>ARTICLE 22 – TERM OF AGREEMENT .....</b>		<b>60</b>
22.01	<b>EFFECTIVE DATES</b> .....	<b>60</b>
22.02	<b>CHANGES IN AGREEMENT</b> .....	<b>60</b>
22.03	<b>NOTICE OF CHANGES</b> .....	<b>60</b>
<b>ARTICLE 23 – RETROACTIVITY.....</b>		<b>60</b>
23.01	<b>RETROACTIVITY</b> .....	<b>60</b>
<b>ARTICLE 24 – LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE.....</b>		<b>61</b>
24.01	<b>LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE</b> .....	<b>61</b>
24.02	<b>CRITERIA FOR REPRESENTATIVES</b> .....	<b>61</b>
24.03	<b>UNION REPRESENTATIVE LIST</b> .....	<b>61</b>
24.04	<b>EMPLOYER REPRESENTATIVE LIST</b> .....	<b>62</b>
<b>ARTICLE 25 – TRAINING.....</b>		<b>62</b>
25.01	<b>SUFFICIENT TRAINING</b> .....	<b>62</b>
25.02	<b>MANDATORY TRAINING</b> .....	<b>62</b>
<b>SCHEDULE A – JOB CLASSIFICATIONS AND WAGES .....</b>		<b>64</b>
<b>EXTRA HOURS OF WORK AGREEMENT – EMPLOYMENT STANDARDS ACT .....</b>		<b>66</b>
<b>LOU - EXTENDED SHIFT.....</b>		<b>67</b>
<b>ARTICLE 1 – CATÉGORIES D'EMPLOYÉS À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATIONS.....</b>		<b>10</b>
1.01	<b>Définitions</b> .....	<b>10</b>
<b>ARTICLE 2 – PRÉAMBULE.....</b>		<b>11</b>
2.01	.....	<b>11</b>
2.02	.....	<b>12</b>
<b>ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION.....</b>		<b>12</b>
3.01	<b>Droits de la direction</b> .....	<b>12</b>
3.02	<b>Discrimination</b> .....	<b>13</b>
3.03	<b>Interdiction de discrimination pour activités syndicales</b> .....	<b>13</b>
3.04	.....	<b>14</b>
<b>ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS .....</b>		<b>14</b>
4.01	<b>Unité de négociations</b> .....	<b>14</b>
4.02	<b>Travail de l'unité de négociations</b> .....	<b>14</b>
4.03	<b>Aucune autre entente</b> .....	<b>14</b>
4.04	<b>L'employeur et le syndicat doivent renseigner les nouveaux employés</b> .....	<b>5</b>



12.01	Recrutement à l'interne .....	30
12.02	.....	32
12.03	Quantité déclarer un poste vacant .....	32
12.04	Période d'essai .....	33
12.05	Avis au syndicat .....	34
<b>ARTICLE 13 – MISES À PIED ET RAPPELS .....</b>		<b>34</b>
13.01	Mises à pied et procédure de réembauche .....	34
13.02	Aucun nouvel employé .....	34
13.03	Avis de mise à pied .....	34
13.04	Griefs en rapport avec des mises à pied .....	35
13.05	Droit de rappel .....	35
<b>ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL .....</b>		<b>35</b>
14.01	Heures normales de travail .....	35
14.02	Horaire de travail .....	35
14.03	.....	36
14.04	Période de repos et de repas .....	37
14.05	Rémunération garantie lorsqu'un employé se présente au travail .....	38
<b>ARTICLE 15 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL .....</b>		<b>38</b>
15.01	Définition de temps supplémentaire .....	38
15.02	Pas de mises à pied pour compenser le temps supplémentaire .....	38
15.03	Temps minimum pour rappel .....	38
15.04	Répartition du temps supplémentaire et des rappels .....	39
15.05	Temps supplémentaire durant les mises à pied .....	39
15.06	Fin de semaine de congé .....	40
<b>ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS .....</b>		<b>40</b>
16.01	Liste des jours fériés .....	40
16.02	Travail lors d'un jour férié .....	41
16.03	Travail lors d'un jour férié pour les employés à temps partiel .....	41
16.04	Jour férié lors d'un jour de congé .....	41
16.05	Jour férié lors d'un jour de congé prévu à l'horaire .....	41
16.06	Congé de Noël ou du Jour de l'An .....	41
16.07	Jours fériés accumulés .....	41
<b>ARTICLE 17 – VACANCES .....</b>		<b>42</b>
17.01	.....	42
17.02	Ajustements des vacances au départ de l'employé .....	43
17.03	Paiement de vacances d'un employé décédé .....	44
17.04	Choix de vacances .....	44
17.05	Horaire des vacances .....	44
17.06	Période de vacances ininterrompue .....	44
17.07	Congés de maladie pendant les vacances annuelles .....	45
17.08	Congé de deuil durant les vacances annuelles .....	45
17.09	Accumulation de vacances .....	45
<b>ARTICLE 18 – CONGÉS DE MALADIE, ASSURANCES, RÉGIME DE RETRAITE ET UNIFORMES .....</b>		<b>45</b>
18.01	Définition d'un congé de maladie .....	45
18.02	Modalités du programme de congé de maladie .....	46
18.03	Billet médical .....	47
18.04	Conservation des crédits de maladie .....	47
18.05	Congés de maladie selon l'ancien système .....	47
18.06	Transfert à un poste temps partiel et la banque de congés de maladie accumulés .....	47
18.07	Maladie durant une flambée déclarée .....	48
18.08	Couvertures du régime d'assurances collectives .....	48
18.09	Remboursement 5/12 aux employés .....	50
18.10	Régime de retraite .....	50
18.11	Uniformes et chaussures .....	50

<b>ARTICLE 19 – ABSENCE AVEC PERMISSION</b>	<b>50</b>
19.01 Absence syndicale	50
19.02 Congé de deuil	51
19.03 Congé de maternité et congé parental	52
19.04 Congé général	52
19.05 Congé spécial	52
19.06 Juré ou témoin	52
19.07 Congés pour examens	53
19.08 Congé pour activités syndicales	53
19.09 Congé de paternité	53
19.10 Congé pour obligations familiales	53
19.11 Congé familiale pour les aidants naturels et congé familial pour raison médicale	54
19.12 Congé pour auto-isolement	54
<b>ARTICLE 20 – VERSEMENT DES SALAIRES</b>	<b>54</b>
20.01 Jours de paie	54
20.02 Salaire égal pour travail égal	54
20.03 Employés à temps partiel	54
20.04 Progression du salaire	55
20.05 Paie lors d'un transfert temporaire	55
20.06 Préposés en soins et services personnels et aides à l'entretien	56
20.07 Prime de responsabilité – service alimentaire	56
20.08 Prime	56
20.09 Allocation pour repas	56
20.10 Rémunération lors du changement d'heure	56
20.11 Licence d'infirmière	57
20.12 Programme de retour au travail	57
20.13 Prime de responsabilité	57
20.14 Prime de préceptorat	58
<b>ARTICLE 21 – CONDITIONS GÉNÉRALES</b>	<b>58</b>
21.01 Santé et sécurité	58
21.02 Locaux adéquats	58
21.03 Tableau d'affichage	58
21.04 Période de repos	58
21.05 Copies de la Convention	58
21.06 Description de tâches	59
21.07 Changements de classification	59
21.08 Accès au dossier personnel	59
<b>ARTICLE 22 – DURÉE DE LA CONVENTION</b>	<b>60</b>
22.01 Dates effectives	60
22.02 Changements à la Convention	60
22.03 Avis de changement	60
<b>ARTICLE 23 – RÉTROACTIVITÉ</b>	<b>60</b>
23.01 Rétroactivité	60
<b>ARTICLE 24 – COMITÉ DE RELATIONS PATRONALES/SYNDICALES</b>	<b>61</b>
24.01 Comité de relations patronales/syndicales	61
24.02 Critères pour représentants	61
24.03 Liste des représentants syndicaux	61
24.04 Liste des représentants de l'Employeur	62
<b>ARTICLE 25 – FORMATION</b>	<b>62</b>
25.01 Formation adéquate	62
25.02 Formation obligatoire	62
<b>ANNEXE A – CLASSIFICATIONS DES POSTES ET SALAIRES</b>	<b>64</b>

<b>ENTENTE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES – LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI.....</b>	<b>65</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE (QUARTS DE TRAVAIL ALLONGÉS).....</b>	<b>67</b>

LETTRE D'ENTENTE (QUARTS DE TRAVAIL ALLONGÉS) « ARTICLE 1 – EMPLOYEE CATEGORIES IN THE BARGAINING UNIT

1.01 Definitions

1. Full-time employees are those working forty (40) hours per week.
2. Part-time employees are those working less than forty (40) hours per week.
3. A student means a person studying on a full-time or part-time basis.

A student receives four percent (4%) every pay period for all hours worked in lieu of holidays and is not entitled to the following benefits: holidays (article 17), group insurance (article 18), sick leave (article 18), special leave (article 19.05) and percentage in lieu of benefits (article 20.03).

Students may work in more than one department and shall be paid the student rate of \$19.00 per hour. The student will be paid the hourly rate of \$21.00 if he is working in the nursing department and is enrolled full-time in a post-secondary study program to become a RN or RPN. The student rate will not be increased unless it is inferior to the minimum wage provided by the *Employment Standards Act*.

The nursing department will be allowed during the period of May 1<sup>st</sup> to September 15<sup>th</sup> to provide, on a weekly basis, two hundred (200) hours on the master schedule for students.

Between May 1<sup>st</sup> and September 15<sup>th</sup>, a work shift available in all departments of the Residence may be offered to a student at the regular rate before being offered in overtime to a full-time, part-time or casual employee. At other periods during the year, the available work shift will be offered to a student only after all the qualified and regular personnel of the Residence has been offered the work shift at the regular or overtime rate in accordance with the

ARTICLE 1 – CATÉGORIES D'EMPLOYÉS À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATIONS

1.01 Définitions

1. Employé à temps plein signifie une personne qui travaille quarante (40) heures par semaine.
2. Employé à temps partiel signifie une personne qui travaille moins de quarante (40) heures par semaine.
3. Un étudiant signifie une personne aux études à temps plein ou à temps partiel.

L'étudiant reçoit, à chaque période de paie, quatre pour cent (4%) de toutes ses heures travaillées tenant lieu de vacances et n'a pas droit aux bénéfices suivants : vacances (article 17), assurances collectives (article 18), congés de maladie (article 18), congé spécial (article 19.05) et pourcentage tenant lieu des bénéfices (article 20.03).

Les étudiants peuvent travailler dans plus d'un service et seront payés le taux étudiant fixé à 19.00\$ de l'heure. L'étudiant sera payé le taux horaire de 21.00\$ si celui-ci travaille dans le département des soins infirmiers et est inscrit dans un programme d'étude post-secondaire à temps plein pour devenir IA ou IAA. Le taux étudiant ne sera pas majoré à moins d'être inférieur au salaire minimum prévu par la *Loi sur les normes d'emploi*.

Le service des soins infirmiers aura droit, pendant la période du 1er mai au 15 septembre, de prévoir hebdomadairement un maximum de deux cents (200) heures destinées aux étudiants sur l'horaire maître.

Entre le 1er mai et le 15 septembre, un quart de travail disponible dans tous les services de la Résidence, peut être offert à un étudiant au taux régulier avant d'être offert en temps supplémentaire à un employé temps plein, temps partiel ou occasionnel. En d'autres périodes de l'année, le quart de travail disponible peut être offert à l'étudiant seulement après que tout le personnel qualifié et régulier de la Résidence ait été offert celui-ci à temps régulier et/ou à temps supplémentaire selon le

established process.

4. Casual employees are those called in to work without being scheduled on the working schedule unless he/she has been so as per the application of the replacement policy. They are entitled to all rights and benefits under this Agreement.

Casual employees are required to submit to the Employer by the last day of the month preceding, a copy of their availability schedule for the following month (ex.: September 30<sup>th</sup> for the month of November).

The Employer may terminate the employment of a casual employee who has not given a written availability of a minimum of at least two (2) weekends, and two (2) work shifts, either evening or night.

In such circumstances or for other unrelated reasons, a casual employee will not be entitled to the grievance procedure to challenge the Employer's decision to end their employment except where the termination is arbitrary, discriminatory, or in bad faith. In addition, a shift that has been confirmed available cannot be cancelled unless the employee is sick. In this case, that shift will be considered given.

## **ARTICLE 2 – PREAMBLE**

### **2.01**

Whereas it is the desire of both parties of this Agreement:

1. To maintain and improve the existing harmonious relations and conditions of employment between the Employer and the Union.
2. To recognize the mutual value of joint discussions and negotiations in all matters pertaining to working conditions, employment and services.

processus établi.

4. Employé occasionnel signifie une personne normalement appelée à travailler sans être prévue à l'horaire de travail à moins d'y être inscrit selon la procédure de remplacement. Il bénéficie des droits et avantages de la présente Convention.

Les employés occasionnels doivent soumettre à l'Employeur au plus tard le dernier jour du mois précédent leur disponibilité pour le mois suivant (ex. : 30 septembre pour le mois de novembre).

L'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'un employé occasionnel qui n'aura pas remis une disponibilité écrite d'un minimum mensuel de deux (2) fins de semaine complètes, ainsi que de deux (2) quarts de travail, soit de soir ou de nuit.

Dans ces circonstances ou pour autres raisons non reliées, l'employé occasionnel ne pourra pas avoir recours à la procédure de grief pour contester la décision de l'Employeur de mettre fin à son emploi à l'exception où l'employé est licencié de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. De plus, un quart de travail ayant été confirmé disponible ne peut être annulé à moins que l'employé ne soit malade. Dans ce cas, ledit quart de travail sera considéré donné.

## **ARTICLE 2 – PRÉAMBULE**

### **2.01**

Attendu que chacune des parties liées par cette Convention désire :

1. Maintenir et améliorer les bonnes relations existantes entre elles et régler les conditions d'emploi entre l'Employeur et le syndicat.
2. Reconnaître l'utilité pour chacune des parties liées par cette Convention de discuter et négocier conjointement tout sujet se rapportant aux conditions de travail, à l'emploi et aux services.

3. To encourage efficiency in the operation.
4. To promote the morale, well-being and security of all the employees in the bargaining unit.

Whenever the title Administrator is used in this Agreement, it shall be considered as the Administrator of the Prescott and Russell Residence.

#### Plural or Feminine Terms May Apply

Whenever the singular or masculine is used in this Agreement, it shall be considered as if the plural or feminine has been used where the context of the party or parties hereto so require.

The French and the English versions of this Agreement are deemed to be official.

#### Definition of days

Whenever the word "day" is used on its own, it shall be defined as a working day where the context so requires.

It is understood that the word "day" is defined as being from Monday to Friday excluding Public holidays.

#### 2.02

And whereas it is now desirable that methods of bargaining and all matters pertaining to the working conditions of the employees be drawn up in an Agreement.

### ARTICLE 3 – MANAGEMENT RIGHTS

#### 3.01 Management Rights

The Union recognizes and acknowledges that the Management of the Home and direction of the working force are fixed exclusively with the Employer, and without restricting the generality of the foregoing, the Union acknowledges that it is the exclusive function of the Employer to:

- a) Maintain order and efficiency;

3. Encourager l'efficacité au travail.

4. Promouvoir le bien-être, la sécurité et le moral de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.

Partout où le titre d'Administrateur est utilisé dans cette Convention, on doit le considérer comme le titre d'Administrateur de la Résidence Prescott et Russell.

#### L'utilisation du pluriel ou du féminin

Partout où le singulier ou le masculin est utilisé dans cette Convention, on considère que le pluriel ou le féminin est utilisé là où le texte de la partie ou des parties l'exige.

Les versions française et anglaise de cette Convention sont présumées officielles.

#### Définition de jours

Partout où le mot « jour » est utilisé seul, il se définit comme étant un jour travaillé là où le contexte l'exige.

Il est entendu que le mot « jour » se définit comme étant du lundi au vendredi excluant les jours fériés.

#### 2.02

Et attendu qu'il est maintenant préférable que les méthodes de négociations et tout autre sujet relié aux conditions de travail des employés soient rédigés sous forme de Convention.

### ARTICLE 3 – DROITS DE LA DIRECTION

#### 3.01 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît que la direction de la Résidence et la direction du personnel sont des droits exclusifs de l'Employeur, et sans restriction au caractère général de ce qui précède, le syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur de :

- a) Maintenir la discipline et l'efficacité;

- b) Hire, promote, demote, classify, transfer, suspend and retire employees, and to discipline or discharge any employee for just cause, provided that a claim by an employee who has acquired seniority that he has been discharged or disciplined without just cause may be the subject of a grievance and dealt with as hereinafter provided;
- c) Make, enforce and alter, from time to time, reasonable rules and regulations to be observed by the employees not inconsistent with the provisions of this Agreement, provided that when new rules are enacted, a copy shall be given to the Union and an opportunity given to them to make representations;
- d) Determine the nature and kind of business conducted by the Employer, the kinds and locations of operations, equipment and materials to be used, the control of materials and equipment, the methods and techniques of work, the content of jobs, the work schedules, the number of employees to be employed, the extension, limitation, curtailment or cessation of operations or any part thereof, and to determine and exercise all other functions and prerogatives which shall remain solely with the Employer except as specifically limited by the express provisions of this Agreement.

### 3.02 No Discrimination

There will be no discrimination by the Employer, the Union or any employee against any employee because of any of the protected grounds set out in the *Ontario Human Rights Code*, as amended from time to time. The current list of protected grounds under the *Ontario Human Rights Code*, as amended from time to time is: race, ancestry, place of origin, color, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, record of offences, marital status, family status or disability.

### 3.03 No discrimination for Union Activity

The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, intimidation, restriction, or coercion with respect to any employee in the matter

- b) Embaucher, promouvoir, rétrograder, classifier, muter, suspendre et retraiter les employés et discipliner ou congédier tout employé pour raisons valables, à condition qu'une réclamation pour congédiement ou discipline injustifiée puisse être logée par un employé qui a acquis de l'ancienneté selon les procédures de grief décrites ci-après;
- c) Faire, imposer et modifier occasionnellement les lois et les règlements raisonnables à être observés par les employés ne présentant pas de contradictions aux dispositions de cette Convention collective, à condition que le syndicat reçoive une copie des nouveaux règlements en vigueur afin de lui permettre d'en faire des présentations;
- d) Déterminer la nature et le genre d'affaires dirigées par l'Employeur, les genres et sites d'opération, le contrôle des matériaux et de l'équipement, les méthodes et les techniques de travail, le contenu des emplois, les horaires de travail, le nombre d'employés embauchés, l'étendu, les restrictions, la réduction ou la cessation des opérations ou toute autre partie de ces opérations et déterminer et exercer toutes autres fonctions et prérogatives qui s'appliquent seulement à l'Employeur sauf lorsqu'il est stipulé autrement dans la présente Convention collective.

### 3.02 Discrimination

Il n'y aura pas de discrimination de l'Employeur, du syndicat ni de tout employé à l'égard de tout employé pour tout motif prohibé de discrimination prévu par le Code des droits de la personne de l'Ontario avec ses modifications. Le Code avec ses modifications protège contre les motifs prohibés de discrimination suivants : race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, âge, casier judiciaire, état matrimonial, état familial et handicap.

### 3.03 Interdiction de discrimination pour activités syndicales

L'Employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, d'intimidation, de restrictions ni de coercition à l'égard de tout employé dans les questions d'embauche, de taux

of hiring, wage rates, training, upgrading, promotion, transfer, layoff, recall, discipline, classification, discharge or otherwise by reason of her membership or legal activity in the Union.

### 3.04

It is agreed that the Union and the employees will not engage in Union activities during working hours, except as provided in this Agreement, or hold meetings at any time on the premises of the Employer without the permission of the Administrator.

## **ARTICLE 4 – RECOGNITION AND NEGOTIATIONS**

### 4.01 Bargaining Unit

The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees as the sole and exclusive collective bargaining agent for all of its employees, save and except professional and medical staff, graduate registered nurses, undergraduate registered nurses, graduate pharmacist, undergraduate pharmacist, dietician, student dietician, administrative office and clerical staff, supervisors and staff development coordinator.

### 4.02 Work of the Bargaining Unit

Persons whose jobs are not in the bargaining unit shall not work on any jobs which are included in the bargaining unit, except for the purpose of instruction or emergencies when employees are not available, or when the work to be performed does not warrant calling in off duty employees.

### 4.03 No Other Agreement

No employee shall be required or permitted to make any written or verbal Agreement with the Employer or his representatives which may conflict with the terms of this Collective Agreement.

salariaux, de formation, de perfectionnement, d'avancement, de mutation, de licenciement, de rappel, de discipline, de classification, de congédiement, etc., du fait de son appartenance ou de son activité légitime au syndicat.

### 3.04

Le syndicat et les employés s'engagent à n'exercer aucune activité syndicale durant les heures de travail, sauf lors d'exception inscrite à cette Convention et ils ne tiendront en aucun temps des réunions sur les lieux de l'Employeur sans autorisation préalable de l'Administrateur.

## **ARTICLE 4 – RECONNAISSANCE ET NÉGOCIATIONS**

### 4.01 Unité de négociations

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique comme le seul et unique agent négociateur pour tous ses employés à l'exception du personnel professionnel et médical, des infirmières diplômées graduées, des infirmières diplômées sous-graduées, du pharmacien gradué, du pharmacien sous-gradué, du diététicien, de l'étudiant diététicien, du personnel clérical et du bureau administratif, des superviseurs et de la coordonnatrice au perfectionnement du personnel.

### 4.02 Travail de l'unité de négociations

Les personnes exclues de l'unité de négociations ne doivent pas être affectées aux postes inclus dans l'unité de négociations, sauf à des fins de formation ou lors d'urgences lorsque les employés ne sont pas disponibles, ou lorsque le travail à exécuter ne justifie pas le rappel d'employés qui ne sont pas en fonction.

### 4.03 Aucune autre entente

Aucun employé n'est tenu ou autorisé de conclure avec l'Employeur ou ses représentants une autre entente verbale ou écrite pouvant entrer en conflit avec les clauses de la présente Convention collective.

**4.04 The Employer and the Union shall Acquaint New Employees**

- a) The Administrator or his representative shall, at the commencement of employment, inform newly hired employees of the Union's existence and provide such employees with a copy of the Collective Agreement.
- b) A new employee will be given the opportunity to meet with a representative of the Union employed by the Home during the employee's orientation period without loss of regular earnings. A period of fifteen (15) minutes will be allocated to the Union representative to meet with the employee, without loss of pay. The purpose of the meeting will be to acquaint the employee with such representative of the Union and the Collective Agreement.

**ARTICLE 5 – UNION SECURITY AND CHECK-OFF OF DUES**

**5.01 All Employees to be Members**

All employees within the bargaining unit shall, as a condition of continued employment, become and remain members in good standing of the Union on the date of hire.

**5.02 Check-Off Union Dues**

The Employer shall deduct from every employee any monthly dues, initiations or assessments levied in accordance with the Union's constitution and/or by-laws and owing by him to the Union. Such deduction shall commence on the first pay period following the date of hire. The Union agrees that the Employer will not be held responsible for any claims related to all deductions made from an employee's pay, as provided herein.

At the same time that Income Tax (T-4) slips are made available, the Employer shall report on the T-4 the amount of union dues paid by each Union member in the previous year.

**4.04 L'employeur et le syndicat doivent renseigner les nouveaux employés**

- a) L'Administrateur ou son représentant doit, dès l'entrée en fonction de tout nouvel employé, informer celui-ci de l'existence du syndicat et lui remettre une copie de la Convention collective.
- b) Un nouvel employé aura l'opportunité de rencontrer un représentant du syndicat à l'emploi de la Résidence durant sa période d'orientation sans perte de salaire régulier. Une période de quinze (15) minutes sera allouée au représentant du syndicat pour rencontrer l'employé, et ce, sans perte de salaire régulier. Le but de cette rencontre sera de permettre à l'employé de connaître ledit représentant du syndicat et de se familiariser avec la Convention collective.

**ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES**

**5.01 Obligation des employés à devenir membres du syndicat**

Tous les employés inclus à l'intérieur de l'unité de négociations doivent, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer et demeurer membres en règle du syndicat à la journée de l'embauche.

**5.02 Retenue des cotisations syndicales**

L'Employeur doit déduire de la paie de chaque employé toutes cotisations mensuelles, initiations ou impositions prélevées en vertu de la constitution du syndicat et/ou de ses règlements et qui lui sont dues. Ces retenues commenceront sur la première période de paie suivant l'embauche. Le syndicat s'engage à ne pas tenir l'Employeur responsable de toute réclamation faite au sujet des sommes retenues sur la paie d'un employé, tel que prévu ci-dessus.

Au moment où les feuillets d'impôt (T-4) sont disponibles, l'Employeur s'engage à reporter sur les T-4 le montant des cotisations syndicales prélevées pour chaque membre durant l'année précédente.

### 5.03 Deductions

Deductions shall be made from each payroll period and shall be forwarded to the Secretary-Treasurer of the Union not later than the fifteenth (15th) day of the following month, accompanied by two (2) copies of a list of names of all employees from whose wages the deductions have been made.

## **ARTICLE 6 – CORRESPONDENCE**

### 6.01 Correspondence

All correspondence between the parties, arising out of this Agreement or incidental hereto, shall pass to and from the Administrator or his delegate, the Director of Human Resources and the President of the Union and the Recording Secretary. A copy of any correspondence between the Employer or his/her designate and any employee in the bargaining unit, pertaining to the interpretation, administration or application of any part of this Agreement, shall be forwarded to the President of the Union and the Recording Secretary of the Union.

## **ARTICLE 7 – LABOUR MANAGEMENT RELATIONS**

### 7.01 Representation

No individual employee or group of employees shall undertake to represent the Union at meetings with the Employer without proper authorization by the Union. In order that this may be carried out, the Union will supply the Director of Human Resources with the names of its officers. Likewise, the Administrator shall supply the Union with a list of its supervisor personnel with whom the Union may be required to transact business.

### 7.02 Bargaining Committee

The Employer agrees to recognize a bargaining committee of not more than four (4) persons from the bargaining unit. The Union will provide the names of its appointees to the committee to the Director of Human Resources. Only employees

### 5.03 Perception des cotisations syndicales

Les cotisations syndicales doivent être prélevées sur chaque période de paie et doivent être expédiées au Secrétaire-trésorier du syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant. Une liste en deux (2) copies avec les noms de tous les employés desquels on a retenu des cotisations devra accompagner cette remise.

## **ARTICLE 6 – CORRESPONDANCE**

### 6.01 Correspondance

Toute correspondance entre les parties, résultant de cette Convention ou fortuite à celle-ci, doit circuler entre l'Administrateur ou son délégué, le directeur des Ressources humaines et le Président du syndicat et au secrétaire-archiviste. Une copie de toute correspondance entre l'Employeur ou une personne désignée par celui-ci et tout employé à l'intérieur de l'unité de négociations relevant de l'interprétation, l'administration ou l'application de cette Convention devra être envoyée au Président et au secrétaire-archiviste du syndicat.

## **ARTICLE 7 – RELATIONS PATRONALES SYNDICALES**

### 7.01 Représentants syndicaux

Aucun employé ou groupe d'employés ne peut représenter le syndicat lors de réunions avec l'Employeur sans autorisation préalable du syndicat. À cet effet, le syndicat doit fournir au directeur des Ressources humaines le nom de ses représentants. De même, l'Administrateur doit fournir au syndicat une liste de ses chefs de service avec lesquels le syndicat peut transiger.

### 7.02 Comité de négociations

L'Employeur s'engage à reconnaître un comité de négociations formé d'un maximum de quatre (4) personnes à l'intérieur de l'unité de négociations. Le syndicat doit fournir les noms des membres du comité au directeur des Ressources humaines. Seuls les employés qui sont à l'emploi de

who have been in the Employer's continuous employ for not less than six (6) months shall be eligible to sit on the Bargaining Committee.

### 7.03 Function of Bargaining Committee

Any changes deemed necessary in this Agreement may be made by mutual agreement at any time during the existence of this Agreement.

### 7.04 Representative of Canadian Union of Public Employees

The Union shall have the right at any time to have the assistance of a representative of the Canadian Union of Public Employees when dealing or negotiating with the Employer. Such representative shall, with notification and approval of the Administrator of the Home, have access to the Employer's premises at any reasonable time in order to investigate and assist in the settlement of a grievance.

### 7.05 Meeting of Committee

In the event either party wishes to call a meeting of the bargaining committee, the meeting shall be held at a time and place fixed by mutual Agreement. However, such meeting must be held not later than fifteen (15) calendar days after the request has been given unless a valid reason exists for a later date.

### 7.06 Time Off for Meetings

- a) Any representative of the Union on the grievance or labour management committee attending grievance or labour management meetings held within working hours shall do so without loss of remuneration. This applies only when the committee is engaged in committee work with the Employer.
- b) It is agreed that three (3) members of the Union bargaining committee shall have the right to attend negotiating meetings held with representatives of the Employer, with entitlement of remuneration at his regular hourly

L'Employeur de façon continue depuis six (6) mois et plus sont éligibles à siéger au comité de négociations.

### 7.03 Fonctions du comité de négociations

Tout changement jugé nécessaire à cette Convention peut être effectué par entente mutuelle en tout temps durant la durée de la présente Convention.

### 7.04 Représentant du Syndicat canadien de la fonction publique

Le syndicat a le droit en tout temps de faire appel à un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique alors qu'il traite ou négocie avec l'Employeur. Ledit représentant doit, avec avis et consentement de l'Administrateur de la Résidence, avoir accès aux locaux de l'Employeur en tout temps raisonnable afin d'enquêter par rapport à tout grief et de participer à son règlement.

### 7.05 Réunion du comité de négociations

Advenant que l'une ou l'autre des parties désire convoquer une réunion du comité de négociations, la rencontre doit se dérouler à une heure et dans un endroit convenable aux deux (2) parties. Toutefois, une telle rencontre doit se tenir dans les quinze (15) jours civils après que la requête ait été faite à moins d'une raison valable pour repousser cette réunion à une date ultérieure.

### 7.06 Temps alloué pour les réunions

- a) Tout représentant du syndicat faisant partie du comité de griefs ou du comité de relations patronales/ syndicales qui assiste aux réunions de relations patronales/syndicales durant les heures de travail peut le faire sans perte de salaire. Ceci s'applique seulement lorsque le comité est en session de travail avec l'Employeur.
- b) Il est entendu que trois (3) membres du comité de négociations ont le droit d'assister aux réunions conjointes de négociations avec rémunération au taux horaire régulier pour absence au travail lorsqu'ils assistent à de telles réunions. Une telle rémunération s'applique à

rate of pay for time lost from work while attending such meetings. Such payment shall be limited to the length of the meeting and shall not exceed the amount the employee would normally have earned for such regular working day.

#### 7.07 Information for Collective Bargaining Purposes

The Employer will make available to the Union any information within its possession with respect to job descriptions and employee benefit plans which are requested by the Union for collective bargaining purposes.

### **ARTICLE 8 – GRIEVANCE PROCEDURE**

#### 8.01 Election of Stewards

In order to provide an orderly and prompt procedure for the settling of grievances, the Employer agrees to recognize a maximum of five (5) Union Stewards to be elected or appointed by the Union from amongst employees in the bargaining unit who have completed their probationary period for the purpose of processing grievances in accordance with the grievance procedure. Their duties shall be to assist any employee whom the steward represents, in preparing and in presenting his grievance in accordance with the grievance procedure.

#### 8.02 Names of Stewards

The Union shall notify the Director of Human Resources in writing of the name of each steward before the Employer shall be required to recognize them.

#### 8.03 Grievance Committee

The Employer agrees to recognize a Grievance Committee of not more than four (4) persons from the bargaining unit. The Union will provide the names of its appointees to the committee to the Director of Human Resources. Only employees who have been in the Employer's continuous employ for not less than six (6) months shall be eligible to sit on the Grievance Committee.

la durée de temps consacrée lors des réunions et n'excédera pas le montant que les employés recevraient normalement pour une telle journée de travail.

#### 7.07 Informations relatives aux négociations Collectives

L'Employeur mettra à la disposition du syndicat toute information en sa possession pertinente aux descriptions de tâches et aux avantages sociaux des employés que le syndicat demande pour fins de négociations collectives.

### **ARTICLE 8 – PROCÉDURE DE GRIEFS**

#### 8.01 Élection des Délégués syndicaux

Afin de fournir une procédure de règlement de griefs ordonnée et rapide, l'Employeur accepte de reconnaître au plus cinq (5) Délégués syndicaux choisis ou désignés par le syndicat parmi les employés membres de l'unité de négociation qui ont terminé leur période de probation, afin de traiter des griefs conformément à la procédure de griefs. Leurs tâches seront d'assister tout employé que le Délégué syndical représente, à préparer et présenter son grief en conformité avec la procédure de griefs.

#### 8.02 Identification des Délégués

Le syndicat doit fournir par écrit au directeur des Ressources humaines le nom de chacun des Délégués syndicaux avant que l'Employeur ne soit tenu de les reconnaître.

#### 8.03 Comité de griefs

L'Employeur s'engage à reconnaître un Comité de griefs formé d'un maximum de quatre (4) personnes à l'intérieur de l'unité de négociations. Le syndicat doit fournir les noms des membres du comité au directeur des Ressources humaines. Seuls les employés qui sont à l'emploi de l'Employeur de façon continue depuis six (6) mois et plus sont éligibles à siéger sur le Comité de griefs.

#### 8.04 Permission to Leave Work

The Employer agrees that stewards shall not be hindered, coerced, restrained or interfered with in any way in the performance of their duties, while investigating disputes, and presenting adjustments as provided for in this Article. The Union understands and agrees that each steward is employed to perform full time work for the Employer and that he will not leave his work during working hours except to perform his duties under this Agreement. Therefore, no steward shall leave work without obtaining the permission of his supervisor or the Administrator, which permission shall not be unreasonably withheld. The steward shall state his destination to his supervisor and shall report to the supervisor at the time of his return to work. The Administrator reserves the right to limit the steward's absence from his work, if the time taken is considered excessive or if the steward does not perform his duties under this Agreement in a prompt manner. Representatives of the Union shall not suffer any loss of pay when required to leave their place of employment in order to process grievances, as provided above.

No more than two (2) representatives of the Union who are employed by the Employer shall be remunerated for time involved during Steps 1, 2 and 3 of the established procedures for settling grievances.

#### 8.05 Definition of Grievance

A grievance shall be defined as any difference arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of the Collective Agreement. No individual or group grievance shall be considered where the circumstances giving rise to it occurred or originated more than fifteen (15) working days before the filing of the grievance.

#### 8.06 Settling of Grievances

An earnest effort shall be made to settle grievances

#### 8.04 Permission de quitter le travail

L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression indue ou à ne gêner, de quelque manière que ce soit, les Délégués syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions, que ce soit lorsqu'ils enquêtent à la suite de différends ou encore lorsqu'ils recommandent certaines modifications comme le prévoit cet Article. Le syndicat reconnaît que chaque Délégué syndical demeure un employé embauché pour exécuter son travail à temps plein pour l'Employeur et, qu'à ce titre, il ne peut donc quitter son poste durant les heures normales de travail excepté pour remplir les fonctions qui lui sont propres en vertu de la présente Convention. Par conséquent, aucun Délégué syndical ne doit quitter son poste sans avoir préalablement obtenu la permission de son superviseur ou de l'Administrateur. Cette permission doit lui être accordée sans délai inutile. Le Délégué syndical doit spécifier sa destination à son superviseur et doit se rapporter au superviseur au moment de son retour au travail. L'Administrateur se réserve le droit de limiter les absences au travail du Délégué syndical s'il y a abus de temps ou si le Délégué syndical n'accomplit pas ses tâches sans délai selon la présente Convention. Les représentants du syndicat ne subiront pas de perte de salaire lorsqu'ils doivent quitter leur lieu de travail afin de procéder à des griefs selon les dispositions ci-haut mentionnées.

Pas plus de deux (2) représentants du syndicat à l'emploi de l'Employeur seront rémunérés pour leur implication en temps aux étapes 1, 2 et 3 de la procédure de règlement de griefs déjà établie.

#### 8.05 Définition d'un grief

Un grief se définit comme un différend quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou une présumée violation à la Convention collective. Aucun grief individuel ou de groupe ne sera considéré s'il est déposé dans une période excédant quinze (15) jours ouvrables suivant la date donnant lieu à l'incident.

#### 8.06 Règlement des griefs

Afin de tenter de régler les griefs aussi rapidement et de façon aussi juste que possible, les étapes

fairly and promptly in the following manner:

#### Step No. 1

The aggrieved employee and/or his Steward shall verbally advise his immediate Supervisor of any problem. They must try between themselves to settle the problem as soon as possible.

#### Step No. 2

If the aggrieved employee does not agree with his immediate Supervisor, he shall refer the case to his Steward who shall proceed to try to settle the dispute with the Supervisor within ten (10) working days. The Supervisor shall render a decision within five (5) working days after the grievance is submitted to him.

#### Step No. 3

If a settlement is not reached, the Union may, within ten (10) working days, appeal in writing to the Administrator.

Following receipt of the grievance at Step 3, the Administrator or the Director of Human Resources will have ten (10) working days to convene all parties to a meeting with the grievance committee and the grievor in order to reach a settlement.

The Administrator or Director of Human Resources will have ten (10) working days following the meeting with the grievance committee to convey his reply in writing to the Union.

#### Step No. 4

If the decision rendered by the Administrator or the Director of Human Resources is not satisfactory, the Union may refer the dispute to arbitration within twenty-five (25) working days and advise the Employer in writing.

At each step of the grievance procedure, the grievor shall have the right to be present, and may have a Union representative present.

suyvantes doivent être suivies :

#### Première étape

Un employé qui se croit lésé et/ou son Délégué syndical doit aviser verbalement son superviseur immédiat d'un problème. Ceux-ci doivent voir à solutionner le problème le plus rapidement possible.

#### Deuxième étape

Si l'employé qui se croit lésé ne parvient pas à s'entendre avec son superviseur immédiat, il doit référer le cas à son Délégué syndical qui doit tenter de régler le grief avec le superviseur dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables. Le superviseur doit rendre une décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date que le grief lui a été soumis.

#### Troisième étape

Si une entente n'est pas conclue, le syndicat peut, dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables, en appeler par écrit à l'Administrateur.

L'Administrateur ou le directeur des Ressources humaines aura dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief à la troisième étape pour convoquer les parties à une réunion avec le comité de griefs et le plaignant afin d'en arriver à un règlement dans la mesure du possible.

L'Administrateur ou le directeur des Ressources humaines aura dix (10) jours ouvrables suivant la réunion avec le comité de griefs pour communiquer sa réponse écrite au syndicat.

#### Quatrième étape

Si la décision rendue par l'Administrateur ou le directeur des Ressources humaines n'est pas satisfaisante, le syndicat pourra référer ledit grief à l'arbitrage dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivants et en aviser l'Employeur par écrit.

À chaque étape de la procédure de griefs, l'employé lésé a le droit d'être présent et peut être accompagné d'un représentant du syndicat.

La limite de temps peut être prolongée par entente

Time limits may be mutually extended by the parties, provided a request for an extension is received prior to the expiration of the particular time limitation.

For the purpose of Articles 8 and 9, Saturday, Sunday and Public Holidays shall not be counted as working days.

#### 8.07 Time Limits

All time limits stipulated in Articles 8 and 9 shall be deemed to be mandatory. If the grievance or complaint is not processed in accordance with the prescribed time limits, the complaint shall be deemed to be settled or withdrawn. Failure by the other party to render its decision within the time limits as prescribed, shall entitle the grievor to move the complaint or grievance to the next step.

#### 8.08 Policy Grievance

Where a dispute involving a question of general application or interpretation occurs, or where a group of employees or the Union or the Employer has a grievance, Step 1 of this Article may be bypassed. Similarly, it is understood that the Employer may bring forward at any meeting held with the Union committee, any complaint with respect to the conduct of any employee covered by the Agreement or any complaint with respect to the conduct of officers, committee persons or Stewards.

#### 8.09 Union May Initiate Grievances

The Union and its representatives shall have the right to initiate a grievance on an employee's behalf.

#### 8.10 Supplementary Agreements

Supplementary Agreements, if any, shall form part of this Agreement and are subject to the grievance and arbitration procedure.

#### 8.11 Failure to Act Within Time Limits

Failure of the grievor or the Union to process a grievance to the next step in the grievance procedure within the time limit specified, shall not

mutuelle moyennant qu'une demande de prolongation soit soumise préalablement à l'expiration de la limite de temps précisée.

Aux fins des Articles 8 et 9, le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés ne seront pas comptés comme des jours ouvrables.

#### 8.07 Limites de temps

Toutes les limites de temps précisées aux Articles 8 et 9 sont jugées comme obligatoires. Si le grief ou le litige n'est pas traité conformément aux limites de temps précisées, le litige sera considéré comme étant résolu ou retiré. Advenant que l'autre partie omette de rendre sa décision dans les limites de temps précisées, l'employé lésé pourra porter son grief ou son litige à la prochaine étape.

#### 8.08 Grief de principe

Quand un désaccord impliquant une question d'application ou d'interprétation générale survient, ou qu'un groupe d'employés ou que le syndicat ou l'Employeur ont un grief, la première étape de cet Article peut être omise. De même, il est entendu que l'Employeur peut apporter à toute réunion tenue par le comité du syndicat, tout litige se rapportant à la conduite de tout employé régi par la présente Convention ou toute plainte se rapportant à la conduite de dirigeants, membres de comités ou Délégués syndicaux.

#### 8.09 Le syndicat peut loger des griefs

Le syndicat ou ses représentants ont le droit de loger un grief pour un employé.

#### 8.10 Ententes supplémentaires

Toute entente supplémentaire, s'il y a lieu, est automatiquement intégrée à la présente Convention et est également sujette aux procédures de griefs et d'arbitrage.

#### 8.11 À défaut d'agir dans le temps alloué

Même si l'employé lésé ou le syndicat ne porte pas le grief à la prochaine étape prévue à la procédure de griefs dans la limite de temps allouée à cette fin, ceci ne doit pas porter préjudice au syndicat lors de

be deemed to have prejudiced the Union on any future identical grievance.

#### 8.12 Technical Objections

While a grievance must meet the time limit requirements and other aspects of the procedure herein described, nothing will prevent the Employer from hearing a grievance at Step one (1) and Step two (2) of the grievance procedure in an attempt to determine the real matter in dispute.

#### 8.13 Replies in Writing

Replies to grievances stating reasons shall be in writing at all stages.

#### 8.14 Facilities for Grievances

The Employer shall continue its practice of providing the necessary accommodation for grievance meetings.

### **ARTICLE 9 – ARBITRATION**

#### 9.01 Composition of Board of Arbitration

When the Union advises that a grievance is to be submitted to arbitration, the notification shall be made via email addressed to the Director of Human Resources, indicating the name of its nominee on the Board of Arbitration. Within ten (10) working days thereafter, the Director of Human Resources shall answer by registered mail indicating the name and address of its nominee to the Board of Arbitration. The two (2) nominees shall then meet to select an impartial Chairperson.

The parties may, in lieu of a Board of Arbitration, elect, by mutual Agreement, to refer a grievance to a sole arbitrator.

#### 9.02 Failure to Appoint

If the two (2) nominees fail to agree upon a chairperson within seven (7) working days of appointment, the appointment shall be made by the Minister of Labour, upon the request of either party. Said request is to be made within five (5) working days of the expiration of the said seven (7) working days, by the party that originated this matter.

la déposition ultérieure de griefs identiques.

#### 8.12 Objections techniques aux griefs

Même si le grief doit rencontrer la limite de temps précisée et les autres aspects de la procédure ci-haut décrite, rien n'empêche l'Employeur d'entendre le grief à la première (1<sup>ère</sup>) et à la deuxième (2<sup>e</sup>) étape dans le but de tenter de déterminer la cause réelle du litige.

#### 8.13 Réponses par écrit

Les réponses aux griefs spécifiant les raisons seront données par écrit à chacune des étapes.

#### 8.14 Dispositifs spéciaux pour les griefs

L'Employeur continuera à fournir les facilités nécessaires pour les réunions au sujet de griefs.

### **ARTICLE 9 – ARBITRAGE**

#### 9.01 Composition du Tribunal d'arbitrage

Lorsqu'un grief doit être soumis à l'arbitrage, le syndicat informe le directeur des Ressources humaines par courriel du nom de son assesseur qui siégera au tribunal d'arbitrage. Dans un délai de dix (10) jours ouvrables ci-après, le directeur des Ressources humaines communiquera par courrier recommandé le nom et l'adresse de son assesseur au tribunal d'arbitrage. Par la suite, les deux (2) assesseurs se rencontreront afin de choisir un Président du tribunal impartial.

Les parties peuvent opter, par entente mutuelle, de référer le grief à un seul arbitre au lieu du tribunal d'arbitrage.

#### 9.02 Faute de nomination

Si les deux (2) assesseurs ne s'entendent pas sur le choix d'un Président dans un délai de sept (7) jours ouvrables suivant leur nomination, la nomination doit être faite par le ministère du Travail lorsqu'une requête lui sera faite par l'une ou l'autre partie. Ladite requête doit être faite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date d'expiration dudit sept (7) jours ouvrables par la partie qui a

### 9.03 Board Procedure

The Board may determine its own procedure but shall give full opportunity to all parties to present evidence and make representations to it. It shall hear and determine the difference or allegation and shall attempt to render a decision within ten (10) calendar days from the time the Chairperson is appointed.

### 9.04 Decision of the Board

The decision of the majority shall be the decision of the Board. Where there is no majority decision, the decision of the Chairperson shall be the decision of the Board. The decision of the Board of Arbitration shall be final and binding and enforceable on all parties, but in no event shall the Board of Arbitration have the power to change this Agreement or to alter, modify or amend any of its provisions. However, the Board shall have the power to dispose of any discharge or a discipline grievance by any arrangement, which, in its opinion, it deems just and equitable.

### 9.05 Disagreement of Decision

Should the parties disagree as to the meaning of the decision, either party may apply to the Chairperson of the Board of Arbitration to reconvene the Board to clarify the decision. It shall attempt to do so within the time limit prescribed by the Chairperson.

### 9.06 Expense of the Board

Each party shall pay:

1. The fees and expenses of the nominee it appoints.
2. One half (1/2) the fees and expenses of the Chairperson.

### 9.07 Amending of Time Limits

The time limits fixed in both the grievance and

donné naissance à cette affaire.

### 9.03 Mandat du tribunal

Le tribunal peut déterminer sa propre façon de procéder tout en donnant la chance à toutes les parties de présenter des preuves et de faire leurs présentations. Le tribunal doit entendre et déterminer le point litigieux et tenter de rendre sa décision dans un délai de dix (10) jours civils suivant la date de nomination du Président du tribunal.

### 9.04 Décision du tribunal

La décision de la majorité est la décision du tribunal. Lorsqu'il n'y a pas de décision majoritaire, la décision du Président est la décision du tribunal. La décision du tribunal d'arbitrage est finale, irrévocable et exécutoire pour toutes les parties mais en aucun cas le tribunal n'a le pouvoir de changer la présente Convention, de la modifier ou d'amender les dispositions qui y sont incluses. Toutefois, le tribunal a le pouvoir de traiter de tout grief relatif à un congédiement ou à la discipline d'une façon qui, en son opinion, est juste et équitable.

### 9.05 Désaccord au sujet de la décision

Si les parties sont en désaccord quant à la signification de la décision, l'une ou l'autre des parties peut faire demande auprès du Président du tribunal d'arbitrage pour convoquer une réunion dans le but de clarifier la décision. Ce dernier accédera à une telle demande selon un délai prescrit par lui-même.

### 9.06 Dépenses du tribunal

Chacune des parties doit payer :

1. Les frais et dépenses de la personne qu'elle a désignée au tribunal.
2. La moitié (1/2) des frais et dépenses du Président.

### 9.07 Modifications aux limites de temps

Les limites de temps établies dans la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées si les

arbitration procedure may be extended on written consent of the parties to this Agreement.

#### 9.08 Witnesses

At any stage of the grievance or arbitration procedure, the parties may have the assistance of the employee(s) concerned as witnesses and any other witnesses. All reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties or the nominee(s) to have access to the Employer's premises, to view any working conditions which may be relevant to the settlement of the grievance.

### **ARTICLE 10 – DISCHARGE, SUSPENSION AND DISCIPLINE**

#### 10.01 Warnings

Whenever the Employer or his representative deems it necessary to discipline an employee in a manner indicating that discharge may follow any repetition of the act complained of or omission referred to, or that dismissal may follow if such employee fails to bring his work up to a required standard by a given date, the Administrator or his representative shall, within five (5) working days thereafter, give written particulars of such discipline to the President of the Union or the Recording Secretary, with a copy to the employee involved.

Except in the event of subsequent disciplinary action for similar conduct/occurrence, the disciplinary record of an employee shall not be against him at any time after twelve (12) months following a suspension or disciplinary action, including letters of reprimand.

Failure to grieve previous discipline, or to pursue such a grievance to arbitration, shall not be considered an admission that such discipline was justified.

#### 10.02 Discharge Procedures

An employee who has completed his probationary

deux parties à la présente Convention y consentent par écrit.

#### 9.08 Témoins

À n'importe quelle étape de la procédure de griefs et d'arbitrage, les parties peuvent avoir recours à (aux) l'employé(s) lésé(s) comme témoin(s) ainsi qu'à tout autre témoin. Toutes les mesures jugées raisonnables doivent être prises pour permettre aux parties impliquées ou au tribunal de constater sur les lieux de travail les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

### **ARTICLE 10 – CONGÉDIEMENT, SUSPENSION ET DISCIPLINE**

#### 10.01 Avis

Lorsque l'Employeur ou son représentant juge nécessaire de discipliner un employé de manière à indiquer qu'un congédiement peut survenir à toute répétition du geste réprouvé ou de l'omission à laquelle il se réfère, ou encore si l'employé ne parvient pas à améliorer son travail au standard désiré avant une date précise, l'Administrateur ou son représentant doit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis à l'employé, fournir par écrit au Président du syndicat ou à son secrétaire-archiviste, avec une copie à l'employé concerné, un rapport indiquant les circonstances entourant l'acte disciplinaire.

Excepté dans le cas où un acte disciplinaire subséquent pour une conduite similaire est survenu, le dossier disciplinaire d'un employé ne sera pas tenu contre cet employé en aucun temps après douze (12) mois suivant la suspension ou l'acte disciplinaire, y compris les lettres de réprimande.

S'il n'y a pas eu de grief de logé suite à un acte disciplinaire antécédent, ou si un tel grief n'a pas été soumis à l'arbitrage, ces actes ne seront pas considérés comme étant un aveu justifiant un tel acte disciplinaire.

#### 10.02 Congédiement

Un employé ayant complété sa période probatoire peut être congédié mais uniquement pour des

period may be dismissed, but only for just cause and only upon the authority of the Employer. A Supervisor or his representative may suspend an employee, but shall immediately report such action to the Administrator. When an employee is discharged or suspended, he shall be given the reason in the presence of his steward. Such employee and the Union shall be advised promptly, in writing by the Administrator, of the reason for such discharge or suspension.

### 10.03 May Omit Grievance Steps

An employee considered by the Union to be wrongfully or unjustly discharged or suspended shall be entitled to a hearing under Article 8, Grievance Procedure, and Step 1 of the grievance procedure shall be omitted in such cases.

### 10.04 Unjust Suspension or Discharge

Should it be found upon investigation that an employee has been unjustly suspended or discharged, such employee shall be immediately reinstated to his former position, without loss of seniority, and shall be compensated for all time lost in an amount equal to his normal earnings during the pay period immediately preceding his discharge or suspension, or by any other arrangement as to compensation which is just and equitable in the opinion of the parties or in the opinion of a Board of Arbitration, if the matter is referred to such a Board.

### 10.05 Burden of Proof

In cases of discharge and discipline, the burden of proof of just cause shall rest with the Employer.

## ARTICLE 11 – SENIORITY

### 11.01 Seniority Definition

a) Seniority is defined as the length of service in the bargaining unit dating back to the last date of hiring. Seniority shall be used in determining preference or priority for promotions, transfers, demotions, layoffs and recalls provided that the

raisons valables et seulement avec l'approbation de l'Employeur. Un superviseur ou son représentant peut suspendre un employé, mais doit immédiatement en informer l'Administrateur. Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, la raison pour un tel geste doit lui être donnée en présence de son Délégué syndical. Un tel employé et le syndicat doivent aussitôt être avisés par écrit par l'Administrateur de la raison justifiant la suspension ou le congédiement.

### 10.03 Accélération de la procédure de griefs

Si le syndicat juge qu'un employé a été congédié ou suspendu de façon injuste ou abusive, il peut réclamer, au nom de l'employé concerné, qu'une audience soit tenue en vertu de l'Article 8 de la procédure de griefs. La première étape est omise dans un tel cas.

### 10.04 Suspension ou congédiement injuste

S'il est établi après une enquête qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, ledit employé est immédiatement réintégré au poste qu'il occupait, sans perte d'ancienneté, et il doit être rémunéré pour tout le temps perdu à un montant équivalent à ses revenus normaux durant la période de paie précédant son congédiement ou suspension, ou par tout autre moyen de compensation juste et équitable dans l'opinion des parties concernées ou dans celle du tribunal d'arbitrage, si le cas est référé à l'arbitrage.

### 10.05 Obligation de faire la preuve

Dans les cas de congédiement et de discipline, il revient à l'Employeur de prouver que le motif du congédiement ou de la discipline est justifié.

## ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

### 11.01 Définition d'ancienneté

a) L'ancienneté signifie la durée de service au sein de l'unité de négociations datant de la dernière date d'embauche. L'ancienneté est l'un des critères utilisés pour déterminer les promotions, les mutations, les rétrogradations, les mises à pied et les rappels en autant que les employés

employees have the required qualifications for the job. Seniority shall operate on a bargaining-unit wide basis.

- b) Seniority for part-time employees shall be expressed in number of hours scheduled to work and/ or paid for by the Employer. Seniority shall also accrue to an employee under the provisions of the following clauses of this Agreement: 8.04, 16, 17, 19.01, 19.02, 19.03, 19.06, 19.07, 19.08 and 19.09.

#### 11.02 Seniority List

The Human Resources department shall maintain a seniority list. Seniority shall be indicated in hours for all positions including regular full time.

Four (4) copies of an up-to-date seniority list shall be sent to the Union executive members and posted as per the following schedule:

- No later than January 31<sup>st</sup> as per the hours paid on the last pay period closest to January 1<sup>st</sup>;
- No later than April 30<sup>th</sup> as per the hours paid on the last pay period closest to April 1<sup>st</sup>;
- No later than July 31<sup>st</sup> as per the hours paid on the last pay period closest to July 1<sup>st</sup>.
- No later than October 31<sup>st</sup> as per the hours paid on the last pay period closest to October 1<sup>st</sup>.

A complaint that an error exists in the seniority list is subject to the Grievance Procedure, on the condition that the grievance is filed within thirty (30) working days of the posting of the seniority list.

The thirty (30) working day period shall be extended in cases where an employee is on a leave of absence until his return to work.

possèdent les compétences requises au poste. L'ancienneté est utilisée à l'étendue de l'unité de négociations.

- b) L'employé à temps partiel accumule de l'ancienneté en proportion des heures inscrites à son horaire de travail et/ou encore des heures payées par l'Employeur. L'ancienneté de l'employé s'accroît également selon les dispositions des clauses suivantes de la présente Convention : 8.04, 16, 17, 19.01, 19.02, 19.03, 19.06, 19.07, 19.08 et 19.09.

#### 11.02 Liste d'ancienneté

Le département des Ressources humaines doit maintenir une liste d'ancienneté. L'ancienneté sera indiquée en heures pour tous les postes incluant les réguliers temps plein.

Quatre (4) copies de la liste d'ancienneté mise à jour seront envoyées aux membres exécutifs du syndicat et affichées selon l'horaire suivant :

- Au plus tard le 31 janvier en fonction des heures payées au dernier versement de la paie le plus près du 1<sup>er</sup> janvier;
- Au plus tard le 30 avril en fonction des heures payées au dernier versement de la paie le plus près du 1<sup>er</sup> avril;
- Au plus tard le 31 juillet en fonction des heures payées au dernier versement de la paie le plus près du 1<sup>er</sup> juillet;
- Au plus tard le 31 octobre en fonction des heures payées au dernier versement de la paie le plus près du 1<sup>er</sup> octobre.

Une plainte pour une erreur dans la liste d'ancienneté relève de la procédure de griefs à condition qu'elle soit déposée dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste d'ancienneté.

Cette période de trente (30) jours ouvrables est prolongée dans le cas où un employé est absent avec permission, jusqu'à son retour au travail.

### 11.03 Probationary Employees

- a) A newly hired regular full-time employee shall be on probation for a period of forty-five (45) working days commencing on his first workday. This probationary period may be extended for a maximum of forty-five (45) additional working days at the Employer's request provided there is no abuse of this permission and it does not become normal practice of the Employer. The probationary employee shall have all the rights under the provisions of this Agreement, except as otherwise specified, and may be discharged without recourse to the grievance and arbitration procedure unless the termination is arbitrary, discriminatory or in bad faith. Once the probationary period is completed, the employee's seniority rights shall be retroactive to his first work day.
- b) A newly hired part-time, casual employee and student shall be on probation for a period of 360 hours of work commencing on his first work day on the same conditions as specified in article 11.03 a) above. This probationary period may be extended in equivalent time at the Employer's request provided there is no abuse and it does not become normal practice of the Employer.
- c) Any employee other than a regular full-time employee shall receive credit for hours worked when transferring to full-time staff for the purposes of their probationary period.

### 11.04 Loss of Seniority

#### a) Retention and Accumulation of Seniority

An employee shall retain and accumulate seniority rights if he is absent from work because of illness, an accident for which Workplace Safety and Insurance Board benefits are received, layoff, union activities, pregnancy and/or parental leaves or an authorized leave of absence with pay.

### 11.03 Employés en probation

- a) Un employé régulier temps plein nouvellement embauché sera en probation pour une période de quarante-cinq (45) jours travaillés débutant sa première journée de travail. Cette période de probation peut être prolongée pour un maximum de quarante-cinq (45) jours additionnels à la demande de l'Employeur à condition qu'il n'y ait pas d'abus de cette permission et que ceci ne devienne pratique courante de l'Employeur. L'employé en probation possède tous les droits prévus à la présente Convention, sauf disposition contraire, et peut être congédié sans qu'il puisse avoir recours à la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage à moins que le licenciement soit arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Une fois la période de probation terminée, l'employé acquiert ses droits d'ancienneté rétroactif à sa première journée de travail.
- b) Un employé à temps partiel, occasionnel et un étudiant nouvellement embauché sera en probation pour une période de 360 heures de travail débutant sa première journée de travail aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 11.03 a) ci-dessus. Cette période de probation peut être prolongée d'une période de temps équivalente à la demande de l'Employeur en autant qu'il n'y ait pas d'abus et que cette pratique devienne norme courante de l'Employeur.
- c) Tout employé à l'exception des employés régulier temps plein sera crédité pour les heures travaillées lors d'une mutation au personnel à temps plein aux fins de la période de probation.

### 11.04 Perte de l'ancienneté

#### a) Maintien et accumulation des droits d'ancienneté

Un employé conserve et accumule ses droits d'ancienneté s'il est absent de son travail à cause de la maladie, d'un accident donnant lieu à des prestations de la *Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail*, d'une mise à pied, d'activités syndicales, d'un congé de maternité et/ou d'un congé parental ou d'un congé payé autorisé.

b) Loss of Service and Seniority

An employee shall lose all service and seniority and shall be deemed terminated if he:

- 1) is discharged for just cause and is not reinstated;
- 2) resigns;
- 3) is absent from work in excess of three (3) working days without sufficient cause or without notifying the Administrator or his representative unless such was not reasonably possible;
- 4) fails to notify the Administrator or his representative of his intention to return to work within seven (7) calendar days following a layoff and after being notified by registered mail to do so, unless through sickness or other just cause. It shall be the responsibility of the employee to keep the Human Resources Department informed of his current address and telephone numbers;
- 5) fails to return to work on the date arrived at in 4 above, unless through sickness or other just cause;
- 6) fails to return to work upon termination of an authorized leave of absence without satisfactory reason or utilizes a leave of absence for purposes other than that for which the leave was granted;
- 7) is laid off for a period longer than two (2) years;
- 8) is suspended as per Article 10. The loss of seniority shall be equivalent to the period of time suspended; or
- 9) retires.

It shall be the responsibility of the employee to keep the Human Resources Department informed of his current address and telephone numbers.

b) Perte d'états de service et d'ancienneté

Un employé perd tous ses états de service et ses droits d'ancienneté et est réputé se trouver en cessation d'emploi dans les cas suivants :

- 1) s'il est congédié pour une raison valable et qu'il n'est pas réintégré à ses fonctions;
- 2) s'il démissionne;
- 3) s'il est absent de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans raisons valables ou sans avertir l'Administrateur ou son représentant, à moins qu'il lui soit absolument impossible de donner un tel avis;
- 4) s'il n'avise pas l'Administrateur ou son représentant de son intention de retourner au travail dans un délai de sept (7) jours calendrier suivant une mise à pied et après avoir été avisé par courrier recommandé de réintégrer son poste, à moins que la maladie ou toute autre raison valable ne l'en empêche. L'employé a la responsabilité de tenir le département des Ressources humaines constamment informé de son adresse courante et numéros de téléphone;
- 5) s'il ne retourne pas au travail dans le délai fixé à l'item 4 ci-dessus, à moins que la maladie ou toute autre raison valable ne l'en empêche;
- 6) s'il ne retourne pas à son travail au terme d'un congé autorisé sans raison valable ou utilise un congé à des fins autres que celles de son octroi;
- 7) s'il est mis à pied pour une période excédant deux (2) ans;
- 8) s'il est suspendu suivant les dispositions de l'Article 10. La perte d'ancienneté sera équivalente à la période de temps suspendue; ou
- 9) s'il prend sa retraite.

L'employé a la responsabilité de tenir le département des Ressources humaines constamment informé de son adresse et numéros de téléphone.

#### 11.05 Transfers and Seniority Outside Bargaining Unit

- a) It is understood that an employee shall not be transferred by the Home to a position outside the bargaining unit without his consent, except in the case of temporary assignments not exceeding six (6) months. Such employees on temporary assignments shall remain members of the bargaining unit.
- b) An employee who is transferred to a position outside the bargaining unit shall not, subject to c) below, accumulate seniority. In the event the employee is returned by the Home to a position in the bargaining unit, he shall be credited with the seniority held at the time of transfer and resume accumulation from the date of his return to the bargaining unit.
- c) In the event an employee transferred out of the bargaining unit under b) above is returned to the bargaining unit within a period of six (6) calendar months, he shall accumulate seniority during the period of time outside the bargaining unit.

#### 11.06 Seniority Accumulation

Seniority shall accumulate in the following circumstances and up to a maximum of two thousand and eighty (2080) hours annually:

- a) When off the payroll due to layoff or non-insurable sickness or personal leave of absence in which case seniority will cease to accumulate as per the last day paid.
- b) When off the payroll due to an occupational injury compensated by WSIB or sick leave in which case seniority will continue to accumulate for a period of time equal to twelve (12) months.
- c) When absent on vacation or on public holidays.

#### 11.05 Transferts et ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociations

- a) Aucun employé ne peut être transféré par la Résidence à un poste à l'extérieur de l'unité de négociations sans le consentement de l'employé, à l'exception d'une affectation temporaire n'excédant pas six (6) mois. De tels employés qui obtiennent des affectations temporaires demeurent membres de l'unité de négociations.
- b) Un employé qui est transféré à l'extérieur de l'unité de négociations ne peut accumuler de l'ancienneté. Il est toutefois sujet à l'item c) ci-dessous. Si un tel employé réintègre, à la demande de la Résidence, un poste à l'intérieur de l'unité de négociations, il conserve l'ancienneté qu'il détenait avant son transfert et continue à accumuler de l'ancienneté à partir de la date de son retour au sein de l'unité de négociations.
- c) Si un employé transféré à l'extérieur de l'unité de négociations selon l'item b) ci-dessus réintègre l'unité de négociations dans un délai de six (6) mois de calendrier, l'ancienneté accumulée alors qu'il était à l'extérieur de l'unité de négociations lui sera reconnue.

#### 11.06 Accumulation d'ancienneté

L'ancienneté s'accumule de la façon suivante uniquement et ce jusqu'à un maximum annuel de deux mille quatre-vingts (2080) heures :

- a) Si un employé ne figure plus sur la feuille de paie en raison d'une mise à pied ou la maladie non assurable ou un congé d'absence personnel, l'accumulation de son ancienneté se terminera à son dernier jour payé.
- b) Si un employé ne figure plus sur la feuille de paie en raison d'un accident de travail indemnisé par la CSPAAT ou un congé de maladie, l'accumulation de son ancienneté se continuera pour une période de douze (12) mois.
- c) Lorsqu'un employé est en vacances ou lors de jours fériés.

d) When actually at work for the Employer.

e) When a part-time employee is on an unpaid job-protected sick leave provided by the *Employment Standards Act* as amended from time to time or when he is a recipient of sick leave benefits under the Employment Insurance program for a maximum period of twenty-six (26) weeks. The employee must provide the Employer with the required proof of his eligibility to the sick leave benefits to accumulate seniority.

## **ARTICLE 12 – POSTINGS**

### **12.01 Internal Appointments**

a) When a vacancy occurs or a new position is created within the bargaining unit the Employer shall post for seven (7) calendar days, a notice of such vacancy or position on the designated bulletin board in the employees' staff room, in order that employees, excluding students, may have the opportunity to apply for such position. No posting will be made in the case of temporary vacancies, which vacancies shall include those caused by illness or an unexpected increase in the work load for a short duration, but in no event not extending beyond thirty (30) days. Notices shall contain the following information:

- i) General nature of position
- ii) Required knowledge, education
- iii) Salary
- iv) Identification of normal hours of shift/rotation
- v) Full-time or part-time position
- vi) Permanent or temporary position

b) The Union shall be notified of all dismissals.

c) When a permanent position which has become vacant is to be filled, the Employer must post such vacancy within ten (10) calendar days of deciding to fill the vacancy.

d) Lorsqu'un employé est au travail chez l'Employeur.

e) Lorsque l'employé à temps partiel utilise un congé sans solde avec protection d'emploi tel que prévu par la *Loi sur les normes d'emploi* avec ses modifications de temps à autre ou lorsque celui-ci est récipiendaire de prestations de maladie en vertu du programme d'assurance-emploi pour une durée maximale de vingt-six (26) semaines. L'employé doit produire à l'Employeur les preuves requises de son admissibilité aux prestations de maladie afin de cumuler de l'ancienneté.

## **ARTICLE 12 – AFFICHAGE**

### **12.01 Recrutement à l'interne**

a) Lorsqu'un poste devient vacant ou un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociations l'Employeur doit afficher pour une durée de sept (7) jours calendrier, un avis de poste vacant sur le tableau d'affichage désigné à cet effet au salon des employés, et ce, afin de permettre aux employés, à l'exception d'étudiants, de poser leur candidature. Il n'y aura pas d'affichage pour les postes laissés temporairement vacants à cause de maladie ou un accroissement imprévu de la charge de travail pour une courte durée, mais ne dépassant pas trente (30) jours. Les avis doivent contenir les informations suivantes :

- i) Description générale du poste
- ii) Compétences requises, éducation et expérience
- iii) Salaire
- iv) Identification des heures normales de travail/rotation
- v) Poste à temps plein ou à temps partiel
- vi) Poste permanent ou temporaire

b) Le syndicat doit être informé de tout congédiement.

c) Lorsqu'un poste permanent laissé vacant doit être comblé, l'Employeur doit afficher ledit poste dans les dix (10) jours civils après avoir décidé de combler ledit poste vacant.

Notwithstanding any other disposition of this Agreement and in accordance with Article 12, the Employer will be bound to post a vacant temporary position that has become vacant following the transfer of a first employee.

- d) A temporary vacant position can be filled at the Employer's discretion without applying the posting procedure, with the exception of vacant positions of more than thirty (30) days for which the job posting procedure must be followed by the Employer.
- e) An employee temporarily transferred shall immediately be paid the rate of pay for the job from which he was transferred or the rate of pay for the job he has been transferred to, whichever is greater, and shall be returned to his former job and rate of pay at the conclusion of such transfer.
- f) An employee temporarily transferred at the request of the Employer, shall be paid the rate of pay for the job from which he was transferred or the rate of pay for the job he has been transferred to, whichever is greater, and shall be returned to his former job and rate of pay at the conclusion of such transfer.
- g) An employee transferred to another or a new position, may reinstate his former position in the two (2) years following his transfer, without posting requirement, in the following cases:
  - i) The position previously held by the transferred employee becomes vacant.
  - ii) The number of hours for the position held by the employee before the transfer were reduced and have since been restored.
  - iii) The abolished position held by the employee before the transfer is re-created.
- h) When a temporary posting is extended and/or a vacation period is taken immediately after the expiry of a leave of absence for which a posting was made pursuant to Article 12.01, such vacation period shall be deemed to be the continuation of the posting and no additional

Nonobstant toute autre disposition de la présente Convention et conformément à l'Article 12, l'Employeur sera tenu d'afficher le remplacement d'un poste temporaire devenu vacant à la suite du déplacement d'un premier employé.

- d) Un poste laissé vacant temporairement peut être comblé à la discrétion de l'Employeur sans l'application des procédures d'affichage à l'exception des postes vacants pour plus de trente (30) jours, pour lesquels les dispositions relatives à l'affichage doivent être appliquées par l'Employeur.
- e) Un employé transféré temporairement doit recevoir le salaire du poste qu'il occupait ou du poste auquel il a été transféré, soit celui dont le salaire est le plus élevé, et doit réintégrer son poste antérieur et son salaire à la fin dudit transfert.
- f) Un employé transféré temporairement à la demande de l'Employeur, doit recevoir le salaire du poste qu'il occupait ou du poste auquel il a été transféré, soit celui dont le salaire est le plus élevé, et doit réintégrer son poste antérieur et son salaire à la fin dudit transfert.
- g) Un employé muté à un autre ou à un nouveau poste peut réintégrer son ancien poste dans les deux (2) années qui suivent sa mutation, sans qu'un affichage ne soit nécessaire dans les cas où :
  - i) Le poste qu'occupait l'employé muté devient vacant.
  - ii) Le nombre d'heures du poste qu'occupait l'employé avant la mutation était réduit mais a été rétabli depuis.
  - iii) Le poste aboli qu'occupait l'employé avant la mutation est recréé.
- h) Lorsqu'un affichage temporaire est prolongé et/ou qu'une période de vacances est prise immédiatement après l'expiration d'une absence pour laquelle un affichage fut fait conformément à l'Article 12.01, cette période sera présumée être la continuation de l'affichage et aucun affichage additionnel ne

posting shall be required to fill the additional vacancy arising out of the vacation period.

The employee shall be entitled to take his vacation period immediately prior to his return to work subject to the other provisions of this Agreement.

## 12.02

### a) Method of Making Appointments

In making staff changes, transfers and/or promotions in the bargaining unit, appointments shall be made to the applicant with greater seniority when referring to the posted seniority list and having the required qualifications.

The Employer agrees that it will discuss the awarding of the position to a junior employee with the Union executive prior to making the announcement, in cases where it fills a job posting with a junior applicant.

For all internal postings, an employee shall confirm his interest in the position sought by completing the applicable form. The application form must be received by the set deadline. The employee shall remit his application at the Home's administration office during office hours or send it directly to the Human Resources department.

### b) Outside Appointments

No outside appointment to any vacancy shall be made until the applications of present members of the bargaining unit have been fully processed, if any such applications are pending.

## 12.03 When to Declare a Position Vacant

A position shall not be considered vacant when the employee occupying the position is absent from work for a period of (30) days or less, due to sickness, accident, leave of absence or vacations.

sera requis pour combler cette période d'absence additionnelle.

L'employé aura droit de prendre cette période de vacances immédiatement avant son retour au travail et ce, sujet aux autres dispositions de la Convention collective.

## 12.02

### a) Méthode de recrutement

Lors de changements, de mutations et/ou de promotions au sein du personnel de l'unité de négociations, le candidat ayant le plus d'ancienneté en fonction de la dernière liste d'ancienneté affichée et les compétences nécessaires sera recruté.

L'Employeur s'engage à discuter avec le syndicat de l'obtention d'un poste par un employé junior avant de confirmer la nomination dans les cas où un poste affiché est comblé par un candidat junior.

Lors d'affichage interne, tout employé devra signifier son intérêt envers le poste convoité en complétant le formulaire de demande d'emploi d'usage. Le formulaire doit être reçu dans les délais prescrits. Il peut être remis soit au bureau de l'administration de la Résidence Prescott et Russell pendant les heures d'ouverture du bureau ou être acheminé directement au département des Ressources humaines.

### b) Recrutement à l'extérieur

Aucune nomination à l'extérieur ne sera faite avant que les applications des membres actuels de l'unité de négociations n'aient été considérées, si de telles applications sont en suspens.

## 12.03 Quand déclarer un poste vacant

Un poste ne sera pas considéré vacant lorsque l'employé qui occupe ce poste est absent du travail pour une période de trente (30) jours ou moins, à cause de maladie, accident, de congés ou de vacances.

#### 12.04 Trial Period

The candidate chosen internally shall have a trial period of fifteen (15) working days in the following conditions:

- a) when the position posted involves a work shift that is different from the one held by the employee (day/evening/night);
- b) when the position posted represents a greater number of hours worked per day or per pay period;
- c) when the position posted is in la Promenade du Jardin;
- d) when the position posted is part of another classification of service than the one held by the employee.

In the event the position posted does not involve any of the conditions mentioned above, there shall be no trial period.

The employee can return to his previous position within this period.

Conditional on satisfactory performance, such promotion or transfer shall become permanent after completion of the trial period. The trial period can be prolonged by a period of time equivalent to such trial period at the Employer's request as long as there is no abuse or this does not become normal practice. Should the employee be returned or decide to return to his previous position, the Employer can nominate the following qualifying candidate on the list of candidates submitted for this position.

In the event that the successful applicant proves unsatisfactory in the position during the aforementioned trial period, or if the employee finds himself unable to perform the duties of the new job classification, he shall be returned to his former position and salary without loss of seniority. Any other employee promoted or transferred because of the rearrangement of positions shall also be returned to his former position and salary without loss of seniority.

#### 12.04 Période d'essai

Le candidat choisi à l'interne aura une période d'essai d'une durée de quinze (15) jours travaillés dans les conditions suivantes :

- a) dans le cas où le poste affiché implique un quart de travail qui est différent de celui détenu par l'employé (jour/soir/nuite);
- b) dans le cas où le poste affiché représente un plus grand nombre d'heures de travail par jour ou période de paie;
- c) dans le cas où le poste affiché est à la Promenade du Jardin;
- d) dans le cas où le poste affiché fait partie d'une autre classification de service que celle détenue par l'employé.

Dans l'éventualité où le poste affiché n'implique aucune des conditions ci-haut mentionnées, il n'y aura aucune période d'essai.

L'employé peut retourner à son ancien poste à l'intérieur de cette période.

Sous réserve d'un travail satisfaisant, une telle promotion ou mutation deviendra définitive après la période d'essai complétée. Cette période d'essai peut être prolongée d'une période de temps équivalente à la demande de l'Employeur en autant qu'il n'y ait pas d'abus de la gestion et/ou que cette pratique devienne norme courante. Advenant que l'employé est retourné à son poste et/ou décide de retourner par lui-même, l'Employeur peut nommer l'employé s'étant classé plus bas lors de l'affichage initial.

Au cas où l'employé ne remplit pas sa tâche d'une manière satisfaisante au cours de ce délai, ou au cas où il s'avère inapte à remplir ses nouvelles fonctions, il sera réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté aux conditions et salaire antérieurs. Tout employé promu ou transféré par suite de ce changement de fonctions sera lui aussi réintégré à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté et aux conditions et salaire antérieurs.

### 12.05 Union Notification

The Union shall be notified of all commencements of employment, transfers of employment, change of status of employees and all termination of employment.

## **ARTICLE 13 – LAYOFFS AND RECALLS**

### 13.01 Layoff and Rehiring Procedure

Both parties recognize that job security should increase in proportion to length and quality of service. Therefore, in the event of a layoff, employees shall be laid off in the reverse order of their seniority, provided that the remaining employees have the required qualifications to do the job.

Employees shall be recalled in the order of their seniority provided that they have the necessary qualifications to do the job.

A layoff is defined as a reduction of the regular hours of work of a full-time or part-time employee as set out in articles 1.01 (1) and 1.01 (2) of this Agreement.

### 13.02 No New Employees

No new employees will be hired until those laid off have been given an opportunity of re-employment, according to the provision of Article 12.02 of the present Agreement.

### 13.03 Notice of Layoff

The Employer shall notify employees who are to be laid off at least ten (10) working days prior to the layoff becoming effective or in accordance with the period prescribed in the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time. If the employee laid off has not had the opportunity to work ten (10) days after notice of layoff, he shall be paid in lieu of work for that part of ten (10) days during which work was not made available.

### 12.05 Avis au syndicat

Le syndicat doit être informé de la date d'entrée en fonction d'un nouvel employé, de la mutation d'un employé, des changements de classification et de toute cessation d'emploi des employés.

## **ARTICLE 13 – MISES À PIED ET RAPPELS**

### 13.01 Mises à pied et procédure de réembauche

Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi s'accroît en proportion de la durée et de la qualité du service. Donc, dans le cas d'une mise à pied, les employés sont licenciés dans l'ordre inverse de leur ancienneté, moyennant que les autres employés en poste possèdent les qualifications nécessaires pour remplir le poste en question.

Les employés seront rappelés au travail dans l'ordre de leur ancienneté pour autant qu'ils possèdent les qualifications nécessaires pour exécuter le travail.

Une mise à pied se définit comme étant une réduction des heures régulières de travail d'un employé à temps plein ou à temps partiel tel qu'énoncé aux articles 1.01 (1) et 1.01 (2) de la présente Convention.

### 13.02 Aucun nouvel employé

Aucun nouvel employé ne sera embauché tant que les employés mis à pied n'auront pas eu l'opportunité de retourner au travail, selon les dispositions dans l'Article 12.02 de la présente Convention.

### 13.03 Avis de mise à pied

L'Employeur doit informer les employés devant être mis à pied au moins dix (10) jours ouvrables avant que la mise à pied entre en vigueur ou selon la période prévue dans la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications. Si l'employé qui est mis à pied n'a pas la chance de travailler dix (10) jours après l'avis de mise à pied, il reçoit une rémunération pour la partie des dix (10) jours durant laquelle aucun travail ne lui a été confié.

#### 13.04 Grievances on Layoff

Grievances concerning layoffs due to a reduction in the work force shall be initiated at Step 3 of the grievance procedure.

#### 13.05 Recall Rights

A recalled employee shall have the right to return to his own position held before the layoff or to an equivalent to that position for a period of eighteen (18) months following his lay off.

### **ARTICLE 14 – HOURS OF WORK**

#### 14.01 Normal Hours of Work

The normal hours of work for full-time employees shall be forty (40) hours per week worked in five (5) eight (8) hour days including a half hour (½) paid meal period. Existing practice with respect to meal period will continue and as much as possible, meal period will be uninterrupted. If circumstances require that an employee be interrupted in meal period, he will be permitted a meal period later in the shift.

The Supervisor shall distribute all hours of work which become available in a service to regular part-time employees of the said service to a maximum of forty (40) hours per week per part-time employee prior to allocating such hours to casual employees and then to students.

#### 14.02 Working Schedule

Schedules of working hours will be posted at least three (3) weeks in advance of the week to which they apply.

Regular full-time and regular part-time employees can under no circumstances declare themselves non-available for their regular shifts set on the schedule.

The regular part-time employee has the option to limit his work shifts to his master schedule if:

#### 13.04 Griefs en rapport avec des mises à pied

Les griefs en rapport avec des mises à pied à cause d'une réduction dans le personnel seront initiés à la troisième (3<sup>e</sup>) étape de la procédure de griefs.

#### 13.05 Droit de rappel

Un employé qui est rappelé conserve le privilège de reprendre le poste détenu avant sa mise à pied ou un autre de statut équivalent pour une période de dix-huit (18) mois suivant sa mise à pied.

### **ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL**

#### 14.01 Heures normales de travail

Les heures normales de travail pour les employés réguliers temps plein sont de quarante (40) heures par semaine, travaillées au rythme de cinq (5) journées de huit (8) heures incluant une demi-heure (½) d'arrêt payée pour la période de repas. La pratique actuelle face à la période de repas sera continuée et, en autant que possible, la période de repas ne sera pas interrompue. Advenant que la période de repas d'un employé soit interrompue, cet employé aura droit à une période de repas plus tard dans son horaire de travail.

Le superviseur devra répartir toutes les heures de travail qui sont disponibles dans un service aux employés réguliers à temps partiel de ce service, jusqu'à un maximum de quarante (40) heures par semaine par employé à temps partiel avant d'allouer ces heures aux employés occasionnels et ensuite aux étudiants.

#### 14.02 Horaire de travail

Les horaires de travail seront affichés au moins trois (3) semaines avant la semaine à laquelle ils s'appliquent.

Les employés réguliers temps plein et régulier temps partiel ne peuvent en aucun temps se déclarer non disponibles pour leurs quarts réguliers placés à l'horaire.

L'employé régulier temps partiel a l'option de limiter ses quarts de travail à son horaire maître si :

a) il est âgé de soixante-cinq ans (65); ou

- a) he is sixty-five (65) years of age; or
- b) he has reached factor 70 (age plus years of service at the Prescott and Russell Residence total 70 or more).

An eligible employee may exercise this option once per calendar year by notifying his supervisor in writing.

The Employer is nonetheless permitted to offer, but not impose, vacant work shifts to a part-time employee who has exercised his option to limit his work shifts to his master schedule.

A retired employee who is rehired will also have the option to limit his work shifts to his master schedule if he meets one of the two criteria listed above.

All leaves or authorized absences by the employee from his regular hours of work require the proper requests and approvals.

#### 14.03

##### a) Changes to Posted Schedules

Any changes of posted schedules shall be limited as far as practicable and, in such an event, the employee concerned will be notified as far in advance as possible.

##### b) Error in Assignments of Shifts

In the event an error in assigning shifts is assumed by the Employer, the employee who was prejudiced can choose to work an equivalent number of hours lost in supernumerary or receive fifty percent (50%) of his salary that he could have earned if he had worked those lost hours.

##### c) Work Shifts Exchange

Employees holding the same classification within the same service who wish to exchange work shifts or days off will make such request in writing to the Supervisor or his representative before noon of the day preceding the exchanged shift. The approval of the Supervisor or his representative shall not be

- b) il a atteint le facteur 70 (âge plus années de service à la Résidence Prescott et Russell totalisent 70 ou plus).

L'employé éligible peut exercer cette option une (1) fois par année calendrier en avisant par écrit son superviseur.

L'Employeur est tout de même permis d'offrir, et non imposer, des quarts de travail non comblés à l'employé temps partiel qui a exercé son option de limiter ses quarts de travail à son horaire maître.

Un employé à la retraite qui est réembauché aura également l'option de limiter ses quarts à son horaire maître si celui-ci rencontre un des deux critères énoncés ci-haut.

Toute demande de congé ou d'absence reconnue d'un employé de ses heures régulières de travail nécessitera les demandes et approbations requises.

#### 14.03

##### a) Changements aux horaires affichés

Tous changements aux horaires affichés seront limités autant que possible et, dans un tel cas, l'employé concerné devra être avisé le plus tôt possible.

##### b) Erreur dans l'assignation de quarts

Advenant qu'une erreur dans l'assignation de quarts est reconnue par l'Employeur, l'employé devant être dédommagé aura le choix de travailler, en surnuméraire à l'horaire, un nombre d'heures équivalentes à ce qu'il a perdu ou pourra recevoir cinquante pourcent (50 %) du salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé les heures perdues.

##### c) Échange de quarts de travail

Les employés détenant la même classification dans le même service qui désirent échanger des quarts de travail ou des journées de congé doivent soumettre leur demande par écrit au superviseur ou à son représentant avant midi de la journée qui précède le début du quart de travail échangé. L'approbation du superviseur ou son représentant

unreasonably withheld. In no case can such an exchange entail any overtime remuneration and all exchanges must be completed within the same pay period. An employee remains responsible to cover his shift being exchanged.

The Supervisor shall, where practicable, provide, for full-time employees:

- i) that weekends off shall be allocated on an equitable basis;
- ii) that there be a minimum of fourteen (14) hours off between changes of shift.

In the event that this requirement is not met by the Supervisor, the employee shall be paid one and one half (1½) times his regular rate of pay, for all hours worked in the following shift.

#### d) Consecutive Working Days

Whenever practicable, the schedule will provide for not more than five (5) consecutive working days. A sixth (6<sup>th</sup>) consecutive working day and successive consecutive working days shall be paid for at the rate of overtime of time and one half (1½) provided that the premium rate shall not apply when an employee works more than five (5) consecutive days at his own request.

#### e) Part-Time Employees

Part-time employees shall not be scheduled to work two (2) consecutive weekends. Hours of work shall be distributed equally among part-time employees of a service. Where there is a dispute in allocating hours, seniority shall be the determining factor.

#### 14.04 Break and Meal Periods

A fifteen (15) minute paid rest period is permitted and taken in an area made available by the Employer.

All employees assigned to an eight (8) hour shift will

ne peut être refusée déraisonnablement. Dans aucun cas, un tel échange ne doit entraîner une rémunération pour temps supplémentaire et tous les échanges doivent être complétés à l'intérieur de la même période de paie. Un employé demeure responsable du remplacement de son quart échangé.

Le superviseur doit, dans la mesure du possible, allouer aux employés à temps plein :

- i) des fins de semaine de congé sur une base équitable;
- ii) un minimum de quatorze (14) heures de congé entre les changements de quarts de travail.

Advenant que ces exigences ne puissent être remplies par le superviseur, l'employé recevra une rémunération au taux d'une fois et demie (1½) de son salaire régulier pour toutes les heures travaillées inscrites à son prochain quart de travail.

#### d) Nombre de jours consécutifs de travail à l'horaire

Lorsque possible, l'horaire ne contiendra pas plus de cinq (5) jours consécutifs de travail. Un sixième (6<sup>e</sup>) jour consécutif de travail ainsi que tous les autres jours consécutifs seront rémunérés au taux de temps supplémentaire de temps et demi (1½) moyennant que la prime ne s'applique pas lorsqu'un employé demande de travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

#### e) Employés à temps partiel

Les employés à temps partiel ne seront pas tenus de travailler deux (2) fins de semaine consécutives. Les heures de travail seront distribuées également entre les employés à temps partiel d'un service. Lorsqu'il y aura un litige sur l'attribution des heures, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

#### 14.04 Période de repos et de repas

La période de repos est d'une durée de quinze (15) minutes payées et est prise dans un local mis à la disposition des employés par l'Employeur.

Tous les employés assignés à l'horaire d'un quart de travail de huit (8) heures ont droit à deux

be permitted two (2) rest periods, being one in the first half of their shift and one in the second half, plus a half hour meal period, as scheduled by the Supervisor based on the operational needs of the service.

All employees assigned to a shift of less than eight (8) hours will only be permitted one rest period per shift, as scheduled by the Supervisor, based on the operational needs of the service.

#### 14.05 Reporting Pay Guarantee

Employees who report for any scheduled shift will be guaranteed at least four (4) hours of work, or if no work is available, will be paid at least four (4) hours when work is not available due to conditions beyond the control of the Home. The reporting allowance outlined herein shall not apply whenever an employee has received prior notice not to report to work.

### ARTICLE 15 – OVERTIME AND SHIFT WORK

#### 15.01 Overtime Defined

For full-time or part-time employees, an overtime premium of time and one half (1½) shall be paid for all hours worked in excess of forty (40) hours per week, eight (8) hours per day or more than eight (8) consecutive hours with the exception of Public Holidays paid as per Article 16.04.

#### 15.02 No Layoff to Compensate for Overtime

Employees shall not be required to take time off during regular hours to equalize any overtime worked.

#### 15.03 Minimum Call-Back Time

An employee who is called back by his supervisor and is required to work outside his regular hours

périodes de repos, soit une durant la première moitié de leur journée de travail et l'autre durant la deuxième moitié, en plus d'une demi-heure d'arrêt pour repas qui sont déterminées par le superviseur en fonction des besoins du service.

Tous les employés assignés à l'horaire d'un quart de travail de moins de huit (8) heures ont droit à une période de repos seulement pendant leur quart de travail qui sera déterminée par le superviseur en fonction des besoins du service.

#### 14.05 Rémunération garantie lorsqu'un employé se présente au travail

Les employés qui se présentent au travail tel qu'inscrit à l'horaire sont assurés d'au moins quatre (4) heures de travail, ou si aucun travail n'est disponible dû à des circonstances incontrôlables de la part de la Résidence, ces employés seront rémunérés pour au moins quatre (4) heures. Les allocations s'appliquant aux employés qui se présentent au travail tel qu'inscrit à l'horaire ne s'appliquent pas lorsqu'un employé a été avisé de ne pas se présenter au travail.

### ARTICLE 15 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL

#### 15.01 Définition de temps supplémentaire

Pour les employés à temps plein ou temps partiel, toute période de temps au-delà de la semaine de quarante (40) heures, de la journée de huit (8) heures ou de plus de huit (8) heures consécutives sera rémunérée au taux d'une fois et demie (1½) à l'exception des congés fériés rémunérés selon l'Article 16.04.

#### 15.02 Pas de mises à pied pour compenser le temps supplémentaire

Les employés ne seront pas tenus de prendre des congés durant les heures normales de travail afin d'égaliser le temps supplémentaire travaillé.

#### 15.03 Temps minimum pour rappel

Un employé rappelé au travail par son superviseur à l'extérieur de ses heures régulières de travail sera rémunéré pour un minimum de trois (3) heures à

shall be paid for a minimum of three (3) hours at overtime rates, if overtime rates are applicable. Travelling time shall not be considered.

#### 15.04 Sharing of Overtime and Call-Back

The Supervisor will endeavour to distribute any available overtime or call-back among its employees within each service, who are willing, by seniority, and qualified to perform the available work.

In the event there are no qualified or willing employees within the service to perform the available work, then the work will be offered to the most senior qualified employee within the bargaining unit.

All available male predominant overtime shifts for Personal Support Workers becoming available due to an absence or available at the time of posting the master schedule will be offered as per the following steps:

1. First, to part-time employees from the male classification "infirmier" of the service in need, paid at the regular rate.
2. If unfilled as per point 1, offered to part-time employees, from the female "nursing" classification of the service in need, paid at the regular rate.
3. If unfilled as per point 1 and 2, offered to full time employees from the male classification "infirmier" of the service in need, paid as overtime.
4. If unfilled as per point 1, 2 and 3, offered to full time employees from the female classification "nursing" of the service in need, paid as overtime.

#### 15.05 Overtime During Layoffs

Overtime will not be used to avoid recalling employees from a layoff.

temps supplémentaire au taux prescrit, si les primes d'heures supplémentaires s'appliquent. L'Employeur ne tiendra pas compte du temps de déplacement.

#### 15.04 Répartition du temps supplémentaire et des rappels

Le superviseur tentera de distribuer le temps supplémentaire ou les rappels parmi ses employés qui sont consentants, par ordre d'ancienneté, et qualifiés pour le travail à effectuer à l'intérieur de chaque service.

Advenant qu'il n'y ait pas d'employés consentants et qualifiés à l'intérieur du service pour le travail à effectuer, ledit travail sera offert à l'employé détenant les qualifications et le plus d'ancienneté à l'intérieur de l'unité de négociations.

Tous les quarts de travail en temps supplémentaire de préposés en soins et services personnels à prédominance masculine devenant disponibles suite à une absence ou bien non comblés lors de l'affichage de l'horaire seront offerts selon les étapes suivantes :

1. En premier aux employés à temps partiel de la classification masculine « infirmier » du service concerné, rémunérés au taux régulier.
2. Si le quart n'est pas comblé selon le point 1, offert aux employées à temps partiel de la classification féminine « nursing » du service concerné, rémunérées au taux régulier.
3. Si le quart n'est pas comblé selon les points 1 et 2, offerts aux employés à temps plein de la classification masculine « infirmier » du service concerné, rémunérés en temps supplémentaire.
4. Si quart n'est pas comblé selon les points 1, 2 et 3, offert aux employées à temps plein de la classification féminine « nursing » du service concerné, rémunérées en temps supplémentaires.

#### 15.05 Temps supplémentaire durant les mises à pied

Le temps supplémentaire ne sera pas utilisé pour éviter de rappeler au travail les employés mis à pied.

### 15.06 Weekend Off

An employee who accepts to work his weekend off will be paid at time and one half (1.5) his regular rate for all his hours worked during his weekend off unless:

- a) the employee has requested to work during his weekend off;
- b) the employee has requested weekend work (availability of the casual worker); or
- c) the employee holds a job which the work schedule only includes weekend shifts (weekend worker).

## **ARTICLE 16 – PUBLIC HOLIDAYS**

### 16.01 List of Public Holidays

- a) Regular and temporary full-time employees shall be entitled to the following paid holidays in accordance with the qualifying conditions in the *Ontario Employment Standards Act*, as amended from time to time.

New Year's Day  
Day after New Year  
Family Day  
Good Friday  
Easter Monday  
Victoria Day  
Canada Day  
Civic Holiday  
Labour Day  
Thanksgiving Day  
Christmas Day  
Boxing Day

- b) Part-time employees shall be entitled to the following paid holidays in accordance with the qualifying conditions in the *Ontario Employment Standards Act*, as amended from time to time.

New Year's Day  
Family Day  
Good Friday  
Victoria Day

### 15.06 Fin de semaine de congé

Un employé qui accepte de travailler sa fin de semaine de congé sera rémunéré à une fois et demie (1.5) son taux régulier pour toutes ses heures travaillées durant sa fin de semaine de congé sauf si :

- a) l'employé a demandé de travailler sa fin de semaine de congé;
- b) l'employé a demandé un travail de fin de semaine (disponibilité de l'employé occasionnel); ou
- c) l'employé occupe un poste dont l'horaire de travail comprend seulement des quarts la fin de semaine (weekend worker).

## **ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS**

### 16.01 Liste des jours fériés

- a) Les employés réguliers et temporaires à temps plein ont droit aux jours fériés suivants selon les conditions d'admissibilité énoncées par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* avec ses modifications.

Le jour de l'An  
Le lendemain du jour de l'An  
Le jour de la Famille  
Le Vendredi Saint  
Le Lundi de Pâques  
La fête de la Reine  
La fête du Canada  
Le congé civique  
La fête du Travail  
L'Action de grâce  
Le jour de Noël  
Le lendemain de Noël

- b) Les employés à temps partiel ont droit aux jours fériés suivants selon les conditions d'admissibilité énoncées par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* avec ses modifications.

Le jour de l'An  
Le jour de la Famille  
Le Vendredi Saint  
La fête de la Reine  
La fête du Canada

Canada Day  
Civic Holiday  
Labour Day  
Thanksgiving Day  
Christmas Day  
Boxing Day

Le congé civique  
La fête du Travail  
L'Action de grâce  
Le jour de Noël  
Le lendemain de Noël

#### 16.02 Work on a Public Holiday

When a paid public holiday falls on a day which a full-time employee is scheduled to work and he works, he shall be paid at the rate of time and one half (1½) and allowed another day off with pay at a time agreeable to both parties.

#### 16.03 Work on a Public Holiday for Part-Time Employees

Part-time employees working on paid public holidays as provided in Article 16.01 will be paid time and one half (1½).

#### 16.04 Public Holidays on Day Off

When a paid public holiday falls on a day on which a full-time employee is not scheduled to work and he is required to work, he shall be paid at the rate of double time and one half.

#### 16.05 Public Holidays on Scheduled Day Off

When a paid public holiday falls on an employee's scheduled day off and he does not work, the employee shall receive another day off with pay at a time agreeable to the Employer and the employee.

#### 16.06 Christmas or New Year's Off

The Christmas or New Year's Holiday schedule will take into account preference and seniority of employees. The casual employee shall be scheduled to work either on Christmas or New Year's Day. The part-time employee will have two (2) consecutive days off during the holiday season, either at Christmas or New Year's Day.

#### 16.07 Accumulated Statutory Holidays

It is possible for any employee to accumulate

#### 16.02 Travail lors d'un jour férié

Lorsqu'un jour férié payé tombe une journée où un employé à temps plein est inscrit à l'horaire et qu'il travaille, ledit employé sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) et se verra allouer une autre journée de congé à un moment convenable aux deux parties.

#### 16.03 Travail lors d'un jour férié pour les employés à temps partiel

Les employés à temps partiel travaillant un jour férié payé tel que stipulé à l'Article 16.01 seront rémunérés au taux d'une fois et demie (1½).

#### 16.04 Jour férié lors d'un jour de congé

Lorsqu'un jour férié payé tombe une journée où l'employé à temps plein n'est pas inscrit à l'horaire mais doit travailler, il sera rémunéré à temps double et demi.

#### 16.05 Jour férié lors d'un jour de congé prévu à l'horaire

Lorsqu'un jour férié payé tombe une journée où l'employé n'est pas inscrit à l'horaire et qu'il ne travaille pas, il aura droit à un autre jour de congé payé à un moment qui convient à l'Employeur et à l'employé.

#### 16.06 Congé de Noël ou du Jour de l'An

L'horaire des congés tiendra compte de la préférence et de l'ancienneté pour le congé de Noël ou du jour de l'An. L'employé occasionnel sera inscrit à l'horaire à Noël ou au jour de l'An. L'employé temps partiel aura deux (2) journées de congé consécutives durant la période des fêtes, soit à Noël ou au Jour de l'An.

#### 16.07 Jours fériés accumulés

Il est possible pour tout employé d'accumuler des jours fériés dans une banque d'heures.

statutory holidays in a bank of hours.

That being said, any employee who has the equivalent of more than five accumulated statutory holidays as of November 30<sup>th</sup> of each year will be paid out the supplementary days on the first (1<sup>st</sup>) pay period in December.

The employee may also choose to monetize more holidays or all of them by making a request. This request must be received by the Human Resources Department by November 15.

The Employer shall pay the regular or temporary full-time employee who returns to a part-time position, an amount representing (if any) leave credits accrued at the time of his change of status.

## **ARTICLE 17 – VACATIONS**

17.01

### **a) Annual Vacation Allotment**

An employee shall receive an annual vacation with pay in accordance with his years of service as of March 31<sup>st</sup> of each year, as follows:

- Less than one year - 5/6 working day for each month or 4%;
- After one (1) year - 2 weeks or 4%;
- After three (3) years or more - 3 weeks or 6%;
- After eight (8) years or more - 4 weeks or 8%;
- After fifteen (15) years or more - 5 weeks or 10%;
- After twenty (20) years of service: Twenty-six (26) days or 10%;
- After twenty-one (21) years of service: Twenty-seven (27) days or 10.5%;
- After twenty-two (22) years of service: Twenty-eight (28) days or 11%;
- After twenty-three (23) years of service: Twenty-nine (29) days or 11.5%;
- After twenty-four (24) years of service: Thirty (30) days or 12%.

Vacation credits calculated in days and/or in weeks are applicable to regular full-time employees while

Ceci dit, tout employé ayant l'équivalent de plus de cinq (5) jours fériés accumulés au 30 novembre de chaque année recevra un versement de ces jours fériés supplémentaires lors de la première (1<sup>ère</sup>) période de paie du mois de décembre.

L'employé peut également choisir de se faire monnayer plus de jours fériés ou la totalité de ceux-ci en en faisant la demande. Cette demande doit être reçue au département des Ressources humaines avant le 15 novembre.

L'Employeur verse à l'employé régulier ou temporaire à temps plein qui retourne à un poste temps partiel un montant représentant (le cas échéant) ses crédits de congés accumulés au moment de son changement de statut.

## **ARTICLE 17 – VACANCES**

17.01

### **a) Allocation de vacances annuelles**

Un employé bénéficiera de vacances annuelles avec rémunération conformément à ses années de service reconnues au 31 mars de chaque année comme suit :

- Moins d'une année - 5/6 journée de travail pour chaque mois ou 4%;
- Après une (1) année - 2 semaines ou 4%;
- Trois (3) années ou plus - 3 semaines ou 6%;
- Huit (8) années ou plus - 4 semaines ou 8%;
- Quinze (15) années ou plus - 5 semaines ou 10%;
- Après vingt (20) années de service : Vingt-six (26) journées ou 10%;
- Après vingt-et-une (21) années de service : Vingt-sept (27) journées ou 10.5%;
- Après vingt-deux (22) années de service : Vingt-huit (28) journées ou 11%;
- Après vingt-trois (23) années de service : Vingt-neuf (29) journées ou 11.5%;
- Après vingt-quatre (24) années de service : Trente (30) journées ou 12%

Les crédits de vacances calculés en journées et/ou en semaines s'appliquent aux employés réguliers à temps plein. Les crédits de vacances s'appliquant

vacation credits in percentages of the previous year earnings except in lieu of benefits are applicable to all other employees.

Nonetheless, vacation credits to employees other than regular full-time may not exceed the equivalent vacation credits of the regular full-time employees. Those vacation credits will thereafter be transformed into hours for the part-time employee for the purpose of selecting vacation time and paid out to the casual employee at each pay period according to the applicable vacation percentage.

Whenever a part-time employee moves to the next percentage level for credited vacations in accordance to his years of service on March 31<sup>st</sup>, the vacation credits for the new vacation year will be adjusted.

As of April 1<sup>st</sup>, 2006, the percentage will be calculated on the salary earned from April 1<sup>st</sup>, 2005 to March 31<sup>st</sup>, 2006 and so on for subsequent years.

#### b) Annual Vacation Pay in Hours or Percentage

Vacation pay to full-time employees shall be paid at the rate of pay in effect prior to the vacation period.

An employee shall continue to accumulate his credited service while on maternity and/or parental leave, on short-term disability and during the first twelve months following an accident compensated by WSIB. The annual vacation credits will be recognised in accordance to the credited service on March 31<sup>st</sup> of each year. The number of annual vacation days will be determined on a prorata basis in accordance with the number of full months of service, or time on maternity leave or short-term disability during the previous year.

#### 17.02 Vacation Adjustments for Terminating Employee

An employee who terminated his employment at any time in his vacation year but has taken more vacation than the entitled proportionate amount of

à tous les autres employés seront calculés au pourcentage des gains de l'année précédente excluant le pourcentage tenant lieu de bénéfices.

Toutefois, les crédits de vacances accordés aux employés autres que réguliers temps plein ne pourront excéder l'équivalent en crédits de vacances des employés réguliers temps plein. Ces crédits de vacances seront transformés en heures par la suite pour l'employé temps partiel pour fin de choix de vacances et monnayé à l'employé occasionnel à chaque période de paie selon le pourcentage de vacances applicable.

Lorsque l'employé temps partiel passe à un niveau supérieur de pourcentage de vacances en fonction de ses années de service au 31 mars, les crédits de vacances, de la nouvelle année de vacances qui débute en avril, seront ajustés.

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2006, le pourcentage s'appliquera sur les gains d'avril 2005 à mars 2006 et ainsi de suite pour les années subséquentes.

#### b) Vacances annuelles payées en heures ou en pourcentage

La paie de vacances pour les employés à temps plein sera payée au taux horaire en vigueur avant la période de vacances.

L'employé verra son état de service reconnu s'accumuler pour la durée de son absence lorsqu'il sera en congé de maternité et/ou parental, en invalidité de courte durée et lors des douze premiers mois suite à un accident de travail compensé par la CSPAAAT. Les crédits de ses vacances seront déterminés selon l'état de service reconnu au 31 mars de chaque année, mais le nombre de jours de vacances annuelles auxquelles il a droit sera déterminé au prorata du nombre de mois complets travaillés, ou passés en maternité ou invalidité de courte durée pour l'année précédente.

#### 17.02 Ajustements des vacances au départ de l'employé

Un employé qui a quitté son emploi durant l'année et qui a bénéficié de plus de vacances annuelles que le nombre de vacances auquel il a droit proportionnellement pour cette année, se verra

vacation shall have the difference between the annual vacation earned and taken deducted from his pay. Should this amount exceed the amount owed by the Employer, the employee will then have to reimburse the difference to the Employer.

#### 17.03 Vacation Pay for Deceased Employee

The Employer agrees to pay the prorated amount of vacation pay earned to the estate of any employee whose employment is terminated by death at any time in the deceased's vacation year before the deceased has taken his vacation.

#### 17.04 Vacation Selection

The Employer will confirm each employee's vacation credits for the current year by April 15<sup>th</sup>.

Employees shall notify the Administrator and/or their assigned representative of their vacation selection during pre-established meetings scheduled on a seniority basis within each service classification. The meetings for vacation selection will commence, at the latest, the last week of April so the vacation selection process may be completed on June 1<sup>st</sup> of every year.

#### 17.05 Vacation Schedules

Vacation schedules in effect until April 30<sup>th</sup> of the following year shall be posted by June 1<sup>st</sup> each year and shall not be changed unless mutually agreed to by the employee and the Supervisor.

#### 17.06 Unbroken Vacation Period

An employee shall be entitled to receive unbroken vacations unless otherwise mutually agreed upon between the employee concerned and the Supervisor.

An employee shall also be entitled to receive his vacation in minimum increments of one day upon approval of the Supervisor.

It is understood that one (1) week vacation includes a seven (7) consecutive day period starting at 00:01

déduit de sa paie la différence entre les vacances gagnées et les vacances prises. Si cette déduction était supérieure aux sommes dues par l'Employeur, l'employé devra rembourser la différence à l'Employeur.

#### 17.03 Paie de vacances d'un employé décédé

L'Employeur s'engage à verser à la succession le montant proportionnel de paiement de vacances accumulées jusqu'à la fin de l'emploi d'un employé qui est décédé avant que ledit employé ait pris ses vacances annuelles.

#### 17.04 Choix de vacances

L'Employeur confirmera les crédits de vacances de chaque employé pour l'année en cours au plus tard le 15 avril.

Les employés avisent l'administrateur et/ou leur représentant attitré de leur choix de vacances lors de rencontres préétablies et fixées selon l'ancienneté des employés à l'intérieur de chacune des classifications du service. Les rencontres pour le choix de vacances débuteront, au plus tard, la dernière semaine du mois d'avril afin que le processus de choix de vacances soit complété le 1<sup>er</sup> juin de chaque année.

#### 17.05 Horaire des vacances

Les horaires de vacances en vigueur jusqu'au 30 avril de l'année suivante doivent être affichés au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année et ne peuvent être changés à moins d'une entente mutuelle entre l'employé et le superviseur.

#### 17.06 Période de vacances ininterrompue

L'employé a droit à une période de vacances ininterrompue à moins d'une entente mutuelle entre l'employé concerné et le superviseur.

Un employé pourra prendre ses vacances par période minimale d'une journée avec l'approbation du superviseur.

Il est entendu qu'une (1) semaine de vacances comprend une période de sept (7) jours consécutifs, commençant le samedi à 0 h 01

Saturday to the following Friday till midnight.

#### 17.07 Sick Days during Annual Vacation

If an employee so desires, sick leave can be substituted for vacation when it can be established that the employee was admitted to a hospital stay while on vacation.

#### 17.08 Approved Bereavement Leave during Annual Vacation

When an employee submits proof that he qualifies for bereavement leave during his period of annual vacation, there shall be no deduction from accrued vacation credits for such absence. The period of vacation so displaced by such bereavement leave shall either be added to the vacation period or reinstated for use at a later mutually agreed date.

#### 17.09 Banking Vacation Credits

An employee entitled to three weeks' vacation or more shall be entitled to bank up to a maximum of ten (10) days. The banked vacation shall be taken within any of the following vacation years at the rate of pay prevailing when the vacation is taken.

Any employee who has benefited of at least two (2) weeks vacations in the last year and having accumulated vacation credits may opt to request total or partial payment of these vacations instead of taking them in time off. The employee shall inform the Human Resources department in writing by February 15th. These vacations shall be paid on the last pay period in March.

### **ARTICLE 18 – SICK LEAVE, GROUP INSURANCE, PENSION AND UNIFORMS**

#### 18.01 Sick Leave Defined

Sick leave is defined as being that period of time a regular full-time employee is permitted to be absent from work by virtue of being disabled for physical or

jusqu'à minuit le vendredi suivant.

#### 17.07 Congés de maladie pendant les vacances annuelles

Si un employé le désire, les congés de maladie peuvent remplacer les vacances si l'employé peut démontrer avec preuve à l'appui qu'il a été hospitalisé durant ses vacances.

#### 17.08 Congé de deuil durant les vacances annuelles

Lorsqu'un employé présente des preuves à l'effet qu'il a droit à un congé de deuil durant ses vacances annuelles, aucune déduction de sa réserve de vacances ne sera effectuée. La période de vacances qui a été affectée par ledit congé de deuil sera soit ajoutée à la période de vacances ou restituée pour utilisation ultérieure à un moment déterminé par entente mutuelle.

#### 17.09 Accumulation de vacances

Un employé qui a droit à trois (3) semaines de vacances ou plus a le droit d'accumuler jusqu'à un maximum de dix (10) jours. Ces journées de vacances accumulées pourront être reprises dans n'importe quelle année subséquente, au salaire en vigueur au moment où les vacances sont reprises.

Tout employé ayant pris un minimum de deux (2) semaines de vacances dans la dernière année et possédant un solde de vacances accumulées peut opter de monnayer une partie ou la totalité de ses vacances plutôt que de les prendre en temps. L'employé doit présenter une demande écrite aux Ressources humaines avant le 15 février. Ces vacances seront payées à la dernière période de paie de mars suivant.

### **ARTICLE 18 – CONGÉS DE MALADIE, ASSURANCES, RÉGIME DE RETRAITE ET UNIFORMES**

#### 18.01 Définition d'un congé de maladie

Un congé de maladie est défini comme étant la période de temps allouée à un employé régulier à temps plein pour absence au travail en raison d'incapacité de santé mentale ou physique ou en

mental health reasons or is under the examination or treatment of a health care professional. Employees absent from work because of an accident for which compensation is not payable under the *Workplace Safety and Insurance Act*, as amended from time to time, shall be covered by these sick leave provisions.

When an employee requests a sick leave, he is considered to be on sick leave for a period of sixteen (16) consecutive hours as of the beginning of the shift for which he called in sick.

#### 18.02 Terms of Sick Leave Program

Regular full-time employees having completed a ninety (90) working day waiting period shall be entitled to nine (9) days of paid sick leave per reference period. The reference period is from April 1<sup>st</sup> to March 31<sup>st</sup>. A regular full-time employee shall be paid, if any, an amount equal to seventy percent (70%) of his accrued and unused sick leave credits as of March 31<sup>st</sup> of each calendar year. Such payment shall be made no later than forty-five (45) days after this date.

After three (3) days of consecutive paid sick leave by the Employer, employees must apply for benefits under the short-term disability plan. Accumulated sick leave credits under the previous system may substitute the short-term disability insurance plan if the employee so desires. Short-term disability plan indemnity payments may start from the first working day in the event of an accident or hospitalization. However, if the employee has insufficient sick leave credits, he may first use his accrued public holidays and thereafter his accrued vacation leave to compensate for the waiting period under the short-term disability insurance plan.

Eligibility for short-term disability insurance is determined by the insurer pursuant to the terms of the insurance policy.

cas d'examen ou de traitement par un professionnel de la santé. Les employés absents du travail à la suite d'un accident pour lequel aucune indemnisation n'est prévue en vertu des dispositions de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* avec ses modifications, seront couverts par les dispositions relatives aux congés de maladie.

Lorsqu'un employé se prévaut d'un congé de maladie, il est réputé malade pour une période de seize (16) heures consécutives à compter du début du quart de travail en maladie.

#### 18.02 Modalités du programme de congé de maladie

Les employés réguliers à temps plein ayant terminé une période d'attente de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés auront droit à neuf (9) jours de congé de maladie payé par période de référence. La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars. Un employé régulier à temps plein reçoit, le cas échéant, un montant équivalent à soixante-dix pourcent (70%) de la valeur de ses congés de maladie accumulés et non utilisés au 31 mars de chaque année calendrier. Le versement de ce montant sera effectué au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivants cette date.

Toutefois, après trois (3) jours consécutifs de congé de maladie payé par l'Employeur, les employés doivent demander des prestations du régime d'invalidité de courte durée. Les jours de congé de maladie accumulés selon l'ancien régime pourront être utilisés au lieu de l'assurance invalidité de courte durée si les employés le désirent. Les paiements d'indemnisation du régime d'invalidité de courte durée peuvent commencer le premier jour ouvrable en cas d'accident ou d'hospitalisation. Cependant, si l'employé a une carence de congés de maladie, il peut tout d'abord puiser à même sa banque de congés fériés accumulés et par la suite à même sa banque de vacances accumulées pour éponger la période d'attente en vertu du régime d'assurance invalidité de courte durée.

L'assureur détermine l'admissibilité à l'assurance invalidité de courte durée suivant les modalités de la police d'assurance.

The employee is asked, whenever possible, to call his supervisor or his representative to advise of his intention to take a sick leave at least two (2) hours prior to the start of his day shift and three (3) hours before the start of his evening or night shift.

#### 18.03 Medical Certificates

The Employer may require a medical certificate from an employee for any absence by reason of illness of three (3) days or more. In cases of chronic absences due to illness, the Employer may require a medical certificate from an employee for an absence of less than three (3) days.

#### 18.04 Sick Leave Credit Retention

When a full-time employee is given leave of absence without pay for any reason or is laid off on account of lack of work and returns to work upon expiration of such leave of absence, he shall retain his accumulated credit, if any, existing at the time of such leave or layoff.

#### 18.05 Sick Leave Under Previous System

An employee who resigns or retires and who has sick leave credits under the previous system to his account shall receive an amount equal to fifty percent (50%) of those, not to exceed six (6) months salary, at the salary rate at the time of termination. In the case of an employee's death, such payment shall be made to his designated beneficiary.

The Employer must provide the balance of such leaves on the employees' pay stub.

#### 18.06 Transfer to Part-Time Position and Accumulated Sick Leave Credits

For sick leave credits accumulated under the previous system, an employee who transfers to part-time will retain his accumulated sick leave credits. Should he later transfer back to full-time, these would be re-activated. Should the employee resign or retire, he would be eligible for sick leave

Dans la mesure du possible, on demande à l'employé d'informer son superviseur ou son représentant de son intention d'utiliser un congé de maladie au minimum deux (2) heures avant le début de son quart de travail pour un quart de jour et trois (3) heures avant le début de son quart de travail pour un quart de soirée et de nuit.

#### 18.03 Billet médical

L'Employeur peut exiger un certificat médical lorsqu'un employé s'absente pour trois (3) jours ou plus à cause de maladie. Dans le cas d'absences répétées pour cause de maladie, l'Employeur peut exiger un certificat médical d'un employé qui s'absente pour une période de moins de trois (3) jours.

#### 18.04 Conservation des crédits de maladie

Lorsqu'un employé à temps plein obtient un congé sans solde pour une raison quelconque ou est mis à pied à cause d'une pénurie de travail et retourne au travail à la fin d'un tel congé, etc., il conserve tout crédit qui lui restait au moment dudit congé ou de la mise à pied.

#### 18.05 Congés de maladie selon l'ancien système

Un employé qui démissionne ou qui prend sa retraite, et qui détient un solde de congés de maladies accumulés selon l'ancien système recevra une somme représentant cinquante pourcent (50%) de ceux-ci, calculés au taux salarial à son départ, tout en ne dépassant pas un montant équivalent à six (6) mois de salaire. Dans le cas du décès de l'employé, le paiement en question sera versé au bénéficiaire désigné.

L'Employeur indiquera le solde de ces congés sur le bulletin de paie de l'employé.

#### 18.06 Transfert à un poste temps partiel et la banque de congés de maladie accumulés

Pour les congés de maladie accumulés selon l'ancien système, un employé qui transfère à un poste à temps partiel conservera sa banque de congés de maladie accumulés. Si, plus tard, il reprend un poste à temps plein, ces congés seront réactivés. Si l'employé démissionne ou prend sa retraite, il devient éligible au remboursement prévu

cash out as per Article 18.05.

#### **18.07 Sickness During Declared Outbreak**

The employee who is ill, and is thereby unable to work during an outbreak declared by the Health Unit must make a claim to the WSIB. Pending receipt of the response, the employee can use hours in his banks to compensate for the loss of earnings, beginning with the sick leave bank then subsequently from the other banks available, and this at his sole discretion. This choice must be made at the same time that the WSIB form is completed.

In the event that the WSIB reimburses the employee, the Employer will deduct the full advance in one single payment on the first pay following such reimbursement by the WSIB.

Regular full-time employees must also submit a claim for short-term disability after three days of absence.

#### **18.08 Group Insurance Plan Coverages**

##### **(Applicable to Full-Time Employees Only)**

a) The Employer shall contribute one hundred percent (100%) of the premiums for the following insurance programs for eligible full-time employees, by the carrier it chooses, provided the level of coverage is maintained. The Employer's sole liability is for the payment of premiums.

- Extended Care plan, Formulary 3.
- Vision Care, family protection inclusively four hundred dollars (\$400) per twenty-four (24) month period and eye exam eighty (\$80) per twenty-four (24) month period.
- Acupuncture fees will be, reimbursed up to the yearly maximum stated in the insurance contract.
- The coverage for reimbursement of prescription drugs for eligible employees

à l'Article 18.05.

#### **18.07 Maladie durant une flambée déclarée**

L'employé qui est malade, et se trouve par le fait même en incapacité de travailler lors d'une flambée déclarée par le Bureau de santé, devra obligatoirement faire une réclamation à la CSPAAT. En attendant la réception de la réponse, l'employé pourra utiliser des heures de ses banques pour compenser sa perte salariale, en commençant par sa banque de congés de maladie, et par la suite à son choix dans le reste de ses banques de congés. Ce choix sera fait au même moment que le formulaire de la CSPAAT est remis.

Advenant le cas où la CSPAAT rembourse l'employé, l'Employeur reprendra alors le plein montant de son avance de congés, en un seul paiement lors de la première paie suivant le remboursement de la CSPAAT.

Les employés réguliers temps plein doivent en outre faire une demande d'assurance invalidité de courte durée après trois jours d'absence.

#### **18.08 Couvertures du régime d'assurances collectives**

##### **(Pour les employés à temps plein seulement)**

a) L'Employeur acquitte cent pourcent (100 %) des primes des régimes d'assurances suivants destinés aux employés à temps plein admissibles par l'assureur de son choix à condition que le niveau de protection soit maintenu. L'Employeur a pour seule responsabilité le paiement des primes.

- Assurance-maladie supplémentaire, formulaire 3.
- Protection de la vue – familiale inclusivement quatre cents dollars (400\$) par période de vingt-quatre (24) mois et examen de la vue quatre-vingts (80\$) par période de vingt-quatre (24) mois.
- Les frais d'acuponcture seront remboursés jusqu'au maximum annuel prévu au contrat d'assurance.
- La garantie de remboursement des médicaments d'ordonnance destinés aux employés sera la suivante :

shall be as follows:

- generic product if available and/or appropriate;
- dispensing fee cap of eight dollars and fifty cents (\$8.50) will be reimbursed per prescription.

The employee on a trial period will receive coverage as of the first (1<sup>st</sup>) day of the month following completion of the trial period.

- b) The Employer shall pay one hundred percent (100%) of the cost of Dental Plan insurance premiums with the yearly updated ODA with co-insurance 80/20. The employee on a trial period will receive coverage as of the first (1<sup>st</sup>) day of the month following completion of the trial period.
- c) The Employer agrees to provide every regular full-time employee with life insurance coverage equivalent to two (2) times the employee's annual salary paid one hundred percent (100%) by the Employer. The employee on a trial period will receive coverage as of the first (1<sup>st</sup>) day following the completion of the trial period.
- d) The Employer agrees to pay one hundred percent (100%) of the premiums of the Short-Term Disability insurance plan for full-time employees. The employee on a trial period will receive coverage as of the first (1<sup>st</sup>) day following the completion of the trial period.
- e) The Employer agrees to pay one hundred percent (100%) of the premiums for the Long-Term Disability insurance plan for full-time employees. The employee on a trial period will receive coverage as of the first (1<sup>st</sup>) day following the completion of the trial period.

After one hundred and five (105) days of continuous short-term disability, this plan provides an employee with seventy percent (70%) of his regular monthly salary, up to a maximum of two thousand, seven hundred and fifty dollars (\$2,750) per month up to sixty-five (65) years of age, in case of accident or illness.

- les médicaments génériques sont visés s'ils sont disponibles et/ou appropriés;
- les frais d'exécution des ordonnances de huit dollars et cinquante cents (8,50\$).

L'employé en période d'essai bénéficiera de ces couvertures à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant la fin de cette période d'essai.

- b) L'Employeur paiera cent pourcent (100 %) des primes de l'assurance du plan dentaire avec le taux d'ADO annuel et une coassurance de 80/20. L'employé en période d'essai bénéficiera de cette couverture à compter du (1<sup>er</sup>) premier jour du mois suivant la fin de cette période d'essai.
- c) L'Employeur s'engage à procurer à chaque employé régulier temps plein une couverture d'assurance-vie équivalente à deux fois le salaire annuel de l'employé défrayé à cent pourcent (100 %) par l'Employeur. L'employé en période d'essai bénéficiera de cette couverture à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour suivant la fin de cette période d'essai.
- d) L'Employeur s'engage à défrayer cent pourcent (100 %) des primes du plan d'assurance invalidité de courte durée pour les employés à temps plein. L'employé en période d'essai bénéficiera de cette couverture à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour suivant la fin de cette période d'essai.
- e) L'Employeur s'engage à défrayer cent pourcent (100 %) des primes du régime d'assurance invalidité de longue durée pour les employés à temps plein. L'employé en période d'essai bénéficiera de cette couverture à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant la fin de cette période d'essai.

Après cent cinq (105) jours continus d'invalidité de courte durée, ce régime d'assurance procure à l'employé soixante-dix pour cent (70%) de son salaire mensuel régulier, jusqu'à un maximum de deux mille sept cent cinquante dollars (2 750 \$) par mois jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, en cas d'accident ou de maladie.

#### 18.09 5/12 Reimbursement to Employees

Should the Employer register the Short-Term Sick Leave plan with the Commission responsible of the employment insurance program, the employees' share of the Employer's EIC premium reduction will be remitted to the employee every regular pay period.

#### 18.10 Pension Plan

In addition to the Canada Pension Plan, every regular full-time employee covered by this Agreement must join, as a condition of employment, the Ontario Municipal Employees Retirement System. The Employer and the employees shall make contributions in accordance with the provisions of this plan.

#### 18.11 Uniforms and Shoes

All employees are required to wear a uniform which must be clean and professional looking at all times. All costs related to the maintenance of the uniforms are the responsibility of the employee.

The Employer will reimburse the regular full-time and part-time employee the maximum amount of \$320 per year for the purchase of uniforms and shoes (running shoes). The employee makes one (1) expense reimbursement request per year by submitting his invoices and proof of payment up to \$320 by October 30<sup>th</sup> of each year. The Employer will reimburse the employee within thirty (30) days following reception of the invoices and proof of payment.

### **ARTICLE 19 – LEAVES OF ABSENCE**

#### 19.01 Union Leave

The Employer will grant an unpaid union leave to union representatives or employees named by the union to assist at a congress, seminar, training session or for other union matters provided the requested absence does not interfere with the proper functioning of the Employer's operations. Such a request must be submitted in writing to the Administrator at least fifteen (15) days before the planned leave and may not be unreasonably refused.

#### 18.09 Remboursement 5/12 aux employés

Dans l'éventualité où l'Employeur dépose son régime de congé de maladie à court terme avec la Commission responsable de l'assurance emploi, la part des employés de la réduction des primes d'assurance emploi de l'Employeur leur sera remise à chaque période de paie régulière.

#### 18.10 Régime de retraite

En plus du régime de pension du Canada, tous les employés réguliers à temps plein couverts par cette Convention doivent également appartenir, comme condition d'emploi, au régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario. L'Employeur et les employés doivent verser des contributions conformément aux dispositions de ce régime de pension.

#### 18.11 Uniformes et chaussures

Tous les employés sont requis de porter un uniforme qui doit être propre et d'allure professionnelle en tout temps. Tous les coûts reliés à l'entretien des uniformes sont la responsabilité de l'employé.

L'Employeur rembourse à l'employé régulier temps plein et temps partiel la somme maximale de 320\$ par année pour l'achat d'uniformes et de chaussures de travail (espadrilles). L'employé effectue une (1) demande de remboursement de dépenses par année en soumettant ses factures et preuves de paiement jusqu'à concurrence de 320\$ par le 30 octobre de chaque année. L'Employeur s'engage à rembourser l'employé dans les trente (30) jours suivant la réception des factures et preuve de paiement.

### **ARTICLE 19 – ABSENCE AVEC PERMISSION**

#### 19.01 Absence syndicale

L'Employeur accordera une absence syndicale non payée aux représentants syndicaux ou employés nommés par le syndicat pour assister à un congrès, séminaire, formation ou pour autres affaires syndicales à condition que l'absence demandée ne nuise pas au bon fonctionnement des opérations de l'Employeur. Une telle demande doit être présentée par écrit à l'Administrateur au moins quinze (15) jours avant l'absence prévue et ne peut être refusée de façon déraisonnable.

During the union leave, the employee is paid in accordance with his normal working hours. The union accepts to reimburse the Employer the total remuneration paid to the employee during the union leave within thirty (30) days following the submission of the invoice.

No more than two (2) representatives of the Union who are in the employ of the Employer shall be remunerated for time involved during Steps 1, 2 and 3 of the established procedures for settling grievances.

#### 19.02 Bereavement Leave

An employee is entitled to a maximum of five (5) days of bereavement leave with full pay in the event of the death of a spouse, of his child, of his spouse's child, of his parents, his siblings or his grandchild. Such days can be used according to the employee's needs for the following reasons: the funeral or commemorative service, the funeral preparations related to the death, funeral, burial and/or cremation, religious constraints and inheritance.

An employee is entitled to a maximum of three (3) days of bereavement leave with full pay in the event of the death of his mother or father-in-law/step-parent, sister-in-law, brother-in-law, daughter-in-law, son-in-law, grandchild or grand-parents of either the employee or his spouse. Such days can be used according to the employee's needs for the following reasons: the funeral or commemorative service, the funeral preparations related to the death, funeral, burial and/or cremation, religious constraints and inheritance.

An employee is entitled to one (1) day of bereavement leave with full pay that coincides with a workday to attend the funeral or commemorative service of an aunt or an uncle of either the employee or his spouse.

An employee taking bereavement leave must notify his immediate supervisor and provide the employer with written proof.

Durant l'absence syndicale, l'employé est rémunéré selon son horaire de travail normal. Le syndicat accepte de rembourser l'Employeur le montant total de la rémunération versée à l'employé durant l'absence syndicale dans les trente (30) jours suivant la soumission de la facture.

Pas plus de deux (2) représentants du syndicat à l'emploi de l'Employeur ne seront rémunérés pour leur implication en temps aux étapes 1, 2 et 3 de la procédure de règlement de griefs déjà établie.

#### 19.02 Congé de deuil

Un employé bénéficie d'un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours sans perte de salaire lors du décès de son conjoint, de son enfant, ou celui de son conjoint, de ses parents, de son frère, de sa sœur ou de son petit enfant. Ces jours peuvent être utilisés selon les besoins de l'employés pour les raisons suivantes : les funérailles ou le service commémoratif, les préparatifs funèbres reliés au décès, les obsèques, l'enterrement et/ou l'incinération, les contraintes religieuses et la succession.

Un employé bénéficie d'un congé de deuil d'une durée maximale de trois (3) jours sans perte de salaire lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de sa bru, de son gendre, de son petit enfant ou de ses grands-parents ou de ceux du conjoint. Ces jours peuvent être utilisés selon les besoins de l'employé pour les raisons suivantes : les funérailles ou le service commémoratif, les préparatifs funèbres reliés au décès, les obsèques, l'enterrement et/ou l'incinération, les contraintes religieuses et la succession.

Un employé bénéficie d'un congé de deuil d'une (1) journée coïncidant avec un jour de travail, sans perte de salaire pour assister aux funérailles ou au service commémoratif d'une tante ou d'un oncle de l'employé ou du conjoint.

Un employé qui utilise un congé de deuil doit informer son superviseur immédiat et fournir à l'Employeur une preuve justificative écrite.

In this Article "spouse" includes a Common Law spouse and/or same sex partner within the meaning of the *Family Law Act*.

#### 19.03 Pregnancy and Parental Leave

Pregnancy and parental leave will be granted in accordance with the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time.

#### 19.04 General Leave

The Employer may grant a leave of absence without pay if an employee requests it in writing from the Administrator. Such request will not be unreasonably denied. The employee must supply the reason for the leave of absence.

During such leave of absence, the employee shall reimburse the Employer the cost of all group insurance benefits. The mode of payment shall be determined jointly by the Employer and the employee.

#### 19.05 Special Leave

The full-time and part-time employee will be entitled to one (1) day special leave with pay during the calendar year for personal reasons. This day shall only be taken as a full day. Any request for such day with pay will be submitted in writing to the Supervisor.

#### 19.06 Jury or Court Witness Duty

If an employee is required to serve as a juror in any court of law, or is required to attend as a witness in a court proceeding in which the Crown is a party, or is required by subpoena to attend a court of law or coroner's inquest in connection with a case arising from the employee's duties at the Home, the employee shall not lose regular pay because of such attendance provided that the employee:

- a) notifies the Administrator of the Home immediately on the employee's notification that he will be required to attend at court;

Dans cet Article, on entend par « conjoint », un conjoint de fait et/ou un partenaire de même sexe au sens de la *Loi sur le droit de la famille*.

#### 19.03 Congé de maternité et congé parental

Les congés de maternité et les congés parentaux sont octroyés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* avec ses modifications.

#### 19.04 Congé général

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à tout employé en ayant fait la demande par écrit à l'Administrateur. Une telle demande ne sera refusée sans raison valable. L'employé doit fournir la raison pour laquelle il demande le congé sans solde.

Durant cette période de congé autorisé, l'employé remboursera à l'Employeur le coût de toutes les assurances collectives. Le mode de paiement sera établi conjointement entre l'Employeur et l'employé.

#### 19.05 Congé spécial

L'employé à temps plein et à temps partiel peut bénéficier d'une (1) journée de congé spécial avec plein solde durant une année calendrier pour raison personnelle. Ce genre de congé se prend dans une journée entière. Toute requête pour un congé spécial avec plein solde doit être faite par écrit à son superviseur.

#### 19.06 Juré ou témoin

Lorsqu'un employé est appelé à agir comme juré dans une cour de justice ou à titre de témoin dans une procédure en justice dont la Couronne est une des parties, ou est appelé sous citation à être présent dans une cour de justice ou lors d'enquête du coroner en rapport avec les tâches dudit employé à la Résidence, ledit employé ne subira pas de perte de salaire régulier pour une telle participation pourvu que l'employé :

- a) informe l'Administrateur de la Résidence sur réception de l'avis de convocation à être présent à la cour;
- b) présente des preuves du service exigeant la

- b) presents proof of service requiring the employee's attendance;
- c) provides the Administrator of the Home the full amount of compensation received excluding mileage, traveling and meal allowances and an official receipt thereof.

#### 19.07 Education Leave

- a) Leave of absence without pay and without loss of seniority may be granted to allow employees time to write examinations to improve qualification in the service.

#### b) Educational Allowance

The Employer shall pay the cost of an academic or technical course approved by the Employer.

#### 19.08 Leave of Absence for Full-Time Union Duties

An employee who is elected or selected for a full-time position with the Union or anybody with which the Union is affiliated, shall be granted by the Employer a leave of absence without pay or loss of seniority for a period of up to two (2) years. The employee agrees to notify the Administrator of his intention to return to work within three (3) weeks before termination of office.

#### 19.09 Paternity Leave

An employee shall be entitled to one (1) week leave of absence without loss of seniority and without pay upon the occasion of the birth of a child.

#### 19.10 Family Responsibility Leave

Family responsibility leave will be granted in accordance with the Ontario *Employment Standards Act*, as amended from time to time. Any amendments to this leave shall automatically apply and shall become an integral part of this Collective Agreement.

présence de l'employé;

- c) remettre à l'Administrateur de la Résidence tout émolument reçu à l'exception des frais de voyage et des frais de repas pour lesquels il devra présenter un reçu officiel.

#### 19.07 Congés pour examens

- a) Un congé sans solde et sans perte d'ancienneté peut être accordé à tout employé désirant disposer du temps nécessaire pour écrire des examens afin d'améliorer les qualifications requises dans l'exercice de ses fonctions.

#### b) Frais pour des cours

L'Employeur défrayera le coût d'un cours académique ou technique qu'il aura approuvé.

#### 19.08 Congé pour activités syndicales

L'Employeur doit accorder un congé sans traitement et sans perte d'ancienneté pour une période ne dépassant pas deux (2) années à tout employé élu ou choisi pour occuper un poste permanent au sein du syndicat ou tout autre mouvement auquel le syndicat est affilié. L'employé convient de donner à l'Administrateur un avis de son intention de reprendre le travail à l'intérieur des trois (3) semaines avant la fin de son mandat.

#### 19.09 Congé de paternité

Un employé a droit à un (1) congé d'une semaine lors de la naissance d'un enfant sans perte d'ancienneté et sans traitement.

#### 19.10 Congé pour obligations familiales

Un congé pour obligations familiales sera octroyé conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications. Tout amendement apporté à ce congé s'appliquera automatiquement et fera partie intégrale de cette Convention Collective.

#### 19.11 Family Caregiver Leave and Family Medical Leave

These leaves are granted as per the *Ontario Employment Standards Act* and any amendments thereto shall apply automatically and become an integral part of this Collective Agreement.

#### 19.12 Leave for Self-Isolation

An employee who is required to isolate because of a policy or request from the Employer or a public health directive, can first be permitted to use his sick day leave and afterwards his leave accumulated in his other leave banks, according to his preference, to make up the hours of work missed during the isolation period. The employee will not be able to use his sick or other leave if he is entitled to Workers Insurance Safety Board (WSIB) benefits for the isolation period.

### ARTICLE 20 – PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES

#### 20.01 Pay Days

The Employer shall pay salaries and wages every second (2<sup>nd</sup>) Thursday in accordance with schedule "A" part of this Agreement. Each employee shall be provided with an itemized statement of his wages and deductions the day following the deposit of his payroll.

#### 20.02 Equal Pay for Equal Work

The principle of equal pay for equal work shall apply, regardless of sex.

#### 20.03 Part-Time Employees

Part-time employees shall be paid for all hours worked in accordance with such rates as set out in schedule "A" attached hereto plus twelve per cent (12%) in lieu of the benefits payable for full-time employees.

#### 19.11 Congé familiale pour les aidants naturels et congé familial pour raison médicale

Ces congés sont octroyés conformément à la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* avec ses modifications et tout amendement apporté à ceux-ci s'appliqueront automatiquement et feront partie intégrale de cette Convention Collective.

#### 19.12 Congé pour auto-isolement

Un employé qui est tenu de s'isoler en raison d'une politique ou demande de l'Employeur ou d'une directive de santé publique pourra d'abord utiliser ses congés de maladie et ensuite ses congés accumulés dans ses autres banques de congés, selon sa préférence, afin de combler les heures de travail manquées durant la période d'isolement. L'employé ne pourra utiliser ses congés de maladie ou autres congés s'il a droit à des prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) pour la période d'isolement.

### ARTICLE 20 – VERSEMENT DES SALAIRES

#### 20.01 Jours de paie

L'Employeur doit verser le salaire de ses employés tous les deux (2) jeudis conformément à l'annexe « A » de la présente Convention. L'employé reçoit un bulletin de paie détaillé de ses revenus et retenues le jour suivant le versement de sa paie.

#### 20.02 Salaire égal pour travail égal

Le principe de salaire égal pour travail égal s'applique sans égard au sexe.

#### 20.03 Employés à temps partiel

Les employés à temps partiel seront rémunérés pour toutes les heures travaillées selon les taux établis à l'annexe « A » ci-joint en plus de douze pour cent (12%) tenant lieu des bénéfices payables aux employés à temps plein.

For part-time employees who qualify and choose to join the Ontario Municipal Employees Retirement System (O.M.E.R.S.), the percentage in lieu of benefits shall be eight percent (8%).

#### 20.04 Wage Progressions

Employees within their position classification will progress from the "probationary rate" to the "one (1) year rate" and so on, on the basis of two thousand eighty (2,080) hours worked at the "probationary and start rate" to be "one (1) year rate" and so on. Hours worked and paid for, and hours not worked and paid for by the Employer, and hours not worked but paid for under the *Workplace Safety and Insurance Act* as amended from time to time shall be considered hours worked for the purposes of computing eligibility to progress to the next rate. Notwithstanding the previous paragraph, the employee shall not progress to the next rate before a twelve (12) month period following his last progression and/or his initial hiring into the position.

Salary increments will be put into effect on the payroll cutoff Sunday closest to the actual effective date of the increase.

All monies owed to employees due to the timing of these increments will be paid back on the first payroll following the effective date of the increase.

#### 20.05 Pay on Temporary Transfers

An employee temporarily transferred at the request of the Employer, shall immediately be paid the rate of pay for the job from which he was transferred or the rate of pay for the job he has been transferred to, whichever is greater, and shall be returned to his former job and rate of pay at the conclusion of such transfer.

Where the Employer temporarily assigns an employee to carry out responsibilities of a higher classification, the employee shall be compensated at the minimum salary level of the position.

An employee, who obtains a new position following

Pour les employés à temps partiel qui sont éligibles et qui joignent le régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario, le pourcentage tenant lieu des avantages s'élèvera à huit pourcent (8 %).

#### 20.04 Progression du salaire

Les employés à l'intérieur de leur classification de poste progresseront du « taux probatoire » au « taux d'une (1) année » et ainsi de suite sur la base de deux mille quatre-vingts (2,080) heures travaillées du « taux probatoire et de départ » au « taux d'une (1) année » et ainsi de suite. Les heures travaillées et payées, les heures non travaillées et payées par l'Employeur ainsi que les heures non travaillées et payées sous la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail* avec ses modifications serviront au calcul pour fins d'éligibilité à progresser au taux suivant. Nonobstant le paragraphe qui précède, l'employé ne pourra progresser d'échelle avant une période de douze (12) mois suivant la dernière progression et/ou son embauche initiale dans le poste.

Les augmentations de salaire seront mises en application sur le système de paie le premier dimanche de la prochaine période de paie suivant la date d'entrée en vigueur de l'augmentation.

Toutes sommes dues aux employés suite aux changements de salaire leur seront versées à la première paie suivant la date d'entrée en vigueur de l'augmentation.

#### 20.05 Paie lors d'un transfert temporaire

Un employé transféré temporairement à la demande de l'Employeur, doit recevoir le salaire du poste qu'il occupait ou du poste auquel il a été transféré, soit celui dont le salaire est le plus élevé, et doit réintégrer son poste antérieur et son salaire à la fin dudit transfert.

Lorsque l'Employeur assigne temporairement un employé à effectuer des responsabilités d'une classification plus élevée, l'employé sera dédommagé au salaire minimum du poste.

Un employé qui obtient un nouveau poste suite au processus d'affichage et où le salaire du nouveau

the posting process and where the rate of pay of the new position is lower than the actual salary, shall receive the rate of pay of the new position closest to his rate of pay prior to his assignment.

#### 20.06 Personal Support Workers and Maintenance Aides

Personal Support Workers with appropriate certificates working in nursing area shall be paid for all hours worked in accordance with such rates as set out in Schedule "A" attached hereto plus a premium of 30¢/hr. This premium will also apply to maintenance staff working in the maintenance department having the required certificate and such premium shall be paid for all hours worked.

#### 20.07 Responsibility Premium – Dietary Service

A responsibility premium of sixty cents (\$0.60) per hour will be paid to the cook in the absence of the of the Food Services Supervisor and the Dietician during weekends and Public Holidays.

#### 20.08 Shift Premium

A work shift where the majority of the hours are situated between 4:00 p.m. and 8:00 a.m. will be subject to a shift premium of eighty-five cents (\$0.85) per hour worked.

A shift premium of sixty cents (\$0.60) per hour worked shall be paid to an employee who works between 11:00 pm on a Friday and 11:00 pm on a Sunday.

#### 20.09 Meal Allowance

An employee who works overtime in excess of two (2) hours at the end of his regular shift, and who has not been notified before reporting for work that he will be required to do so , will be provided with a meal voucher.

#### 20.10 Retribution During Change from Daylight Savings to Standard Time

When there is a change from daylight saving to standard time or vice versa, the employee shall be

poste est inférieur à son salaire actuel, doit recevoir le salaire du nouveau poste le plus près de son salaire avant son affectation.

#### 20.06 Préposés en soins et services personnels et aides à l'entretien

Les préposés en soins et services personnels détenant un certificat adéquat et travaillant dans un secteur infirmier seront rémunérés pour toutes les heures travaillées en conformité avec le taux établi à l'annexe « A » ci-joint en plus de recevoir une prime de 0,30 \$/heure. Cette prime s'appliquera également aux aides à l'entretien détenant le certificat requis et travaillant au service de l'entretien et ce pour toutes les heures travaillées.

#### 20.07 Prime de responsabilité – service alimentaire

Une prime de responsabilité de soixante cents (0.60\$) de l'heure sera payée au cuisinier en l'absence du superviseur du service alimentaire et de la diététicienne lors des fins de semaine et des jours fériés.

#### 20.08 Prime

Le quart de travail dont la majorité des heures se situe entre 16h00 et 8h00 sera assujetti à une prime de quatre-vingt-cinq cents (0,85 \$) par heure travaillée.

Une prime de soixante cents (0,60 \$) par heure travaillée sera payée à un employé qui travaille entre 23h00 le vendredi et 23h00 le dimanche.

#### 20.09 Allocation pour repas

Un employé qui travaille des heures supplémentaires au-delà de deux (2) heures à la fin de son quart régulier de travail, et qui n'avait pas été avisé avant de commencer à travailler qu'il devrait faire des heures supplémentaires, sera alloué un billet pour un repas.

#### 20.10 Rémunération lors du changement d'heure

Lorsque survient un changement de l'heure avancée à l'heure normale et vice versa, l'employé sera rémunéré pour toutes les heures travaillées.

paid for all hours worked.

#### 20.11 Nurse License

The Employer shall reimburse the annual fees for the license renewal of the registered practical nurse after she has worked a minimum of one thousand (1000) hours in a calendar year. It is the nurse's responsibility to submit her refund request to the Employer by providing the renewal invoice and proof of payment.

#### 20.12 Return to Work Program

- a) The hours allocated for modified work to an employee, other than regular full-time, are determined by the daily average of hours worked in the twenty (20) weeks preceding the absence from work because of illness or accident for which WSIB benefits are received, up to a maximum of thirty-two (32) hours per week.
- b) An employee participating in the return to work program on a temporary basis will receive his regular hourly rate for the hours worked in modified work.
- c) An employee who is relocated on a permanent basis in a new position, due to injury or illness, will be subject to the normal trial period and will be paid the hourly rate of the new position occupied.

#### 20.13 Responsibility Premium

A registered practical nurse who is required to perform the duties of the registered nurse who is absent from work and cannot be replaced by the Employer, will receive a responsibility premium of three dollars (\$3.00) per hour in addition to her hourly rate for all the hours worked in the absence of the registered nurse.

A registered practical nurse who is required to perform the duties of a registered practical nurse of the same floor who is absent from work and cannot be replaced by the Employer, will receive a responsibility premium of three dollars (\$3.00) per hour in addition to her

#### 20.11 Licence d'infirmière

L'Employeur rembourse les frais annuels du renouvellement de la licence de l'infirmière auxiliaire autorisée après que celle-ci ait travaillé un minimum de mille (1000) heures dans une année civile. Il demeure l'entière responsabilité de l'infirmière de faire la demande de remboursement auprès de l'employeur en lui soumettant la facture du renouvellement de la licence avec preuve de paiement.

#### 20.12 Programme de retour au travail

- a) Les heures allouées en travail modifié à un employé, autre que régulier temps plein, sont déterminées selon la moyenne d'heures travaillées par jour dans les vingt (20) semaines précédant l'absence du travail à cause de maladie ou d'un accident donnant lieu à des prestations de la CSPAAT, jusqu'à un maximum de 32 heures par semaine.
- b) L'employé qui participe au programme de retour au travail sur une base temporaire recevra son taux horaire habituel pour les heures effectuées en travail modifié.
- c) Un employé qui est réaffecté de façon permanente à un nouveau poste en raison d'une lésion ou d'une maladie sera assujéti à la période d'essai habituelle et sera payé selon le taux horaire applicable du nouveau poste qu'il occupe.

#### 20.13 Prime de responsabilité

Une infirmière auxiliaire autorisée qui est requise d'accomplir les tâches de l'infirmière autorisée qui est absente du travail et dont l'Employeur ne peut remplacer, recevra une prime de responsabilité de trois dollars (3.00\$) de l'heure en surplus de son taux horaire pour toutes les heures travaillées en absence de l'infirmière autorisée.

Une infirmière auxiliaire autorisée qui est requise d'accomplir les tâches d'une infirmière auxiliaire autorisée du même plancher qui est absente du travail et dont l'Employeur ne peut remplacer recevra une prime de responsabilité de trois dollars (3.00\$) de l'heure en surplus de son taux horaire pour toutes les

hourly rate for all the hours worked in the absence of the registered practical nurse.

#### 20.14 Mentorship Premium

A premium of two dollars (\$2.00) per hour will be paid to the employee, who completed the mentorship program, for the hours he performs mentorship tasks (training, orientation and mentoring) with new employees.

### ARTICLE 21 – GENERAL CONDITIONS

#### 21.01 Health and Safety

- a) The Employer and the Union agree that they mutually desire to maintain standards of safety and health in the Home, in order to prevent injury and illness.
- b) A joint Health and Safety Committee shall be established, in accordance to *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time.

#### 21.02 Proper Facilities

Proper facilities shall be provided for employees to have their meals and store and change their clothes.

#### 21.03 Bulletin Board

The Employer will provide a bulletin board for the convenience of the Union in posting notice of Union activity. All such notices must be signed by the proper officer of the local and be submitted to the Administrator, or his designate, for approval before being posted.

#### 21.04 Break Period

The Employer shall provide tea or coffee at break periods without charge to the employee.

#### 21.05 Copies of Agreement

The Union and the Employer desire every

heures travaillées en absence de l'infirmière auxiliaire autorisée.

#### 20.14 Prime de préceptorat

Une prime de deux dollars (2.00\$) de l'heure sera payée à l'employé, qui a suivi le programme de préceptorat, pour les heures qu'il effectue des tâches de précepteur (formation, orientation et mentorat) auprès des nouveaux employés.

### ARTICLE 21 – CONDITIONS GÉNÉRALES

#### 21.01 Santé et sécurité

- a) L'Employeur et le syndicat s'entendent à l'effet qu'ils désirent mutuellement maintenir des normes de sécurité et de santé à la Résidence de façon à prévenir des blessures ou de la maladie.
- b) Un comité conjoint paritaire de santé et sécurité sera créé conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* avec ses modifications.

#### 21.02 Locaux adéquats

Des locaux adéquats seront mis à la disposition des employés pour prendre leurs repas et pour ranger et changer leurs vêtements.

#### 21.03 Tableau d'affichage

L'Employeur mettra à la disposition du syndicat un tableau d'affichage sur lequel le syndicat peut afficher des avis ou des activités. Tous les avis doivent être signés par un dirigeant responsable du local et soumis à l'Administrateur ou son délégué pour approbation avant l'affichage.

#### 21.04 Période de repos

Le thé ou le café sera fourni gratuitement par l'Employeur aux employés lors de la période de repos.

#### 21.05 Copies de la Convention

Le syndicat et l'Employeur désirent que tous les employés connaissent les dispositions de la

employee to be familiar with the provisions of this Agreement and his rights and duties under it. For this reason, the Employer shall post a link to access the Collective Agreement in SharePoint within thirty (30) days of signing. The employee is permitted to print a copy of the Collective Agreement if desired. The French and English versions of this Agreement are deemed to be official and legal. The Collective Agreement shall be signed by both parties within thirty (30) days of ratification by Local 3025 membership and Members of Council of the UCPR.

#### 21.06 Job Descriptions

The Employer agrees to provide the Union with copies of the job descriptions which are applicable to employees within the bargaining unit and any subsequent changes thereto shall be explained at a meeting of the labour management committee for the benefit of the Union and its membership.

#### 21.07 Changes in Classification

When the duties of any job are significantly changed, or where the Union and/or an employee feels a job is unfairly or incorrectly classified, or when a new job is created or established, the rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Union. If the parties are unable to agree on the reclassification and/or rate of pay for the job in question, such dispute shall be submitted to grievance and arbitration procedures respectively. The new rate shall become retroactive to the time the new position was first filled by an employee or the date of change in job duties.

#### 21.08 Access to personal file

Any employee has the right to review in the presence of a representative from the Human Resources Department, his personal file on the condition to have previously scheduled an appointment with the Human Resources Department. The employee shall receive confirmation of the appointment date within seventy-two (72) hours of his request. The employee has the right to respond in writing to any document contained therein. Such reply shall

présente Convention ainsi que les droits et devoirs pour chacun d'eux. Pour cette raison, l'Employeur doit afficher un lien pour accéder la Convention collective dans SharePoint dans un délai de trente (30) jours suivant la signature. L'Employé est permis d'imprimer une copie de la Convention collective si désiré. Les versions française et anglaise de cette Convention sont présumées officielles et légales. La Convention collective sera signée par les deux parties dans un délai de trente (30) jours après la ratification par les membres du local 3025 et les membres du Conseil des CUPR.

#### 21.06 Description de tâches

L'Employeur remettra au syndicat des copies de la description de tâches des postes concernant les employés à l'intérieur de l'unité de négociations, et pour le bénéfice du syndicat et de ses membres, tout changement subséquent sera expliqué à une réunion du comité de relations patronales/syndicales.

#### 21.07 Changements de classification

Lorsque les tâches de tout poste sont changées d'une manière significative, ou lorsque le syndicat et/ou un employé estime qu'un poste a été injustement et incorrectement classifié, ou lorsqu'un nouveau poste est créé, le taux salarial est sujet à des négociations entre l'Employeur et le syndicat. Si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la reclassification et/ou le taux salarial du poste en question, le différend sera soumis à la procédure de griefs et d'arbitrage respectivement. Le nouveau taux salarial est rétroactif à la date à laquelle le nouveau poste a été occupé par l'employé ou à la date à laquelle les tâches ont été changées.

#### 21.08 Accès au dossier personnel

Tout employé a le droit de consulter, en présence d'un représentant des Ressources humaines son dossier personnel sous réserve d'avoir fixé un rendez-vous au préalable avec le département des Ressources humaines. La date de ce rendez-vous lui sera confirmée dans les soixante-douze (72) heures suivant sa demande. L'employé a le droit de répondre par écrit à tout document que renferme ledit dossier. Une telle réponse fera partie intégrante du dossier permanent de l'employé.

become part of the employee's permanent record.

## **ARTICLE 22 – TERM OF AGREEMENT**

### **22.01 Effective dates**

The parties' Collective Agreement shall be effective from October 1<sup>st</sup>, 2024, to September 30<sup>th</sup>, 2026.

### **22.02 Changes in Agreement**

Any changes deemed necessary to this Agreement may be made by mutual Agreement at any time during the term of this Agreement and are subject to the grievance and arbitration procedures.

### **22.03 Notice of Changes**

Either party wishing to propose changes or amendments to this Agreement shall, between the period of thirty (30) to sixty (60) days prior to the termination date, give notice in writing to the other party of the changes or amendments proposed. Within fifteen (15) working days of receipt of such notice by one party, the other party is required to enter into negotiations for the renewal or revision of the Agreement and both parties shall thereupon enter into such negotiations in good faith and make every reasonable effort to conclude a revised or new Agreement.

## **ARTICLE 23 – RETROACTIVITY**

### **23.01 Retroactivity**

- a) The retroactivity of wages as of October 1<sup>st</sup>, 2024, shall be payable to active employees, retired employees since October 1<sup>st</sup>, 2024, and to former employees having worked a minimum of three hundred and twenty (320) hours since October 1<sup>st</sup>, 2024.
- b) The employees will receive their retroactivity in two (2) payments. The first will be paid on the first pay period within a period of sixty (60) days following ratification of the Collective Agreement

## **ARTICLE 22 – DURÉE DE LA CONVENTION**

### **22.01 Dates effectives**

La Convention collective des parties entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2024 jusqu'au 30 septembre 2026.

### **22.02 Changements à la Convention**

Tout changement jugé nécessaire dans cette Convention peut être apporté suite à une entente mutuelle des parties en tout temps pendant la durée de cette Convention et est sujet à la procédure de griefs et à l'arbitrage.

### **22.03 Avis de changement**

Si l'une ou l'autre des parties désire proposer des modifications à cette Convention, elle doit, entre le trentième (30<sup>e</sup>) jour et le soixantième (60<sup>e</sup>) jour précédant l'expiration de la Convention, donner un avis écrit à l'autre partie des changements proposés. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'une des parties, l'autre partie doit entamer des négociations pour le renouvellement ou la révision de la Convention et chacune des parties doit alors entamer des négociations pour le renouvellement ou la révision de la Convention de bonne foi et faire tous les efforts possibles pour en arriver à une Convention nouvelle ou révisée.

## **ARTICLE 23 – RÉTROACTIVITÉ**

### **23.01 Rétroactivité**

- a) La rétroactivité des salaires au 1<sup>er</sup> octobre 2024 est payable aux employés actifs, aux employés retraités depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024 ainsi qu'aux employés inactifs ayant travaillé un minimum de trois-cent-vingt (320) heures depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2024.
- b) Les employés recevront leur rétroactivité en deux (2) versements. Le premier sera versé à la première paie dans un délai de soixante (60) jours suivant la ratification de la Convention collective et le second sera versé à la première

and the second will be paid on the first pay period within a period of sixty (60) days following the first retroactivity payment.

c) The employer is responsible to provide written notice, at the last known address, to all former employees eligible to the retroactivity of wages and send a copy to the Union. Said employees must confirm their banking information to the Human Resources Department within thirty (30) days of the date of sending the written notice. The employees having provided the required information will receive their retroactivity within thirty (30) days following the second retroactivity payment made to the active employees.

d) Retroactivity will be awarded for all hours paid.

## **ARTICLE 24 – LABOUR MANAGEMENT COMMITTEE**

### **24.01 Labour Management Committee**

The Employer will recognize a labour management committee which shall be composed of not more than three (3) representatives of the Union and three (3) representatives of the Employer. It shall be the function of the labour management committee to discuss with the Employer matters of mutual concern. For this purpose, meetings may be called at the request of either party upon reasonable notice, such notice to include a reference to the matters proposed to be discussed. Such topics for discussion shall be exclusive of matters which are properly the concern of the negotiating and grievance committees, and such discussions shall be conducted without prejudice to the rights of the parties under this Agreement.

### **24.02 Criteria for Representatives**

The above-mentioned representatives must be employees of the Employer and must have completed their probationary period.

### **24.03 Union Representative List**

The Union will provide in writing to the Director of Human Resources the names of its representatives

paie dans un délai de soixante (60) jours suivant le premier versement de rétroactivité.

c) L'Employeur est responsable d'aviser par écrit à la dernière adresse connue, tous les employés inactifs éligibles à la rétroactivité des salaires et d'en faire parvenir une copie au syndicat. Ceux-ci doivent confirmer leurs informations bancaires au département des Ressources humaines dans les trente (30) jours de la date d'envoi de l'avis écrit. Les employés ayant fourni l'information requise recevront leur rétroactivité dans un délai de trente (30) jours suivant le deuxième versement de rétroactivité effectué aux employés actifs.

d) La rétroactivité sera versée pour toutes les heures payées.

## **ARTICLE 24 – COMITÉ DE RELATIONS PATRONALES/SYNDICALES**

### **24.01 Comité de relations patronales/syndicales**

L'Employeur reconnaîtra le comité de relations patronales/syndicales composé d'un maximum de trois (3) représentants du syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur. Le comité de relations patronales/syndicales a comme fonction de discuter avec l'Employeur des sujets d'intérêt commun. À cet effet, les réunions peuvent être convoquées par l'une ou l'autre des parties avec avis raisonnable en se référant au sujet qui sera discuté. De tels sujets de discussions doivent se rapporter uniquement aux comités de négociations et de griefs et de telles discussions doivent être tenues sans préjudice aux droits des parties régies par la présente Convention.

### **24.02 Critères pour représentants**

Les représentants ci-haut mentionnés doivent être des employés de l'Employeur et doivent avoir complété leur période probatoire.

### **24.03 Liste des représentants syndicaux**

Le syndicat fera parvenir dans un avis écrit au directeur des Ressources humaines les noms de ses représentants sur ledit comité. Il communiquera

to the said committee. This will be revised when changes occur.

#### 24.04 Employer Representative List

The Employer will provide in writing to the Union the names of its representatives if a change should occur.

### ARTICLE 25 – TRAINING

#### 25.01 Sufficient training

The Employer shall, at his discretion, provide sufficient training to any employee considered to require training for the position being assumed.

#### 25.02 Mandatory training

An employee shall attend eight (8) hours per year of essential in-house and/or external training recognized by the Administrator or his delegate and for such hours he shall be paid his regular rate of pay and will not be subject to Article 15 regarding overtime.

les révisions lorsqu'il y aura des changements.

#### 24.04 Liste des représentants de l'Employeur

L'Employeur fournira dans un avis écrit au syndicat les noms de ses représentants lorsqu'un changement se produira.

### ARTICLE 25 – FORMATION

#### 25.01 Formation adéquate

L'Employeur doit, à sa discrétion, fournir une formation adéquate à tout employé qui assume un poste qui requiert de la formation.

#### 25.02 Formation obligatoire

Chaque employé doit assister à huit (8) heures de formation par année interne et/ou externe reconnue essentielle par l'Administrateur ou son délégué et ces heures sont rémunérées à temps régulier et ne sont pas assujetties à l'Article 15 sur le temps supplémentaire.

SIGNED this 6th day of August 2025.

SIGNÉE ce 6<sup>e</sup> jour de août 2025.

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA  
FONCTION PUBLIQUE LOCALE 3025:**

**LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET  
RUSSELL :**

**CANADIAN UNION OF PUBLIC  
EMPLOYEES LOCAL 3025:**

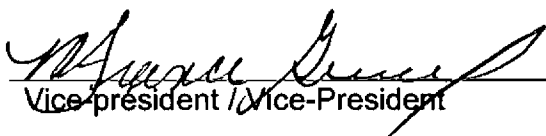
**UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND  
RUSSELL:**



Président du local / Local President



Administrateur de la Résidence /  
Residence Administrator



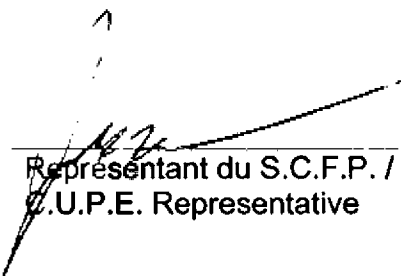
Vice-président / Vice-President



Directeur des Ressources humaines /  
Director of Human Resources



Secrétaire-Archiviste / Recording Secretary



Représentant du S.C.F.P. /  
C.U.P.E. Representative

# ANNEXE A – CLASSIFICATIONS DES POSTES ET SALAIRES

## SCHEDULE A – JOB CLASSIFICATIONS AND WAGES

LOCAL 3025

ANNEXE "A" / SCHEDULE "A"  
RÉSIDENCE PRESCOTT-RUSSELL RESIDENCE  
CLASSIFICATIONS ET SALAIRES / CLASSIFICATION AND WAGES

CLASSIFICATION	Au 1 oct. 2023 As of Oct. 1, 2023	Au 1 oct. 2024 As of Oct. 1, 2024	Au 1 oct. 2025 As of Oct. 1, 2025
	2%	3.0%	3.0%
<b>ADJUVANT</b>			
Début - Start	30.23	31.14	32.07
Après 1 an - After 1 year	30.68	31.60	32.55
Après 2 ans - After 2 years	31.08	32.01	32.97
<b>THERAPEUTE EN REACTIVATION / REACTIVATION THERAPIST</b>			
Début - Start	30.23	31.14	32.07
Après 1 an - After 1 year	30.68	31.60	32.55
Après 2 ans - After 2 years	31.08	32.01	32.97
<b>INFIRMIER AUXILIAIRE AUTORISÉ - note 4* REGISTERED PRACTICAL NURSE</b>			
Début - Start	34.68	35.72	36.79
Après 1 an - After 1 year	35.16	36.21	37.30
Après 2 ans - After 2 years	35.59	36.66	37.76
<b>PRÉPOSÉ EN SOINS ET SERVICES PERSONNELS - note 3* PERSONAL SUPPORT WORKER</b>			
Début - Start	29.45	30.33	31.24
Après 1 an - After 1 year	29.90	30.80	31.72
Après 2 ans - After 2 years	30.33	31.24	32.18
<b>ANIMATEUR SENIOR / SENIOR ANIMATOR</b>			
Début - Start	28.80	29.66	30.55
Après 1 an - After 1 year	29.27	30.15	31.05
Après 2 ans - After 2 years	29.68	30.57	31.49
<b>ANIMATEUR JUNIOR / JUNIOR ANIMATOR - note 1*</b>			
Début - Start	27.66	28.49	29.34
Après 1 an - After 1 year	28.10	28.94	29.81
Après 2 ans - After 2 years	28.57	29.43	30.31
<b>ENTRETIEN / MAINTENANCE</b>			
Début - Start	26.24	27.03	27.84
Après 1 an - After 1 year	26.68	27.48	28.30
Après 2 ans - After 2 years	27.12	27.93	28.77
<b>CONCIERGE / JANITOR</b>			
Début - Start	26.24	27.03	27.84
Après 1 an - After 1 year	26.68	27.48	28.30
Après 2 ans - After 2 years	27.12	27.93	28.77
<b>CUISINIER / COOK - note 2*</b>			
Début - Start	30.23	31.14	32.07
Après 1 an - After 1 year	30.68	31.60	32.55
Après 2 ans - After 2 years	31.08	32.01	32.97
<b>AIDES / AIDS</b>			
cuisine/kitchen			
buanderie/laundry			
entretien ménager/housekeeping			
Début - Start	26.24	27.03	27.84
Après 1 an - After 1 year	26.68	27.48	28.30
Après 2 ans - After 2 years	27.12	27.93	28.77
<b>ÉTUDIANTS / STUDENTS</b>			
Étudiants post-secondaire (inscrit à devenir IA ou IAA)	17.00	19.00	19.00
		21.00	21.00

note 1\*: Le poste a un comparable d'équité salariale (ancien poste de concierge de jour non-syndiqué)

note 2\*: Le poste a un comparable d'équité salariale (adjuvant)

note 3\*: Le taux horaire du poste de PSSP inclus la prime (APR) de 3,00\$

note 4\*: Le taux horaire du poste d'infirmier auxiliaire autorisée augmente de 1.50 \$ l'heure au 13 mars 2024

SCFP local 3025 1er octobre 2024 au 30 septembre 2026.xls.xlsx

**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL**  
**ET**  
**SCFP Local 3025**

**ENTENTE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES – LOI SUR LES NORMES D'EMPLOI**

**Cette lettre d'entente ne modifie pas la Convention collective et est sujette aux clauses de la Convention collective incluant, mais pas limitée aux Articles 14 (heures de travail) et 15 (temps supplémentaire et quarts de travail).**

**Pour les fins de la section 17 de la *Loi sur les normes d'emploi*, 2000, les parties conviennent de ce qui suit :**

- 1. Journée régulière de travail – La journée régulière de travail pour les employés continuera selon l'Article 14 de la Convention collective.**
- 2. Heures supplémentaires quotidiennes – Le syndicat consent au nom des employés de l'unité de négociation de leur permettre de travailler au-delà de la journée régulière de travail au maximum quotidien alloué selon la *Loi* et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.**
- 3. Heures supplémentaires hebdomadaires – Le syndicat consent également au nom des employés de l'unité de négociation de leur permettre de travailler au-delà de 48 heures dans une semaine, jusqu'à un maximum de 60 heures dans une semaine et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.**
- 4. Horaires – L'établissement des heures supplémentaires continuera selon la Convention collective et, en particulier, sous réserve de la section 19 de la *Loi*.**

**Cette lettre d'entente sera en vigueur pendant la durée de la Convention collective et pourra être renouvelée suite à une entente mutuelle.**

**LETTER OF AGREEMENT**  
**BETWEEN**  
**THE UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL**  
**AND**  
**CUPE Local 3025**

**EXTRA HOURS OF WORK AGREEMENT – EMPLOYMENT STANDARDS ACT**

**This letter of Agreement does not alter the Collective Agreement and is subject to the terms of the Collective Agreement including, but not limited to, Articles 14 (hours of work) and 15 (Overtime and shift work).**

**For the purpose of section 17 of the *Employment Standards Act*, 2000, the parties agree as follows:**

- 1. Regular Work Day – The regular workday for employees shall continue to be as per Article 14 of the Collective Agreement.**
- 2. Extra Daily Hours – The Union consents on behalf of employees in the bargaining unit to allow them to work beyond their regular workday to the daily maximum allowed by the Act and particularly subject to section 19 of the Act.**
- 3. Extra Weekly Hours – The Union also consents on behalf of employees in the bargaining unit to allow them to work beyond 48 hours in a week, to a maximum of 60 hours in a week and particularly subject to section 19 of the Act.**
- 4. Scheduling – Scheduling of extra hours shall continue to be in accordance with the Collective Agreement and particularly subject to section 19 of the Act.**

**This Letter of Agreement will apply for the duration of the Collective Agreement and may be renewed by mutual Agreement.**

**LETTRE D'ENTENTE  
(QUARTS DE TRAVAIL ALLONGÉS)**

**ENTRE :**

**LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL**

(ci-après nommé "l'Employeur")

**ET :**

**SCFP, SECTION LOCALE 3025**

(ci-après nommé le "Syndicat")

---

La présente lettre d'entente a pour objet de modifier certaines dispositions de la convention collective pour la mise en place des quarts de travail allongés (quart de 12 heures). À l'exception des modifications spécifiques énoncées dans la présente lettre d'entente, toutes les autres conditions et modalités de la convention collective demeurent en vigueur.

**(1)** L'horaire des quarts allongés comprend sept (7) quarts de travail de 12 heures au cours d'une période de paie de quatorze (14) jours sur une rotation de jour ou jour/nuit. Les heures normales de travail d'un employé régulier à temps plein sur l'horaire des quarts allongés sont de 84 heures par période de paie de deux (2) semaines.

**(2)** L'horaire des quarts allongés est établi sur la base que chaque employé régulier temps plein accumule de l'ancienneté jusqu'à un maximum de deux mille quatre-vingts (2080) heures par année, peu importe le nombre d'heures régulières travaillées.

**(3)** Durant un quart allongé, il y aura des périodes de repos pour un total de 1.5 heure comprenant deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes, une (1) prise dans la première moitié du quart de travail et une (1) prise dans la deuxième moitié, ainsi que deux (2) périodes de repas payées de trente (30) minutes. Les périodes de pause et de repas sont fixées par le superviseur en fonction des besoins opérationnels du service ou du département.

**(4)** Un employé ne sera pas assigné pour travailler plus de trois (3) quarts allongés consécutifs. Si un employé est assigné à travailler un quatrième (4) quart de travail et des quarts de travail successifs, l'employé sera rémunéré à temps et demi (1.5) son taux régulier pour le quatrième (4) quart de travail et les quarts de travail successifs.

**(5)** Pour les employés qui travaillent selon l'horaire des quarts allongés, la prime d'heures supplémentaires qui correspond à une fois et demie (1.5) le taux régulier de

l'employé lui est versé pour toutes les heures travaillées en surplus de la journée normale de travail ou de la période de paie normale de deux (2) semaines, à l'exception de l'article 16.04 - Jours fériés.

**(6)** Un employé nouvellement embauché qui travaille selon l'horaire des quarts allongés est en probation pour une période de 360 heures de travail.

**(7)** Un employé régulier temps plein qui travaille selon l'horaire des quarts allongés et qui a complété une période d'attente de soixante (60) jours de travail a droit à soixante-douze (72) heures de congé de maladie payé par période de référence. La période de référence s'étend du 1er avril au 31 mars. Un employé régulier temps plein reçoit, le cas échéant, un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de ses crédits de congé de maladie accumulés et non utilisés au 31 mars de chaque année civile. Ce paiement doit être effectué au plus tard quarante-cinq (45) jours après cette date.

**(8)** L'employé régulier temps plein qui travaille selon l'horaire des quarts allongés doit présenter une demande de prestations en vertu du régime d'invalidité de courte durée après deux (2) jours consécutifs de congé de maladie payé par l'Employeur. Les indemnités du régime d'invalidité de courte durée peuvent débiter dès le premier jour de travail en cas d'accident ou d'hospitalisation. Si l'employé n'a pas suffisamment de crédits de congés de maladie, il peut d'abord utiliser ses congés fériés accumulés et ensuite ses vacances accumulées pour compenser la période d'attente du régime d'assurance-invalidité de courte durée.

**(9)** Un employé régulier temps plein cédulé pour travailler un jour férié sera payé à une fois et demie (1.5) son taux régulier pour ses heures travaillées et sera crédité huit (8) heures dans sa banque de congés fériés qu'il peut utiliser à un moment qui convient à l'Employeur et l'employé.

**(10)** Un employé régulier temps plein qui n'est pas cédulé pour travailler un jour férié sera crédité huit (8) heures dans sa banque de congés fériés qu'il peut utiliser à un moment qui convient à l'Employeur et l'employé.

**(11)** La sélection de vacances est effectuée selon l'horaire des quarts de travail allongés de l'employé.

**(12)** Indépendamment de l'horaire des quarts allongés, des quarts de travail de 8 heures seront affichés à l'horaire maître selon les besoins opérationnels du service ou du département.

**(13)** L'horaire des quarts allongés peut être supprimé lorsque :

(a) L'Employeur informe le syndicat par écrit, quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance, de son intention de mettre fin à l'horaire des quarts allongés. L'Employeur peut décider de mettre fin à l'horaire des quarts allongés pour les raisons suivantes :

i) des effets négatifs sur les soins aux résidents ; ou

ii) incapacité à assurer une couverture en personnel adéquate ; ou

iii) pour d'autres raisons qui ne sont ni déraisonnables ni arbitraires.

(b) Soixante pour cent (60 %) des employés d'un service spécifique ou d'une catégorie d'employés au sein d'un service effectuant des quarts allongés indiquent, par un vote à bulletin secret, qu'ils choisissent de mettre fin à l'horaire des quarts allongés. Le scrutin secret doit être dépouillé et vérifié en présence d'un représentant du Syndicat et de l'Employeur. Cette suppression surviendra quatre-vingt-dix (90) jours après le scrutin secret et coïncidera avec le début d'une période de paie.

(c) Lorsque l'une ou l'autre des parties donne un avis de désistement, les parties se rencontrent dans les deux (2) semaines suivant l'envoi de l'avis pour examiner la demande de désistement.

**(14)** L'employé temps partiel, détenant un horaire maître (master de 16 heures ou 24 heures), doit indiquer à l'Employeur s'il accepte ou non de se faire assigner des quarts allongés à la création de l'horaire. Cette option doit être exercée lorsque l'horaire des quarts allongés débutera. L'employé temps partiel, détenant un horaire maître, qui choisi de se faire assigner des quarts allongés à la création de l'horaire n'est pas permis de modifier sa décision par la suite.

**(15)** L'Employeur est tout de même permis d'assigner à l'employé temps partiel, détenant un horaire maître, des quarts allongés à la création de l'horaire par ordre d'ancienneté inversée.

**(16)** L'employé temps partiel, sans un horaire maître, sera assigné des quarts allongés à la création de l'horaire.

**(17)** Les congés de deuil prévus à l'article 19.02 de la convention collective sont rémunérés selon l'horaire de travail de l'employé.

**(18)** Les postes réguliers temps plein sur un horaire de quarts allongés sont sur une base volontaire et ne peuvent être imposés à l'employé. Ces postes seront affichés dans un service spécifique ou pour une catégorie d'employés au sein d'un service (ex. : IAA).

**(19)** Toutes les autres dispositions relatives à l'établissement des horaires contenues dans la convention collective seront respectées.

La présente lettre d'entente est partie intégrante de la convention collective et peut être modifiée de temps à autre d'un commun accord entre les parties. La présente lettre d'entente et ses modifications seront automatiquement renouvelées lors du renouvellement de toute convention collective future.

