

# CONVENTION COLLECTIVE

entre



Montfort

CENTRE DE SOINS DE LONGUE DURÉE  
LONG-TERM CARE HOME

revera 

et

**SCFP** / *Syndicat canadien  
de la fonction publique*  
et sa Section Locale 4429

**1<sup>er</sup> janvier 2023 - 31 décembre 2024**

## TABLE OF CONTENTS

<b>ARTICLE 1 – PRÉAMBULE .....</b>	<b>6</b>
1.01 RÉCIPROCITÉ DES GENRES .....	6
<b>ARTICLE 2 – LES DÉFINITIONS .....</b>	<b>6</b>
2.01 CATÉGORIES D'EMPLOYÉS .....	6
2.02 CLASSIFICATION D'EMPLOI.....	6
2.03 AUTRES DÉFINITIONS:.....	7
<b>ARTICLE 3 – LA NON-DISCRIMINATION .....</b>	<b>7</b>
3.01 NON-DISCRIMINATION .....	7
3.02 HARCÈLEMENT .....	7
3.03 VIOLENCE .....	8
<b>ARTICLE 4 – PAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 5 – LES DROITS DE GÉRANCE .....</b>	<b>8</b>
<b>ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE SYNDICALE .....</b>	<b>9</b>
6.03 TRAVAIL DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION SYNDICALE.....	9
<b>ARTICLE 7 – LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX .....</b>	<b>9</b>
7.01 CHOIX DES REPRÉSENTANTS.....	9
7.02 ENTRETIEN AVEC LE DIRECTEUR GÉNÉRAL OU SON DÉLÉGUÉ .....	9
7.03 RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS .....	10
<b>ARTICLE 8 – LA PROCÉDURE DES GRIEFS .....</b>	<b>10</b>
8.02 GRIEFS INDIVIDUELS .....	10
PREMIÈRE ÉTAPE .....	10
DEUXIÈME ÉTAPE .....	11
8.03 GRIEF SYNDICAL .....	11
8.04 GRIEF COLLECTIF .....	11
<b>ARTICLE 9 – LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE .....</b>	<b>11</b>
9.01 RÉFÉRENCE EN ARBITRAGE.....	11
9.02 NOMINATION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE.....	12
9.03 AUTRES CLAUSES .....	12
9.04 LES MESURES DISCIPLINAIRES .....	12
<b>ARTICLE 10 – LES COMITÉS .....</b>	<b>13</b>
10.01 LE COMITÉ DE NÉGOCIATIONS.....	13
10.02 LE COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	13
10.03 LE COMITÉ PATRONAL/SYNDICAL .....	14
<b>ARTICLE 11 – SÉCURITÉ SYNDICALE .....</b>	<b>14</b>
11.02 COTISATIONS SYNDICALES.....	14

<b>ARTICLES 12 – L’ANCIENNETÉ.....</b>	<b>14</b>
12.01 DÉFINITION .....	14
12.02 LISTE INDIQUANT L’ANCIENNETÉ .....	15
12.03 PÉRIODE DE PROBATION .....	15
12.04 CALCUL D’ANCIENNETÉ.....	15
12.05 TRANSFERT D’ANCIENNETÉ ET DE SERVICE .....	15
12.06 PERTE D’ANCIENNETÉ .....	15
12.07 TRANSFERT D’ANCIENNETÉ À L’EXTÉRIEUR DE L’UNITÉ D’ACCRÉDITATION .....	16
12.08 LES SALAIRES, LES PRIMES ET LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	17
AVANCEMENT DANS LES ÉCHELONS .....	17
<b>ARTICLE 13 – LA PROCÉDURE DE MISE À PIED.....</b>	<b>17</b>
13.01 DÉFINITION .....	17
13.02 AVIS À L’EMPLOYÉ.....	18
13.03 OPTIONS .....	18
13.04 DÉCISION DE L’EMPLOYÉ .....	18
13.05 DROITS DE RAPPELS .....	19
13.06 RÉGIME D’AVANTAGES SOCIAUX.....	19
<b>ARTICLE 14 – L’AFFICHAGE DES POSTES VACANTS.....</b>	<b>19</b>
14.01 PÉRIODE D’AFFICHAGE .....	19
14.02 L’AFFICHAGE CONTIENT LES INDICATIONS SUIVANTES : .....	20
14.03 PROCESSUS DE SÉLECTION .....	20
14.04 PÉRIODE D’ESSAIS .....	20
14.05 POSTES TEMPORAIRES .....	20
14.06 MUTATION EN DEHORS DE L’UNITÉ DE NÉGOCIATION .....	21
14.07 AUTRES VACANCES .....	21
14.08 CLASSIFICATION DES POSTES.....	21
<b>ARTICLE 15 – LES HORAIRES DE TRAVAIL .....</b>	<b>22</b>
15.01 PRÉPARATION DES HORAIRES .....	22
15.02 PÉRIODES DE REPAS ET DE REPOS.....	22
15.03 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE .....	23
15.04 RÉPARTITION DES QUARTS DE TRAVAIL ADDITIONNELS.....	23
15.05 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE .....	23
15.06 RAPPELS AU TRAVAIL .....	24
15.07 LES PRIMES.....	24
15.08 DÉPÔT DIRECT.....	24
15.09 TRAVAIL DANS UNE CLASSIFICATION DIFFÉRENTE .....	25
15.10 PAS D’EFFET PYRAMIDE .....	25
<b>ARTICLE 16 – LES CONGÉS FÉRIÉS ET LES CONGÉS MOBILES.....</b>	<b>25</b>
16.01 TEMPS COMPLET.....	25
16.02 PAIE DE CONGÉ FÉRIÉ POUR LES EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS COMPLETS.....	26
16.03 PRIME POUR JOUR FÉRIÉ TRAVAILLÉ .....	26
16.04 NOËL ET LE JOUR DE L’AN.....	26
16.06 TEMPS PARTIEL .....	26

<b>ARTICLE 17 – LES VACANCES ANNUELLES .....</b>	<b>27</b>
17.02 CONGÉS FÉRIÉES PENDANT LA PÉRIODE DE VACANCES .....	28
17.03 PAIE DE CONGÉ ANNUEL.....	28
17.04 PAIE DE VACANCES À LA FIN D'EMPLOI.....	28
17.05 PAIEMENT EN CAS DE DÉCÈS.....	28
17.06 PRÉFÉRENCE DANS LE CHOIX DES VACANCES .....	28
17.07 HORAIRE DE VACANCES.....	28
<b>ARTICLE 18 – LES CONGÉS DE MALADIE .....</b>	<b>29</b>
18.06 AVIS D'ABSENCE .....	29
<b>ARTICLE 19 – CONGÉS .....</b>	<b>29</b>
19.01 CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL.....	29
19.02 CONGÉ DE DEUIL .....	34
LES CONGÉS POUR SERVIR EN TANT QUE JURÉ OU TÉMOIN .....	35
LES CONGÉS SANS SOLDE .....	36
<b>ARTICLE 20 – RÉGIME DE RETRAITE.....</b>	<b>36</b>
<b>ARTICLE 21 – RÉGIME D'ASSURANCES .....</b>	<b>38</b>
21.01 TEMPS COMPLET.....	38
21.02 TEMPS PARTIEL .....	40
<b>ARTICLE 22 – LES CONDITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>40</b>
22.02 ESPACE POUR DES FINS SYNDICALES .....	40
22.03 LES UNIFORMES.....	40
22.05 COPIES DE LA CONVENTION .....	40
22.06 CHANGEMENTS .....	40
22.07 FORMATION .....	41
22.08 CHANGEMENT D'HEURE .....	41
22.09 SURCHARGE DE TRAVAIL .....	41
<b>ARTICLE 23 – CONTRAT À FORFAIT .....</b>	<b>41</b>
<b>ARTICLE 24 – LA DURÉE .....</b>	<b>41</b>
24.01 DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR .....	41
24.02 RÉTROACTIVITÉ.....	42
<b>ANNEXE A – GRILLE DE SALAIRES.....</b>	<b>43</b>
<b>ANNEXE B – FORMULAIRE DE SURCHARGE DE TRAVAIL .....</b>	<b>44</b>
<b>LETTRE D'ENTENTE #1 .....</b>	<b>46</b>
SUJET : FAÇONNAGE D'EMPLOI .....	46
<b>LETTRE D'ENTENTE #2 .....</b>	<b>48</b>
SUJET : RÉSULTATS DE L'INDICE DE LA MESURE DES CAS (IMC) .....	48
<b>LETTRE D'ENTENTE #3 .....</b>	<b>49</b>

SUJET : VACCINATION ANTIGRIPPALE .....	49
<b>LETTRE D'ENTENTE #4 .....</b>	<b>51</b>
SUJET : RECONNAISSANCE DE L'EXPÉRIENCE DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES (IAA).....	51
<b>LETTRE D'ENTENTE #5 .....</b>	<b>53</b>
SUJET : CHARGE DE TRAVAIL .....	53
<b>LETTRE D'ENTENTE #6 .....</b>	<b>53</b>
SUJET : EXAMEN RAI/MDS .....	54
<b>LETTRE D'ENTENTE #7 .....</b>	<b>55</b>
SUJET : HORAIRES INNOVANTS/PROLONGÉS .....	55

## ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

La présente entente vise en général à établir et à entretenir des relations de négociation collective entre le Centre de soins de longue durée Montfort (Corporation centrale de soins) et les employés visés par la présente; à prendre les dispositions nécessaires pour assurer la communication entre le Syndicat et l'Employeur; le règlement rapide des griefs et définitifs des disputes; à établir et maintenir des salaires et horaires de travail qui conviennent aux deux parties; à maintenir des conditions de travail qui sont conformes aux dispositions que renferme la présente entente.

On admet que les employés souhaitent travailler de concert avec l'Employeur pour assurer les meilleurs soins et protection de la santé possible aux bénéficiaires.

### 1.01 Réciprocité des Genres

Lorsque le féminin est employé dans la présente convention collective, il peut tenir lieu du masculin ou d'un pronom non binaire et vice-versa, là où le contexte l'exige. Lorsque le singulier est utilisé, il peut tenir lieu du pluriel et vice-versa.

## ARTICLE 2 – LES DÉFINITIONS

### 2.01 Catégories d'Employés

- a) **Permanent à temps complet:** Désigne un employé qui travaille habituellement plus de vingt-quatre (24) heures par semaine et qui s'engage envers l'Employeur à être disponible sur une base pré-établie et dont les heures de travail sont prévues aux horaires pré-établis.
- b) **Permanent à temps partiel:** Désigne un employé qui ne travaille habituellement pas plus de vingt-quatre (24) heures par semaine et qui s'engage envers l'Employeur à être disponible sur une base pré-établie et dont les heures de travail sont prévues aux horaires pré-établis.
- c) **Occasionnel:** Un employé à temps partiel occasionnel signifie un employé qui travaille sur appel, mais qui ne travaille pas selon un horaire régulier, ou qui le fait pour une période limitée. Un tel employé peut refuser le travail lorsque celui-ci lui est offert. Il est toutefois convenu qu'un employé à temps partiel occasionnel ne peut refuser des quarts de travail sans motif raisonnable ou de façon constante.

### 2.02 Classification d'Emploi

La création de nouvelles classifications sera discutée avec le Syndicat et au cas où les parties auraient des objections sur les descriptions de postes officielles ou sur le taux horaire normal, la question pourra être référée la procédure de griefs et d'arbitrage dans les trente (30) jours.

### 2.03 Autres Définitions:

- a) **Semaine normale de travail:** Pour les fins d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention, la semaine normale de travail est composée de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, qui sont réparties sur cinq (5) jours de travail de sept heures et demie (7,5) chacun.
- b) **Période de paie:** Désigne une période de 14 jours consécutifs.
- c) **Jour:** À moins d'indication contraire désigne un jour de calendrier.
- d) **Quart de travail:** Désigne une période de travail regroupant un certain nombre d'heures, pouvant être prévu ou non à l'horaire d'un employé, et ce pour l'un ou l'autre des quarts suivants: jour, soir, nuit.

- 2.04 Sur une base mensuelle, l'Employeur fournira au Secrétaire-archiviste du Syndicat une liste comprenant les noms, numéros de téléphone, adresses et classifications des employés de l'unité de négociation.

## ARTICLE 3 – LA NON-DISCRIMINATION

### 3.01 Non-Discrimination

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, de coercion ou d'intimidation exercée ou pratiquée par l'une ou l'autre des parties ou par leurs représentants ou membres, en raison de l'adhésion ou non d'un employé au Syndicat, à cause de ses activités ou de son absence d'activités au nom du Syndicat, ou parce qu'il a exercé ses droits en vertu des dispositions de la convention collective.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que tout employé est protégé contre la discrimination en respectant leurs droits selon le *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Les parties reconnaissent et s'engagent à respecter le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario* et la *Loi sur la santé et sécurité au travail de l'Ontario*, tels que modifiés de temps à autre.

### 3.02 Harcèlement

Le harcèlement est lorsqu'une personne adopte une ligne de conduite caractérisée par des remarques ou des gestes vexatoires lorsqu'elle sait ou devrait raisonnablement savoir que ces remarques ou ces gestes sont importuns. Le harcèlement inclut l'intimidation, ainsi que le harcèlement sexuel et psychologique.

Tous les employés ont droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement interdit aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario, dont en raison de sa race, son ascendance, son lieu d'origine, sa couleur, son origine ethnique, sa citoyenneté, sa religion, ses croyances, son sexe, son âge, son casier judiciaire, son état matrimonial, son état familial, un handicap ou son identité sexuelle, entre autres.

Une employée croyant avoir été victime d'harcèlement est encouragé à se référer à la politique d'harcèlement et violence au travail de l'Employeur et de suivre le processus prescrit, mais pourrait utiliser la procédure de griefs établie dans la convention collective comme processus. Les parties peuvent mettre un tel grief en suspens d'un accord commun.

### **3.03 Violence**

L'Employeur et le Syndicat se fixent pour objectif commun d'établir des lieux de travail sans violence. À cette fin, les parties locales vont promouvoir la sante et la sécurité dans les lieux de travail, notamment en fournissant une formation annuelle, de l'éducation et par le développement de ressources appropriées.

## **ARTICLE 4 – PAS DE GRÈVE OU DE LOCK-OUT**

Pour toute la durée d'application de la présente convention, le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève et l'Employeur convient qu'il n'y aura pas de lock-out. La définition des termes "grève" et "lock-out" est celle que l'on retrouve dans la Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux (H.L.D.A.A.).

## **ARTICLE 5 – LES DROITS DE GÉRANCE**

Le Syndicat reconnaît que l'administration de l'Employeur et la direction de la main d'œuvre sont du ressort exclusif de l'Employeur et, sous réserve des dispositions de la présente entente, doivent demeurer ainsi. De plus, le Syndicat reconnaît que l'Employeur jouit du droit exclusif de:

1. Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité des services donnés aux résidents;
2. Embaucher, affecter, mettre à la retraite, licencier, diriger, promouvoir, rétrograder, classer, muter, mettre à pied, rappeler et suspendre les employés ou autrement discipliner les employés;
3. Décider des heures de travail, de la répartition du travail, des méthodes de travail nécessaires dans le milieu de travail afin de s'assurer de la bonne marche des opérations de l'Employeur;
4. Décider du nombre d'employés nécessaires, des services à rendre, des méthodes,

formalités et équipements nécessaires afin de s'assurer des meilleures normes de service;

5. Établir, appliquer et modifier de temps à autre les règlements, politiques et procédures à observer par les employés étant entendu qu'elles n'iront pas à l'encontre des dispositions de la présente convention. L'Employeur informera le Syndicat de tout changement apporté aux règles et règlements.

## **ARTICLE 6 – RECONNAISSANCE SYNDICALE**

**6.01** L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés du Centre de soins de longue durée Montfort(Corporation centrale de soins) à Ottawa, Ontario à l'exception des employés professionnels médicaux, infirmières autorisées, infirmières graduées, personnel professionnel, personnel technique, personnel clérical et de bureau, surveillants, contre- maîtres, et des personnes occupant un poste équivalent ou supérieur au poste de surveillant, gérant et gérant adjoint des installations matérielles.

**6.02** Aucun employé ou groupe d'employés ne peut conclure d'entente écrite ou verbale avec l'Employeur ou son (ses) représentant(s) qui contreviendrait aux dispositions de la présente convention.

### **6.03 Travail de l'Unité d'Accréditation Syndicale**

Les personnes non couvertes par les termes de cette convention ne doivent pas accomplir des tâches normalement confiées aux employés couverts par cette convention, sauf dans un but d'instruction en présence de l'employé qui se fait instruire, d'expérimentation, dans des situations d'urgence ou en attendant l'arrivée d'un employé disponible.

## **ARTICLE 7 – LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX**

### **7.01 Choix des Représentants**

Le Syndicat fournira à l'Employeur le nom des personnes autorisées à le représenter et accepte de lui faire parvenir sans délai toute modification par écrit.

### **7.02 Entretien avec le Directeur général ou son Délégué**

Le représentant syndical et/ou le conseiller syndical pourra avoir un entretien avec le Directeur général ou son délégué et avec les employés, moyennant un préavis raisonnable. Cette rencontre aura lieu sur les lieux du travail, sans perte de salaire pour l'employé, à l'heure et à l'endroit convenu entre les parties. Il est entendu que ni le représentant syndical, ni l'employé ne quittera pas son poste avant d'en avoir

obtenu la permission de son chef de service.

### **7.03 Renseignements aux Nouveaux Employés**

Le représentant syndical et/ou le conseiller syndical pourra avoir un entretien avec les nouveaux employés dans le but de les familiariser avec la convention collective. Cette rencontre d'un maximum de quinze (15) minutes sans perte de salaire aura lieu à l'heure et à l'endroit convenu entre les parties.

### **7.04 Correspondance**

Toute correspondance entre les parties découlant de l'application directe ou indirecte de la présente convention collective doit être transmise entre le directeur général (ou son délégué) et le président de la section locale (ou son délégué)

## **ARTICLE 8 – LA PROCÉDURE DES GRIEFS**

### **8.01 Objectif**

Pendant l'application de cette entente, par grief on entend tout différend entre les parties qui survient par suite de l'interprétation, l'application, l'administration de la convention collective.

L'Employeur reconnaît le droit du Syndicat de choisir un (1) représentant qui aidera, sans perte de salaire, les employés à présenter tout grief, incluant l'arbitrage, qui pourra surgir au cours de la présente convention.

Toute entente qui interviendra entre les parties à n'importe quelle étape de la procédure de grief est définitive et exécutoire pour l'Employeur, le Syndicat et les employés.

### **8.02 Griefs Individuels**

Les deux (2) parties veulent que les plaintes des employés soient réglées le plus tôt possible mais il est entendu qu'un employé n'a aucun grief s'il n'a pas tout d'abord permis à son chef de service de régler sa plainte. Il fera part de sa plainte à son chef de service dans un délai d'au plus cinq (5) jours ouvrables suivant les circonstances ayant donné lieu à la plainte ou le moment auquel l'employé aurait raisonnablement dû prendre connaissance de circonstances. Si la plainte n'est pas réglée dans un délai de cinq (5) jours ouvrables après la réception de la décision du chef de service, il faudra procéder comme suit:

#### **Première Étape**

L'employé présentera son grief dûment signé par écrit au chef de service de son programme et y indiquera la nature du grief, la solution recherchée ainsi que les

dispositions de la convention qui ont soit-disant été violés. Le chef de service fera part de sa décision par écrit dans un délai d'au plus dix (10) jours ouvrables après le jour où le grief lui a été présenté.

### **Deuxième Étape**

Si le grief n'est toujours pas réglé, le grief peut être présenté par écrit au Directeur général ou à son délégué dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision de première étape. Une rencontre sera organisée dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception dudit grief; ce délai peut être prolongé sur accord mutuel des parties. Il est entendu que le représentant syndical, et le conseiller syndical ainsi que le plaignant, le chef de service de son programme et le Directeur général, ou son délégué, peuvent assister à la réunion afin d'entendre le grief.

L'Employeur rendra sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivants la réunion. Il est entendu que les parties peuvent obtenir, au besoin, le conseil et l'aide qu'elles désirent à cette réunion.

### **8.03 Grief Syndical**

Un grief opposant directement l'Employeur et le Syndicat ayant trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être introduit directement à la deuxième étape dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables après les faits qui en sont la cause. Il est entendu de façon expresse que cet article ne peut s'appliquer à un grief qui touche directement un employé, un tel grief devant suivre la procédure prévue à l'article 8.02.

### **8.04 Grief Collectif**

Lorsqu'un certain nombre d'employés ont les mêmes griefs et que chacun d'eux aurait le droit de porter plainte, ces employés peuvent faire un grief collectif par écrit et le présenter dans les quatorze (14) jours ouvrables suivants les faits qui sont en cause. Un tel grief devra également suivre la procédure prévue à l'article 8.02.

## **ARTICLE 9 – LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

### **9.01 Référence en Arbitrage**

Si tout grief survenant entre les parties n'est pas résolu après avoir suivi les étapes précédentes, il peut être soumis à l'arbitrage. Si aucune demande d'arbitrage n'est faite par écrit dans un délai de seize (16) jours ouvrables après la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera réputé avoir été abandonné.

## **9.02 Nomination du Tribunal d'Arbitrage**

Lorsqu'une ou l'autre des parties demande qu'une question quelconque soit soumise à l'arbitrage, comme en désigne l'article précédent, elle devra le faire par écrit et l'adresser à l'autre partie de cette entente et, par la même occasion, désigner un représentant. Dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant, l'autre partie devra désigner un représentant.

Cependant, si elle ne le fait pas, comme le prévoit le présent article, le ministre du Travail de la province de l'Ontario aura le droit d'en désigner un. Les deux (2) représentants tenteront de s'entendre sur le choix d'un président pour le tribunal d'arbitrage, mais s'ils n'y parviennent pas dans un délai de quatorze (14) jours ouvrables, ils demanderont alors au ministre du Travail de la province de l'Ontario d'en nommer un.

## **9.03 Autres Clauses**

Toute personne qui a pris part à toute tentative de négociation ou de règlement d'un grief, ne peut être nommée arbitre.

Le tribunal d'arbitrage n'aura pas le droit de prendre des décisions qui vont à l'encontre des dispositions que renferme la présente convention, ni de retoucher, de modifier, d'intercaler ou d'amender un passage quelconque dans la présente convention. La décision prise par la majorité ou, s'il n'y a pas de majorité, la décision prise par le président, sera définitive et exécutoire pour les parties, l'employé ou les employés concernés.

Chaque partie accepte de payer les frais encourus pour son représentant et accepte de payer la moitié des frais et dépenses, s'il y en a, du président du tribunal d'arbitrage.

Les échéances prescrites dans les articles relatifs aux griefs et à l'arbitrage doivent être respectées, sauf s'il y a entente écrite entre les parties à l'effet du contraire. Si elles ne le sont pas, le grief sera réputé avoir été abandonné et sera assujéti aux seules dispositions de la loi sur les relations de travail.

Lorsqu'il est question du tribunal d'arbitrage dans les présentes, les parties peuvent toutes deux accepter par écrit, au moment où elles s'en réfèrent à l'arbitrage, de remplacer le tribunal d'arbitrage par un seul arbitre, et les autres dispositions se rapportant au tribunal d'arbitrage s'appliqueront comme elle se doit.

## **9.04 Les Mesures Disciplinaires**

Dans le cas de mesure disciplinaire, il incombe à l'Employeur de fournir, par écrit, à l'employé les motifs qui les justifient. Dans la procédure de règlement des griefs, la preuve sera limitée aux faits relatifs aux motifs invoqués par l'Employeur dans l'avis écrit envoyé à l'employé.

- 9.05** Une copie d'un avis disciplinaire portée au dossier de l'employé sera retirée dudit dossier après une période de dix-huit (18) mois si l'employé n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire subséquente au cours de cette période. Les mesures disciplinaires imposées pour motifs d'abus de résidents ne sont pas sujettes aux dispositions énoncées ci-haut.
- 9.06** L'employé aura le droit s'il le désire à la présence de son représentant syndical au moment où la mesure disciplinaire est imposée. L'Employeur devra informer l'employé de ce droit.
- 9.07** Les délais prescrits au présent article et à l'article précédent peuvent être modifiés par entente mutuelle écrite entre les parties.
- 9.08** Les parties reconnaissent que le tribunal d'arbitrage peut être remplacé par un arbitre unique avec entente mutuelle écrite des parties.

## **ARTICLE 10 – LES COMITÉS**

### **10.01 Le Comité de Négociations**

Le Syndicat désignera trois (3) représentants pour siéger au sein d'un comité dont le rôle consistera à négocier, renouveler ou amender une convention collective, sans perte de salaire. Aux fins des négociations centrales, un comité composé d'au plus de deux membres du comité de chaque section locale, choisi par le syndicat, sera présent et reconnu à la table de négociation centrale.

Les réunions devront avoir lieu à une heure et à un endroit acceptable par les deux parties. Lorsque les négociations directes se termineront dans les dix (10) heures précédant un quart de travail prévu, l'Employeur s'engage à fournir à l'employé une journée d'absence sans solde, sur demande.

### **10.02 Le Comité de Santé et Sécurité au Travail**

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à respecter et à maintenir des normes de santé et de sécurité afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies professionnelles. L'Employeur consent à ce que le Syndicat local nomme deux (2) membres afin de siéger sur le comité qui verra à relever tous les dangers et risques et, recommandera à L'Employeur toutes mesures propres à améliorer les conditions relatives à la santé et sécurité. Ce comité se rencontrera au moins quatre (4) fois par année ou plus lorsque nécessaire.

Il est entendu qu'un membre de l'unité syndicale qui est élu à ce comité accepte que son terme soit d'une durée de trois (3) ans. L'Employeur permettra à ce membre d'assister aux réunions de ce comité dûment convoquées sans perte de salaire. Il est aussi entendu qu'un procès-verbal de toutes ses réunions sera préparé et sera disponible pour consultation.

### **10.03 Le Comité Patronal/Syndical**

Lorsqu'il serait avantageux de discuter de sujets d'intérêt mutuel à une réunion du comité syndical-patronal pendant la durée de la présente convention, les principes qui suivent s'appliquent:

Un nombre égal de représentants de chaque partie, mutuellement convenu entre les parties, se réuniront à un moment et à un endroit convenant aux deux partis. La demande pour tenir une telle réunion sera faite par écrit au moins une (1) semaine avant la date proposée et accompagnée d'un ordre du jour des points à discuter, qui ne doivent pas inclure les questions faisant l'objet d'un grief ou devant être abordées aux négociations dans le but de modifier ou de renouveler la présente convention.

Les représentants syndicaux participant à cette réunion reçoivent le salaire perdu pour les heures de travail normales non effectuées. Les réunions ont lieu à tous les trois mois, sauf entente contraire.

## **ARTICLE 11 – SÉCURITÉ SYNDICALE**

**11.01** Tout employé, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention, et tous ceux qui le deviennent par suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

### **11.02 Cotisations Syndicales**

L'Employeur prélève de chacun des employés de l'unité de négociation toutes les cotisations mensuelles, droits d'initiation et contribution syndicales dus au Syndicat, en vertu de la constitution et/ou des règlements du Syndicat. Les retenues doivent être expédiées au secrétaire-trésorier national du Syndicat au plus tard le quinzième (15) jour du mois suivant, accompagnées d'une liste comprenant les noms et le salaire de tous les employés.

## **ARTICLES 12 – L'ANCIENNETÉ**

### **12.01 Définition**

L'ancienneté est l'un des critères utilisés pour déterminer les horaires, les vacances, les mises à pied, les rappels et les mutations de postes. Le principe d'ancienneté s'appliquera à toute l'unité de négociation.

## **12.02 Liste Indiquant l'Ancienneté**

Une liste est mise à jour le 1<sup>er</sup> janvier et le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et ensuite affichée à l'endroit prévu à cette fin et envoyée par voie électronique au Syndicat. Une plainte à l'effet qu'une erreur apparaît sur une liste d'ancienneté est assujettie à la procédure de griefs à condition qu'elle soit déposée dans un délai de trente (30) jours après l'affichage de la liste.

## **12.03 Période de Probation**

Un nouvel employé sera à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété quatre cent cinquante (450) heures de travail.

## **12.04 Calcul d'Ancienneté**

Les employés permanents à temps complet accumuleront de l'ancienneté en fonction du nombre d'années de service continu au sein de l'unité d'accréditation depuis leur dernière date d'embauche. Pour les autres catégories d'employés, le calcul de l'ancienneté s'effectue sur la base des heures travaillées au sein de l'unité d'accréditation depuis leur dernière date d'embauche.

## **12.05 Transfert d'Ancienneté et de Service**

Un employé qui transfère de temps complet à temps partiel se verra accorder tous ses crédits de service et des crédits d'ancienneté par tranche de mille six cents (1 600) heures travaillées pour chaque année d'ancienneté et vice-versa.

## **12.06 Perte d'Ancienneté**

Une employée perd toute ancienneté et son emploi est jugé avoir pris fin dans les conditions suivantes:

- a) elle démissionne volontairement, prend sa retraite ou est congédiée pour motif valable;
- b) elle est absente du travail pendant plus de vingt-quatre (24) mois pour des raisons de maladie ou une autre invalidité physique et il n'existe pas de probabilité raisonnable qu'elle revienne au travail dans un avenir rapproché;
- c) elle est absente du travail sans excuse raisonnable pendant plus de trois (3) jours consécutifs au cours desquels elle était censée travailler;
- d) elle est absente du travail pendant plus de trente-six (36) mois pourrais on de mise à pied;
- e) elle est absente du travail pendant plus de trente (30) mois parce qu'elle reçoit des prestations de la CSPAAT et qu'il n'y a pas de probabilité raisonnable

qu'elle revienne au travail dans un avenir rapproché;

- f) après avoir été avisée d'un rappel pour un autre poste du même statut d'emploi que celui qu'elle occupait avant la mise à pied (autre qu'un poste temporaire ou occasionnel), elle ne fait pas part de son intention de revenir au travail dans les sept (7) jours civils suivant la réception de son avis de rappel transmis par courrier recommandé à la dernière adresse connue selon les dossiers de l'employeur;
- g) elle ne se présente pas au travail dans les quatorze (14) jours suivant la réception de son avis de rappel ou toute autre période convenue par les parties;
- h) les employées en congé autorisé ne doivent pas occuper d'emploi rémunéré pendant ce congé et, si une employée occupe effectivement un poste rémunéré pendant ce congé, elle doit renoncer à tous ses droits d'ancienneté et à tous ses privilèges contenus dans la présente convention, à moins d'entente contraire entre le syndicat et l'employeur;
- i) une employée qui a reçu un congé autorisé, quel qu'il soit, et qui prolonge son congé, est considérée avoir quitté son emploi sans préavis, à moins d'en avoir obtenu la permission ou de fournir une explication satisfaisante. Le syndicat et l'employeur conviennent de respecter le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

#### **12.07 Transfert d'Ancienneté à l'Extérieur de l'Unité d'Accréditation**

- a) Il est entendu qu'un employé ne sera transféré par l'Employeur à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation sans son consentement, sauf dans le cas des affectations temporaires ne dépassant pas six (6) mois. De tels employés affectés temporairement à un poste continueront d'être membres de l'unité d'accréditation.
- b) Un employé qui est transféré à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation n'accumulera pas d'ancienneté, sous réserve du point c) ci-dessous. Si un employé est réaffecté par l'Employeur à un poste au sein de l'unité d'accréditation dans les douze (12) mois suivants le transfert, il bénéficiera du crédit d'ancienneté accumulé au moment du transfert et recommencera à accumuler son ancienneté à compte de la date de son retour au sein de l'unité d'accréditation. Un employé qui ne revient pas au sein de l'unité d'accréditation dans les douze (12) mois, perdra l'ancienneté accumulée dans l'unité d'accréditation.
- c) Si un employé transféré à l'extérieur de l'unité d'accréditation en vertu du point b) précédent, revient au sein de l'unité d'accréditation dans une période de six (6) mois, il accumulera l'ancienneté pendant la période au cours de laquelle il a été affecté à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

## **12.08 Les Salaires, les Primes et le Temps Supplémentaire**

### **Avancement dans les Échelons**

Le taux horaire normal ainsi que les échelons en vigueur sont ceux mentionnés à l'annexe « A » faisant partie intégrale de la présente convention. Pour tous les employés permanents à temps complet, l'avancement dans les échelons s'effectuera sur une base annuelle, à la date anniversaire. Pour les autres catégories d'employés, l'avancement dans les échelons aura lieu à toutes les mille six cent (1 600) heures travaillées.

## **ARTICLE 13 – LA PROCÉDURE DE MISE À PIED**

### **13.01 Définition**

Une mise à pied, dans les dispositions de la présente convention collective, signifie toute réduction des heures de travail quotidiennes ou bihebdomadaires d'un employé à temps complet ou à temps partiel. Aucun employé à temps plein, à l'intérieur de l'unité de négociation, ne pourra être mis à pied pour permettre que son travail soit effectué par un ou plusieurs employés à temps partiel.

Au cas où l'Employeur doit procéder à des mises à pied, il s'engage à :

- a) faire parvenir au Syndicat un avis écrit d'au moins douze (12) semaines;
- b) former un comité de réaffectation mixte composé d'un maximum de trois (3) représentants pour chacune des parties, incluant les consultants, qui se rencontrera sans perte de revenu régulier afin de réviser les points suivants:
  - i) les motifs des mises à pied, incluant les aspects financiers;
  - ii) l'organisation du travail après les mises à pied;
  - iii) le processus envisagé, incluant l'identification des secteurs et employés touchés par les mises à pied;
  - iv) identifier des postes vacants à l'intérieur de l'unité d'accréditation ainsi que les postes temporaires qui deviendront vacantes dans les douze (12) mois suivant le début des mises à pied;
  - v) identifier et proposer des alternatives possibles au programme de mise à pied ou de suppression de postes, incluant le travail donné à des sous-traitants;
  - vi) identifier sur la liste d'ancienneté les postes comparables dans le but de prévoir comment s'exerceront les droits de suppléance;

- vii) identifier les besoins de recyclage des employés mise à pied qui peuvent acquérir les qualifications normales d'un poste en moins de trois (3) mois, et faciliter ce recyclage.

Toute entente entre l'Employeur et le Syndicat résultant de la rencontre précitée concernant le mode d'exécution aura préséance sur les autres modalités de la présente convention.

### **13.02 Avis à l'Employé**

Tout employé dont le poste est affecté par le processus recevra un préavis de mise à pied écrit d'après la loi sur les normes d'emploi, et, à défaut, recevra une indemnité en argent au lieu du préavis; incluant les avantages sociaux. Toutefois, les normes d'emploi seront amendées afin de donner un avis à l'employé affecté comme suit:

<b>Si sa période d'emploi est de 9 ans et plus</b>	=	9 semaines d'avis
<b>Si sa période d'emploi est de 10 ans et plus</b>	=	10 semaines d'avis
<b>Si sa période d'emploi est de 11 ans et plus</b>	=	11 semaines d'avis
<b>Si sa période d'emploi est de 12 ans et plus</b>	=	12 semaines d'avis

Dans l'éventualité d'une mise à pied de courte durée de treize (13) semaines ou moins l'Employeur doit faire parvenir au Syndicat un préavis d'au moins deux (2) semaines. Cet avis n'est pas en sus de l'avis requis pour les employés individuels.

Dans l'éventualité d'une mise à pied de courte durée, l'Employeur fera parvenir aux employés affectés un préavis d'au moins deux (2) semaines ou un préavis d'après la loi sur les normes d'emploi, selon le plus élevé.

### **13.03 Options**

Tout employé qui reçoit un avis de mise à pied devra choisir l'une des options suivantes:

- a) accepter la mise à pied permanente sans droit de rappel;
- b) accepter la mise à pied avec droit de rappel;
- c) déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté dans un autre poste comparable ou de classification salariale moindre à l'intérieur de l'unité de négociation à la condition que l'employé possède les qualifications requises pour occuper le poste;

### **13.04 Décision de l'Employé**

L'employé devra informer l'Employeur de sa décision dans les soixante-douze (72) heures de la réception de l'avis mentionné à l'article 13.02.

### **13.05 Droits de Rappels**

Lorsqu'un poste permanent devient disponible, les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté une fois que le processus normal d'affichage interne est terminé. L'employé sera avisé de son rappel par courrier recommandé selon les modalités énoncées à l'article 12.06 f) et l'avis sera présumé reçu deux (2) jours après la date de la mise à la poste.

Les employés mis à pied auront la priorité pour combler des postes temporaires d'une durée de plus de trente (30) jours. Le rappel s'effectuera par avis verbal et un employé n'est pas tenu de l'accepter et peut demeurer sur la liste de rappel.

L'employé rappelé au travail pour occuper un poste différent du poste détenu lors de la mise à pied, conservera le privilège de reprendre son poste, si celui-ci devient vacant dans les six (6) mois suivant le rappel au travail.

L'employé qui n'a pas été rappelé dans un poste permanent dans les dix-huit (18) mois suivant la date de son inscription sur la liste de rappel, qui refuse un poste permanent offert pendant cette période ou qui ne répond pas à son avis de rappel à l'intérieur d'un délai de quarante-huit (48) heures prescrit est effectivement mis à pied.

Aucun employé ne sera embauché de l'extérieur avant que tous les employés ayant des droits de rappel aient reçu un avis de rappel.

### **13.06 Régime d'Avantages Sociaux**

Dans l'éventualité d'une mise à pied l'employé peut poursuivre sa participation aux divers régimes d'avantages sociaux sous réserve des conditions applicables aux divers régimes à la condition qu'il rembourse à l'Employeur la pleine prime de ces avantages pour le mois suivant pour une période de trois (3) mois à compter de la fin du mois dans lequel la mise à pied a eu lieu ou jusqu'à ce que l'employé commence un emploi ailleurs, ceci dans la première des deux éventualités.

## **ARTICLE 14 – L’AFFICHAGE DES POSTES VACANTS**

### **14.01 Période d’Affichage**

Tout poste vacant ou nouvellement créé, reconnu par le Syndicat doit être affiché aux endroits habituels dans les trente (30) jours qui suivent la vacance ou la création, et ce, pour une période de sept (7) jours. Les candidatures devront être soumises au Directeur général ou son délégué, par écrit, à l'intérieur de ce délai.

#### **14.02 L’Affichage Contient les Indications Suivantes :**

- le titre du poste, le statut et la durée, s'il y a lieu;
- l'échelle salariale appropriée;
- le quart de travail;
- le département ou le service; la période d'affichage;
- le certificat ou diplôme requis; les exigences normales du poste;  
la date d'entrée en poste;

Une copie de tous les affichages, des candidatures ainsi que le nom du candidat choisi seront transmises au Syndicat. Le nom du nouveau titulaire de l'emploi sera affiché sur le tableau d'affichage pendant sept (7) jours.

#### **14.03 Processus de Sélection**

Le candidat, ayant le plus d'ancienneté, qui rencontre toutes les exigences du poste se verra octroyer le poste affiché.

#### **14.04 Période d’Essais**

Le nouveau titulaire du poste aura droit à une période d'essai de cent cinquante (150) heures travaillées, qui permettra à l'Employeur de voir si l'employé peut accomplir le travail et de décider s'il ne remplit pas les exigences du poste, de retourner l'employé à son ancien poste à la fin de l'horaire affiché. Pendant toute cette période, l'employé pourra aussi demander de retourner à son ancien poste, et, à moins que le fait de demeurer en poste ne constitue un risque, l'employé restera dans le poste un minimum de deux semaines ou jusqu'à la fin de l'horaire affiché.

#### **14.05 Postes Temporaires**

L'Employeur peut, à sa discrétion, pourvoir de façon temporaire tout poste vacant dont la durée prévue n'excédera pas trois (3) mois sans procéder par affichage, en l'offrant en premier lieu par ancienneté à des employés de la même classification.

Un employé permanent à temps partiel ou occasionnel qui accepte un poste temporaire à temps complet accepte le poste mais maintient sa catégorie d'employé à temps partiel ou occasionnel. Ses heures de crédits d'ancienneté continuent à s'accumuler sur la base des heures travaillées.

Un employé permanent à temps complet n'a pas le droit de postuler pour un poste temporaire à temps partiel. A la fin du poste temporaire, l'employé reprendra son poste laissé vacant.

Quand un employé reprend son poste avant la date prévue, l'employé ou les employés occupant ce poste de façon temporaire, doivent reprendre leur poste et leur classification au moment où l'employé reprend son poste.

#### **14.06 Mutation en Dehors de l'Unité de Négociation**

Il est entendu que l'Employeur ne peut muter un employé à un poste non régi par l'unité de négociation sans son consentement. Les employés en affectation temporaires resteront membres de l'unité de négociation.

#### **14.07 Autres Vacances**

Lorsqu'un poste devient vacant à la suite du processus d'affichage, la deuxième et la troisième vacances doivent être affichées et comblées de la même façon que la première. Cependant, les autres vacances créées par une réaction en chaîne n'ont pas à être affichées mais peuvent être comblées en premier lieu par des employés de l'Employeur.

#### **14.08 Classification des Postes**

Lorsque l'Employeur crée une nouvelle classification couverte par les termes de la présente convention collective, il doit en déterminer le taux de salaire et informer le Syndicat. Si le Syndicat local conteste le taux de salaire, il peut demander une rencontre avec l'Employeur pour tenter de négocier un taux acceptable aux deux parties. Cette demande doit être faite dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis concernant cette nouvelle classification et son salaire. Tout changement au taux de salaire convenu entre les parties lors de cette rencontre est rétroactif à la date de l'avis donné par l'Employeur. Si les parties sont incapables de s'entendre, ce différend peut être soumis à l'arbitrage de la façon convenue à la présente convention collective, dans les quinze (15) jours suivant la rencontre. La décision du tribunal d'arbitrage, ou de l'arbitre unique selon le cas, doit être fondée sur la relation entre le nouveau poste et les taux d'autres classifications au sein de l'unité de négociation, compte tenu de leurs exigences.

Lorsque, durant le cours de la présente convention, l'Employeur apporte au contenu d'un poste existant des changements tels que cela équivaut en fait à la création d'une nouvelle classification, l'Employeur accepte de rencontrer le Syndicat, sur demande, pour lui permettre de faire des représentations en ce qui concerne le taux de salaire approprié.

Si le problème n'est pas résolu suite à la rencontre avec le Syndicat, il peut être référé à l'arbitrage, de la façon prévue aux présentes, dans les quinze (15) jours de la rencontre. La décision du tribunal d'arbitrage, ou de l'arbitre unique selon le cas, doit être fondée sur la relation entre le nouveau poste et les taux d'autres classifications au sein de l'unité de négociation, compte tenu de leurs exigences.

## **ARTICLE 15 – LES HORAIRES DE TRAVAIL**

### **15.01 Préparation des Horaires**

Au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur d'un nouvel horaire de travail, les employés devront présenter leurs demandes de congés, de vacances et d'absences. L'Employeur affichera l'horaire final sept (7) jours avant son entrée en vigueur. L'horaire final demeurera en vigueur pour une période de quatre (4) semaines. L'horaire fin à l'affiché ne peut être changé sans le consentement de l'employé et de l'Employeur. Une copie de chaque horaire final sera remise à la section locale dès son entrée en vigueur.

En autant que possible, le travail de fins de semaine doit être réparti alternativement et équitablement entre les employés. L'Employeur accorde à l'employé le plus grand nombre de fins de semaine possible, au moins une fin de semaine aux deux semaines, à moins que l'employé consente à travailler plus d'une fin de semaine sur deux.

Il n'est pas demandé à l'employé à temps complet de travailler plus de cinq (5) jours consécutifs sans avoir bénéficié de ses jours de congé.

Il n'y aura pas de quarts divisés ni de rotation de quarts pour les employés à temps complet.

Si l'Employeur est dans l'impossibilité d'octroyer une période de quinze (15) heures lorsqu'il doit y avoir un changement dans leur quart de travail prévu à l'horaire, l'employé sera rémunéré au taux d'une fois et demie pour ce qui est du nombre d'heures dont l'intervalle est à court de quinze (15) heures, sauf lorsqu'il s'agit d'un quart de travail additionnel.

Il sera loisible à deux (2) employés de la même classification d'échanger entre eux leurs jours de congés avec approbation de leur chef de service lorsque la demande est faite par écrit au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et signée par les deux (2) employés qui consentent à l'échange. Le taux et demi ne s'appliquera pas dans ce cas.

### **15.02 Périodes de repas et de repos**

Pour toute journée de travail de plus de cinq (5) heures, le temps accordé pour le repas est d'une demi-heure (0.5) non rémunérée par l'Employeur.

L'employé qui travaille cinq heures et demie (5,5) ou moins aura droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes.

L'employé qui travaille plus de cinq heures et demie (5,5) aura droit à deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes.

Il est entendu que l'employé ne peut prendre ses périodes de repos ni au début, ni

à la fin de sa journée de travail, ni en conjonction avec sa période de repas, sauf si les opérations le permettent et l'employé et l'Employeur sont d'accord.

### **15.03 Indemnité de Présence**

L'employé qui se présente à son travail régulier aura la garantie d'au moins quatre (4) heures de travail ou, s'il n'y a pas de travail à faire, l'Employeur lui paiera au moins quatre (4) heures. L'indemnité décrite par les présentes ne s'appliquera pas à un employé qui a reçu un avis préalable de ne pas se présenter au travail.

### **15.04 Répartition des Quarts de Travail Additionnels**

Pour obtenir des quarts de travail additionnels en plus des quarts de travail préétablis, les employés devront indiquer par écrit de la manière prescrite par l'Employeur, leur disponibilité au moins trente (30) jours avant l'entrée en vigueur des nouveaux horaires de travail.

Dans un premier temps, l'Employeur offrira des quarts de travail additionnels aux employés permanents à temps complet qui ne travaillent pas soixante-quinze (75) heures par période de paie sur la base de la disponibilité et de l'ancienneté dans leur classification d'emploi et ce, jusqu'à ce que l'employé ait atteint soixante-quinze (75) heures dans une même période de paie.

Dans un deuxième temps, l'Employeur offrira les quarts de travail additionnels aux employés permanents à temps partiel sur la base de la disponibilité et de l'ancienneté dans leur classification d'emploi et ce, jusqu'à un maximum de dix (10) quarts par période de paie par employé. Pendant la période des vacances d'été, les employés à temps partiel se verront offrir des blocs de remplacement par ancienneté, s'ils le désirent.

Dans un troisième temps, l'Employeur offrira les quarts de travail additionnels aux employés occasionnels sur appel de la même façon.

Dans un dernier temps, l'Employeur offrira les quarts de travail additionnels aux employés permanents à temps partiels des autres classifications d'emploi qui sont disponibles et qualifiés pour le travail dans d'autres catégories.

### **15.05 Temps Supplémentaire**

Tout employé qui travaille au-delà de soixante-quinze (75) heures par période de paie ou qui effectue du travail au-delà de la journée normale de travail devra être compensé au taux horaire normal majoré de cinquante pourcent (50 %) ou, si l'employé le préfère par des heures compensatoires.

Si du temps supplémentaire doit être effectué, l'Employeur doit l'offrir aux employés à temps plein disponibles et qualifiés par ordre d'ancienneté. Sauf, si le temps supplémentaire est requis moins d'une heure et demie (1 ½) avant le début du quart

de travail, Il sera offert de la même façon aux employés sur place.

Les employés qui fournissent des heures supplémentaires ne seront pas tenus de prendre congé durant les heures régulières de travail. Ils peuvent prendre des congés compensatoires au taux majoré après entente mutuelle entre eux et leur chef de service. L'Employeur aura recours au paiement du taux majoré si l'employé ne prend pas son congé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants ou selon l'entente avec son chef de service.

#### **15.06 Rappels au Travail**

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

Lorsqu'un employé doit fournir des heures de travail autorisées en plus de ses heures régulières, un jour de congé férié, il recevra deux (2) fois son taux horaire de salaire de base pour ces heures supplémentaires autorisées.

#### **15.07 Les Primes**

a) L'employé touche une prime de quarante-cinq sous (0,45 \$)/heure travaillée au taux normal lorsque ses heures quotidiennes de travail sont comprises entre 15 h à 7 h. La prime de quart est ajoutée seulement pour les heures travaillées entre les heures mentionnées ci-dessus. la prime ne s'ajoute pas au taux normal majoré mentionné à l'article 16.09 lorsque du temps supplémentaire est effectué.

#### **b) Primes de Fin de Semaine**

L'employé touche une prime de trente-cinq sous par heure (0,35 \$/h) travaillée au taux normal lorsque ses heures quotidiennes de travail sont comprises entre 15 h le vendredi et 7 h le lundi. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la prime sera de quarante sous par heure (0,40 \$/h) travaillée et à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, elle passera à quarante-cinq sous par heure (0,45 \$/h) travaillée entre 15 h le vendredi et 7 h le lundi. la prime de fin de semaine est ajoutée seulement pour les heures travaillées entre les heures mentionnées précédemment. La prime ne s'ajoute pas au taux normal majoré mentionné à l'article 16.09 lorsque du temps supplémentaire est effectué.

#### **15.08 Dépôt Direct**

L'Employeur doit payer les salaires des employés aux deux semaines, par dépôt bancaire direct, selon l'annexe A en pièce jointe à la présente convention collective.

Les relevés de paie seront disponibles en ligne aussitôt qu'un ordinateur et imprimante seront disponible pour les employés dans le milieu de travail. Si l'ordinateur et/ou imprimante ne fonctionnent pas, l'Employeur fournira aux employés

qui en fasse la demande leur relevé de paie en copie papier. Les relevés de paie électroniques ne contiendront pas moins d'information que ceux que reçoivent présentement les employés.

Toute erreur de la part de l'employeur de plus de soixante-quinze (75,00 \$) dollars doit être corrigée dans les quarante-huit (48) heures qui suivent à l'exception des fins de semaine.

### **15.09 Travail dans une Classification Différente**

Un employé affecté à des fonctions exclues de l'unité syndical touchera une prime de huit pour cent (8 %).

Un employé appelé à travailler dans une classification supérieure sera payé au taux de cette classification. L'employé touchera son salaire normal s'il est appelé à travailler temporairement dans une classification ayant un salaire inférieur.

### **15.10 Pas d'Effet Pyramide**

Il ne doit pas y avoir de duplication ou d'effet pyramide des primes (par exemple: de poste, de fin de semaine, heures supplémentaires, maladie, congé, etc.) pour les mêmes heures.

## **ARTICLE 16 – LES CONGÉS FÉRIÉS ET LES CONGÉS MOBILES**

### **16.01 Temps Complet**

*(L'article suivant s'applique aux employés permanents à temps complet seulement)*

Tout employé permanent à temps complet aura droit aux dix (10) congés fériés suivants:

- |                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. le jour de L'An            | 6. la fête du Travail         |
| 2. le vendredi Saint          | 7. le jour d'Action de grâces |
| 3. la fête de la Reine        | 8. le jour de Noël            |
| 4. le 1 <sup>er</sup> juillet | 9. le lendemain de Noël       |
| 5. la fête provinciale        | 10. la journée de la famille  |

Pour avoir droit à un jour férié payé, l'employé doit se présenter au travail le quart de travail prévu le jour ouvrable qui précède et suit le jour férié en question.

En autant que possible, les congés fériés sont pris en conjonction avec les fins de semaines de congé. Cependant, si l'une de ces fêtes tombe un jour de repos hebdomadaire ou pendant la période de vacances, les employés ne perdent pas cette fête. Ils auront droit à une journée de congé compensatoire qui devra être cédulée dans les cent vingt (120) jours suivant le congé.

Un employé qui doit travailler un jour férié, et qui ne se présente pas au travail comme prévu ne sera pas payé pour ce jour férié, sauf s'il est absent avec permission de l'Employeur.

Un employé qui a droit à tous les jours fériés payés, n'aurait droit, s'il est malade un de ces jours-là, qu'à la paie de jour férié.

#### **16.02 Paie de Congé Férié pour les Employés Permanents à Temps Complets**

Par «paie de congé» dans le cas d'un employé fournissant des heures de travail quotidiennes établis on entend le montant du salaire horaire normal, à l'exclusion de la prime du quart qu'un employé aurait touché s'il avait travaillé durant un quart régulier le jour du congé en question.

#### **16.03 Prime pour Jour Férié Travaillé**

Un employé qui est tenu de travailler un jour de congé férié sera rémunéré au taux horaire normal majoré de moitié (1 ½) et recevra une (1) journée de congé consécutive à ses deux (2) journées de congé hebdomadaire qui devra être prise dans les cent vingt (120) jours avant ou après la date du dit congé, à moins d'entente entre l'employé et son chef de service prolongeant ce délai.

#### **16.04 Noël et le Jour de l'An**

Toutes les employées doivent travailler soit Noël soit le Jour de l'An. Si une employée demande de travailler les deux jours, elle est autorisée à se faire si des quarts de travail sont disponibles. Si l'Employeur n'a pas besoin des services de toutes les employées à la suite d'une telle demande, des journées de congé supplémentaires sont accordées sur la base de la préférence, mais l'ancienneté au sein de l'unité ou du service constitue le facteur déterminant.

Il est entendu que l'employée doit travailler le Jour de Noël ou le Jour de l'An même si l'une d'elles deux journées constitue une journée normale de congé pour elle.

**16.05** Il y aura trois (3) congés mobiles par année fiscale accordés aux employés permanents à temps complet qui ont terminé leur période d'essai. Les congés mobiles non utilisés dans l'année seront payés.

#### **16.06 Temps Partiel**

*(L'article suivant s'applique aux employés permanents à temps partiel seulement)*

L'employé à temps partiel a droit à neuf (9) congés au nombre d'heures habituellement travaillées. Les congés, déterminés par la *Loi sur les normes d'emploi d'Ontario*, sont les suivants:

- |                               |                               |
|-------------------------------|-------------------------------|
| 1. le jour de L'An            | 6. le jour d'Action de grâces |
| 2. le vendredi Saint          | 7. le jour de Noël            |
| 3. la fête de la Reine        | 8. le lendemain de Noël       |
| 4. le 1 <sup>er</sup> juillet | 9. la journée de la famille   |
| 5. la fête du Travail         |                               |

Pour bénéficier de ces congés fériés, l'employé doit avoir travaillé douze (12) jours dans les quatre (4) semaines qui précèdent le congé.

Tout employé qui travaille la journée même du congé recevra son salaire au taux majoré de moitié pour sa journée de travail.

**16.07** Il y aura deux (2) congés mobiles par année fiscale alloué aux employés à temps partiel ayant complété leur période d'essai. Ce congé ne s'applique pas aux employés occasionnels.

## ARTICLE 17 – LES VACANCES ANNUELLES

**17.01** Les employés reçoivent un congé annuel avec paie déterminé sur la base du service qu'ils détiennent avant le début de la période de congé annuel, selon ce qui suit:

Employés ayant	Employés à temps complet	Employés à temps partiel
Moins d'une année de service	1 jour par mois de service jusqu'à un maximum de 10 jours	1725 heures = 1 an de service 4 % des revenus bruts
1 an de service ou plus	Temps complet 2 semaines de vacances payées	4 % des revenus bruts
3 ans de service, ou plus	Temps complet 3 semaines de vacances payées	6 % des revenus bruts
8 ans de service ou plus	Temps complet 4 semaines de vacances payées	8 % des revenus bruts
15 ans de service ou plus	Temps complet 5 semaines de vacances	10 % des revenus bruts
23 ans de service ou plus 22 ans de service ou plus à partir du 23 mai 2016	Temps complet 6 semaines de vacances payées	12 % des revenus bruts
28 ans de service ou plus	Temps complet 7 semaines de vacances payées	14 % des revenus bruts

### **17.02 Congés Fériés Pendant la Période de Vacances**

Si un congé férié tombe pendant la période de vacances d'une employée, celle-ci se voit attribuer une journée de vacances payées de plus pour chaque congé férié.

### **17.03 Paie de Congé Annuel**

Les vacances ne peuvent pas être reportées d'une année à l'autre et doivent être prises au cours de l'année pendant laquelle elles sont acquises. Aux fins de clarté, les vacances ne sont pas payées à l'avance.

### **17.04 Paie de Vacances à la Fin D'emploi**

Une employée dont l'emploi se termine à tout moment avant qu'elle n'ait pris les vacances auxquelles elle avait droit pour cette année a droit à un paiement proportionnel du salaire qui tient lieu de vacances.

### **17.05 Paiement en cas de Décès**

En cas de décès d'une employée, l'Employeur convient de payer à la succession de l'employée les vacances acquises par celle-ci.

### **17.06 Préférence dans le Choix des Vacances**

Les vacances disponibles sont accordées dans un premier temps sur la base de l'ancienneté.

### **17.07 Horaire de Vacances**

Les dates limites pour soumettre des demandes de congés sont les suivantes:

Pour les vacances en juin, en juillet ou en août, les demandes doivent être soumises au plus tard le 15 avril. L'horaire des vacances pour cette période sera affiché au plus tard le 15 mai.

L'horaire des vacances ne peut être modifié sauf par entente mutuelle entre l'employée et l'Employeur.

Lorsque l'employée n'a pas soumis de demande pour au moins deux (2) semaines de vacances dans une année, l'Employeur peut prévoir ces vacances à l'horaire.

### **17.08 Par entente mutuelle, les employées peuvent prendre leurs vacances par tranches minimum d'une (1) journée.**

## **ARTICLE 18 – LES CONGÉS DE MALADIE**

*(La clause ci-dessus ne vise que les employés réguliers à temps complet)*

- 18.01** À compter de son embauche, l'employé accumulera des congés de maladie à raison d'une (1) journée et un quart (1 ¼) par mois de service.
- 18.02** Un employé qui s'absente de son quart de travail de soirée ou de nuit parce qu'il est malade doit en aviser L'Employeur au moins deux (2) heures avant le début de son quart, à moins que cela s'avère impossible. Un employé qui s'absente de son quart de travail de jour parce qu'il est malade doit en aviser l'Employeur au moins une heure et demie (1½ heure) avant le début de son quart, à moins que cela s'avère impossible. A défaut de fournir l'avis mentionné, l'employé s'expose à la perte de ses prestations de congé de maladie pour cette journée d'absence.
- 18.03** À la demande de L'Employeur, l'employé est tenu de produire un certificat médical pour les absences de plus de trois (3) jours ouvrables. Cependant, l'Employeur se réserve le droit d'exiger un certificat médical pour des absences de trois (3) jours ou moins dans les cas des employés pour qui l'Employeur observe un patron d'absentéisme. Ledit certificat sera payé par l'Employeur.
- 18.04** L'employé qui n'utilise pas au complet ses congés de maladie accumule les jours non-utilisés. Le 15 décembre de chaque année, l'employé sera compensé pour les congés de maladie non utilisés en conformité avec la formule à l'Annexe « B ». Si l'employé prend sa retraite ou décède, la valeur de la banque de maladie de l'employé lui sera payée ou sera remise aux héritiers légaux.
- 18.05** Une fois par année, en date du 1<sup>er</sup> avril, l'Employeur remet à chaque employé à temps complet, l'état détaillé de sa caisse maladie.

### **18.06 Avis d'Absence**

Un employé doit aviser le superviseur en devoir de toute absence au moins une heure et demie (1½) avant le début de son quart de jour et au moins trois (3) heures avant le début de son quart de travail pour le quart de soirée ou de nuit.

## **ARTICLE 19 – CONGÉS**

### **19.01 Congé de Maternité et Parental**

- .01 Les congés de maternité et parental sont accordés conformément aux dispositions de la loi sur les normes d'emploi de l'Ontario, à l'exception des modifications prévues aux présentes.

## **.02 Congé de Maternité**

- (a) Une employée enceinte a droit, sur demande, à un congé de maternité immédiatement suivi d'un congé parental. Le congé de maternité est accordé pour une période de dix-sept (17) semaines selon ce qui est prévu dans la *Loi sur les normes d'emploi*, et peut commencer au plus tôt dix-sept (17) semaines avant la date prévue de la naissance.

L'employée avise l'Employeur quatre (4) semaines à l'avance, par écrit, de la date à laquelle elle prévoit commencer son congé, à moins que cela ne soit impossible, et fournit à l'Employeur un certificat émis par un professionnel de la santé reconnu par la loi confirmant la grossesse et donnant la date estimée de l'accouchement.

- (b) L'employée doit avoir travaillé chez l'Employeur pendant au moins treize (13) semaines préalablement à la date prévue de l'accouchement.
- (c) L'employée doit donner un préavis d'au moins quatre (4) semaines de son intention de revenir au travail. L'employée peut prendre un congé plus court que celui qui est prévu au présent article à la condition de fournir à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines de son intention de le faire, et de fournir à l'Employeur un certificat émis par un professionnel de la santé reconnu par la loi confirmant qu'elle est capable de retourner au travail.

Un congé additionnel peut être pris aux termes de l'Article .10 Congé parental.

- (d) Nonobstant ce qui apparaît à l'Article .02 (b), un employé doit avoir complété dix (10) mois de service continu avant la date prévue de l'accouchement afin de recevoir un supplément d'assurance-emploi.

Une employée qui est en congé de maternité aux termes de la présente convention collective et qui a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi touche un supplément d'assurance-emploi.

Ce supplément équivaut à la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire régulier (ce qui, pour les employés à temps partiel, inclut tout paiement tenant lieu d'avantages sociaux, le cas échéant) et la somme de ses prestations d'assurance emploi et de tout autre revenu. Le montant total des prestations supplémentaires et du taux hebdomadaires d'assurance-emploi n'excédera pas, pour une semaine donnée, soixante-quinze pourcent (75 %) des revenus hebdomadaires réguliers de l'employée,

Droit acquis- L'employée n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte.

Autres revenus - Tout paiement reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnité de départ ne sera ni réduit ni augmenté des montants reçus en vertu du régime.

L'employée commence à toucher ce supplément dès que se termine le délai de carence d'une (1) semaine imposée par l'assurance-emploi et se poursuit tant que l'employée reçoit de telles prestations pour une période maximale de dix-sept (17) semaines.

Les revenus hebdomadaires réguliers de l'employée sont calculés en multipliant son taux horaire régulier en vigueur lors de sa dernière journée de travail avant le début de son congé par le nombre d'heures qu'elle travaille normalement par semaine.

- .03 Une employée qui ne demande pas de congé aux termes de l'article .02 a) et qui aurait autrement droit à un congé de maternité, a droit à un congé conformément à l'article .02 a) et se le voit accorder sur présentation à l'Employeur, dans les deux (2) semaines suivant son arrêt de travail, d'un certificat émis par un professionnel de la santé reconnu par la loi confirmant qu'elle n'était pas capable d'effectuer les tâches liées à son poste pour une raison médicale causée par sa grossesse, et fournissant la date prévue ou réelle de l'accouchement.
- .04 L'Employeur continue de payer sa part des cotisations aux avantages sociaux subventionnés de l'employé pendant la durée du congé: assurance hospitalisation, assurance médicale, assurance dentaire, assurance-vie collective, régime de retraite et autres avantages inclus dans la loi sur les normes d'emploi et prévus par celle-ci, à moins que l'employée ne donne à l'Employeur un avis écrit à l'effet qu'elle n'a pas l'intention de payer les contributions de l'employée. Si des déductions doivent être effectuées pour couvrir la part des primes payées par l'employée, l'Employeur déduira ces sommes du supplément d'assurance-emploi.
- .05 Une employée qui prévoit revenir au travail à la fin du congé prévu aux termes du présent article doit en aviser l'Employeur au moment où elle demande son congé. Si une employée à temps plein retourne au travail à la fin de son congé de maternité ou parental normal, et que l'ancien poste permanent de l'employée existe toujours, l'employée retourne à son ancien poste, et à son ancien quart de travail si celui-ci était déterminé.

Tous les employés qui comblent des postes vacants résultant des congés susmentionnés retournent également à leur ancien poste permanent.

- .06 Lorsque l'Employeur a suspendu ou cessé certaines de ses opérations pendant le congé et n'a pas repris celles-ci à la fin dudit congé, l'Employeur réintègre l'employée dans ses fonctions ou à un travail alternatif conformément au système d'ancienneté ou à la pratique de l'Employeur qui était en vigueur lorsque le congé a commencé. À défaut d'un tel système ou d'une telle pratique, l'employée retourne au travail selon les dispositions de l'article 19.05.
- .07 Un tel congé ne constitue pas un congé de maladie au sens de la présente entente et les crédits de congés de maladie accumulés ou le régime d'indemnité hebdomadaire ne peuvent pas être utilisés.
- .08 Les crédits de service à des fins de progression sur l'échelle salariale, de vacances ou de tout autre avantage inclus et prévu par la Loi sur les normes d'emploi sont maintenus et l'ancienneté s'accumule pendant le congé.
- .09 Lorsque les dix-sept (17) semaines de congé de maternité prennent fin, l'employée peut commencer son congé parental immédiatement, aux termes des dispositions de l'article .10. de la présente entente. L'employée fournit à l'Employeur un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines de son intention de prendre ce congé.

#### **.10 Congé Parental**

- (a) Un employé qui devient un parent et qui travaille depuis au moins treize (13) semaines immédiatement avant la naissance de l'enfant ou la date à laquelle l'enfant est confié aux soins ou à la garde de l'employé a droit à un congé parental.
- (b) «Parent» signifie: la mère ou le père naturel de l'enfant, une personne avec qui un enfant est placé pour adoption et une personne qui a une relation avec le parent de l'enfant et qui a l'intention de traiter cet enfant comme le sien.

Le congé parental doit débiter au cours des soixante--clic-huit (78) semaines qui suivent la naissance de l'enfant ou des soixante-dix-huit (78) semaines qui suivent la date à laquelle l'enfant a été confié à la garde, aux soins et au contrôle du parent. Pour les employées en congé de maternité, le congé parental débute immédiatement après la fin du congé de maternité. Le congé parental est accordé pour un maximum de soixante et une (61) semaines si l'employée a pris un congé de maternité, et un maximum de soixante-trois (63) semaines si elle n'en a pas pris.

- (d) L'employé doit fournir à l'Employeur un préavis écrit quatre (4) semaines avant le début du congé.

Un employé peut mettre fin à son congé parental tel qu'il est prévu au paragraphe (c) (ou plus tôt) en donnant à l'Employeur un avis écrit au moins quatre (4) semaines avant la dernière journée du congé.

- (e) Nonobstant l'article .10 a), un employé doit compléter dix (10) mois de service continu immédiatement avant la date de la naissance de l'enfant ou la date à laquelle l'enfant est confié à la garde ou aux soins de l'employé afin d'être admissible aux prestations de supplément d'assurance-emploi.

Un employé qui est en congé parental et qui reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi touche un supplément d'assurance-emploi.

Ce supplément équivaut à la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire régulier (ce qui, pour les employés à temps partiel, inclut tout paiement tenant lieu d'avantages sociaux, le cas échéant) et la somme de ses prestations d'assurance-emploi et de tout autre revenu. Le montant total des prestations supplémentaires et du taux hebdomadaire d'assurance-emploi n'excédera pas, pour une semaine donnée, soixante-quinze pourcent (75 %) des revenus hebdomadaires réguliers de l'employé.

Droit acquis - L'employée n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte.

Autres revenus - Tout paiement reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnité de départ ne sera ni réduit ni augmenté des montants reçus en vertu du régime.

L'employé commence à toucher ce supplément dès que se termine le délai de carence d'une (1) semaine imposée par l'assurance-emploi et se poursuit aussi longtemps que l'employée reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi jusqu'à concurrence de dix (10) semaines.

Les revenus hebdomadaires réguliers de l'employé sont calculés en multipliant son taux horaire régulier en vigueur lors de sa dernière journée de travail avant le début de son congé par le nombre d'heures qu'il travaille normalement par semaine.

Le taux horaire régulier est calculé de façon à inclure tous les gains assurables conformément à ce qui est défini par le Système d'assurance-emploi.

Le supplément d'assurance-emploi versé par le Centre ne tiendrait pas compte des gains assurables aux termes de l'assurance-emploi

provenant d'autres sources que cette institution.

Aux fins du congé parental, les dispositions qui se trouvent à l'Article .10, les dispositions .01, .04, .05, .06, .07, .08 et .09 s'appliquent également.

- (f) Lorsqu'une employée choisit de recevoir des prestations parentales aux termes du sous-alinéa 12 (3) b) (ii) de la Loi sur l'assurance-emploi, le montant des prestations complémentaires de chômage payables par l'Employeur sont égales à celles qui auraient été payables si l'employée avait choisi de recevoir des prestations parentales aux termes du sous-alinéa 12 (3) b) (i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

## **19.02 Congé de Deuil**

1. Au décès du conjoint ou de la conjointe (Incluant les partenaires de même sexe et les conjoints en union de fait), de l'enfant ou d'un parent d'une employée ou d'un employé, celle-ci ou celui-ci a droit à un congé autorisé sans perte de salaire de cinq (5) jours.
2. Au décès de la sœur, du frère, de la belle-mère, du beau-père, du gendre, de la bru, d'un grand-parent ou d'un petit-enfant d'une employée ou d'un employé, celle-ci ou celui-ci a droit à un congé autorisé sans perte de salaire de trois (3) jours.
3. Au décès de la tante, de l'oncle, du beau-frère, de la belle-sœur, de la nièce ou du neveu d'une employée ou d'un employé, celle-ci ou celui-ci a droit à un congé autorisé sans perte de salaire d'un (1) jour.
4. Lorsque les funérailles ont lieu à un endroit situé à plus de 560 km, le congé inclut un temps de déplacement raisonnable, qui ne doit pas dépasser deux (2) jours, sans salaire. Des journées
5. Lorsque les vacances prévues d'un employé sont interrompues en raison d'un deuil, l'employé a droit à un congé de deuil conformément à l'article 19.02. La partie des vacances de l'employé qui est réputé être en congé de deuil en vertu de ce qui précède ne compte pas dans l'utilisation de crédits de vacances additionnelles sans salaire peuvent être accordées. L'employée ou employé est payé pour les heures programmées pendant lesquelles elle ou il aurait normalement travaillé. L'employée ou employé peut garder une (1) journée pour assister aux funérailles.

**19.03** La paie de congé de deuil sera fondée sur le temps perdu au cours des quarts de travail réguliers auxquels l'employé aurait autrement été affecté. L'employé pourra conserver une journée pour le service en mémoire.

Seuls les jours ouvrables durant ces congés spéciaux sont rémunérés, pourvu que ces jours soient utilisés conformément au présent article. Ces congés rémunérés

ne sont pas accordés lorsqu'ils coïncident avec tout autre congé observé aux termes de la présente convention.

**19.04** Les employés permanents à temps partiel et occasionnels ont droit aux mêmes congés de deuil que ceux mentionnés à l'article 19.06, étant entendu que la paie de congé sera limitée aux quarts de travail pendant lesquels l'employé aurait autrement été affecté au travail.

**19.05** Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire la preuve de ces faits si on la lui demande.

**19.06** L'employé pourra prendre trois (3) jours additionnels à ses frais lors de décès mentionné à 19.06.

Une demi-journée(½) sera accordée en congé sans solde afin de participer à toutes autres funérailles que susmentionnées à condition que l'employé en question obtienne la permission de son supérieur immédiat.

**19.07** L'employé pourra prendre son congé de deuil si le décès dans sa famille immédiate survient pendant ses vacances. Les vacances seront prolongées par le nombre de jours auquel il avait droit sur une présentation d'une preuve de la date du décès.

## **LES CONGÉS SYNDICAUX**

**19.08** Des congés payés d'un total de cent vingt (120) jours par année, sans perte d'ancienneté, seront accordés à un maximum de trois (3) représentants syndicaux à la fois, après qu'une demande en ce sens aura été formulée à l'Employeur par le Syndicat. Le Syndicat doit donner un avis de sept (7) jours à l'Employeur lors de cette demande de congé. Il est entendu que ces demandes de congés sont pour représenter le Syndicat à des congrès et ou séminaires syndicaux, éducation et autres activités syndicales.

L'Employeur sera remboursé par le Syndicat pour les salaires et bénéfices associés à ces congés sur réception d'un relevé, de la part de l'Employeur, détaillant les coûts.

## **LES CONGÉS POUR SERVIR EN TANT QUE JURÉ OU TÉMOIN**

**19.09** Sauf dans les cas où l'employé est le demandeur ou le défendeur, l'Employeur doit accorder un congé payé lorsqu'un employé doit s'absenter pour être membre d'un jury ou pour comparaître devant une cour de justice lorsque par voie d'assignation à comparaître (« subpoena ») lorsqu'il coïncide avec un quart de travail régulier auquel l'employé aurait autrement été affecté au travail.

## **LES CONGÉS SANS SOLDE**

**19.10** Le directeur administratif peut accorder ou refuser une demande de congé sans solde pour des circonstances personnelles atténuantes, pourvu qu'il reçoive un préavis écrit d'au moins un (1) mois, à moins que ce ne soit impossible, et que ce congé n'entraîne pas d'inconvénients déraisonnables pour les activités normales du foyer de soins infirmiers. Les personnes qui présentent une demande de congé doivent indiquer la date de départ et préciser la date de retour. Si le congé autorisé est accordé, l'employée en est informée par écrit, avec copie au syndicat.

Pour être admissible aux congés autorisés mentionnés ci-dessus, l'employée doit avoir terminé six (6) mois d'emploi avec l'employeur et il est expressément entendu qu'aucun avantage autres que ceux qui sont ci-après mentionnés ne sera offert ni payé à une employée en congé autorisé.

- a) Les employées en congé sans solde n'occuperont pas un emploi rémunéré chez un autre Employeur à moins d'entente conclue entre l'Employeur et le Syndicat. Si, pendant un tel congé, une employée occupe un emploi rémunéré pour lequel les parties ne se sont pas entendues, l'employée renoncera à tous ses droits d'ancienneté et aux privilèges prévus à la présente convention.
- b) Une employée qui a droit à un congé de quelque type que ce soit et qui prolonge son congé, à moins d'en avoir été autorisée, renoncera à tous ses droits d'ancienneté et aux privilèges prévus à la présente convention.

## **ARTICLE 20 – RÉGIME DE RETRAITE**

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

«Régime» signifie que le régime de retraite des foyers d'accueil et des établissements connexes est un régime multipatronal.

« Salaires applicables » signifie les salaires réguliers de base pour toutes les heures travaillées, plus:

- i) l'élément« régulier» des heures travaillées un jour férié;
- ii) l'indemnité de jour férié, pour les heures non travaillées; et
- iii) la paie de vacances
- iv) congés de maladies payés, congés de deuil, congés pour servir de juré, congé de réunion de négociations ou de griefs.

Tous les autres paiements, primes, allocations et paiements similaires sont exclus.

« Personne employée admissible » signifie les personnes employées à temps plein et à temps partiel de l'unité de négociation qui ont effectué neuf cent soixante-quinze (975) heures de service.

**20.02** À compter du 17 avril 2004, les personnes employées admissibles couvertes par cette convention collective cotiseront, à chaque période de paye, un montant égal à deux pour cent (2 %) des salaires applicables au régime. L'Employeur cotisera au nom de chaque personne employée admissible, à chaque période de paye, un montant égal à deux pour-cent (2 %) des salaires applicables au régime.

À compter du 1er mai 2005, les cotisations de l'Employeur et des employés passeront de deux pour cent (2 %) à quatre pour cent (4 %).

**20.03** Les cotisations de la personne employée et de l'Employeur seront versées au régime par l'Employeur dans les trente (30) jours suivants la fin du mois civil au cours duquel la période de paye prend fin et pour laquelle les cotisations sont imputables.

**20.04** Le Syndicat reconnaît et convient qu'en plus de verser ses cotisations au régime tel qu'il est établi dans cet article, l'Employeur ne sera pas tenu de cotiser pour payer les prestations versées par le régime; de plus, il ne sera pas responsable de fournir de telles prestations.

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

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

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

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

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

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

ii) à fournir avec chaque versement:

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

iii) à fournir une seule fois ou en cas de changement:

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

iv) à fournir une seule fois si possible:

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

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

## **ARTICLE 21 – RÉGIME D'ASSURANCES**

### **21.01 Temps Complet**

#### **a) Frais Médicaux**

L'Employeur accepte de payer cent pour cent (100 %) des coûts de l'assurance pour les frais médicaux. Les coûts des médicaments sont couverts jusqu'à

quatre-vingt-dix pour cent (90 %) plus des frais d'ordonnance de sept dollars et cinquante sous (7,50 \$). Le ou les régimes d'assurance-médicaments applicables seront modifiés au besoin pour exiger la substitution par des médicaments génériques des médicaments inclus dans le ou les régimes, à moins d'une ordonnance contraire du médecin de l'employée ou employé. Le remboursement des médicaments prescrits couverts par le régime sera basé sur le coût du médicament interchangeable le moins coûteux, sauf en cas d'effet indésirable documenté du médicament ou lorsque le médecin de l'employé stipule par écrit qu'il existe d'autres raisons médicales pour lesquelles le médicament interchangeable au prix le plus bas ne peut pas être prescrit. En plus, la couverture offerte inclura les soins de la vue jusqu'à un maximum de deux cent vingt cinq dollars (225,00 \$) par période de vingt-quatre (24) mois incluant un examen de la vue. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la couverture offerte inclura les soins de la vue jusqu'à un maximum de deux cent cinquante dollars (250,00 \$) par période de vingt-quatre (24) mois incluant un examen de la vue et au 1<sup>er</sup> janvier 2021, ce montant augmentera à deux cent soixante-quinze dollars (275,00 \$) par période de vingt-quatre (24) mois.

**b) Assurance-Vie, Mort et Mutilation Accidentelle**

L'Employeur convient de payer cent pour cent (100 %) des coûts de la prime d'assurance-vie, mort, mutilation accidentelle pour un montant équivalent à deux fois le salaire annuel de l'employé.

**c) Assurance-Dentaire**

L'Employeur convient de contribuer cinquante pour cent (50 %) de la prime facturée du régime d'assurance dentaire. Les coûts admissibles sont ceux du barème de l'Association dentaire de l'Ontario pour l'an 2000. À partir du 14 novembre 2013, les coûts admissibles sont ceux du barème de l'année précédente de l'Association dentaire canadienne (à compter du 31 décembre 2018-éliminerle décalage de l'ODA d'un an).

En plus de la couverture décrite ci-dessus, les employés bénéficieront des soins dentaires de dentiers complets et partiels, couronnes, ponts et restaurations jusqu'à un maximum de deux milles dollars (2,000.00 \$).

À partir du 14 novembre 2013, les rappels pour les examens dentaires de routine des adultes de 18 ans et plus se feront aux neuf mois, à moins qu'une condition dentaire particulière exige des examens de routine aux six mois.

À partir du 14 novembre 2013, l'assurance-médicale à l'étranger est limitée à une période de 60 jours.

**d) Sur demande du Syndicat, l'Employeur doit fournir à celui-ci une copie à jour de la police de base de tous les avantages assurés. Il est convenu et compris que l'Employeur peut, en tout temps, substituer un autre fournisseur à la**

condition que les prestations ne soient pas réduites.

## **21.02 Temps Partiel**

Les employés à temps partiel reçoivent une prime de huit pour cent (8 %) de leur taux horaire régulier au lieu des avantages sociaux. Les avantages sont les suivants: congés de maladie, congés de jury et régimes d'assurances. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la prime passera à onze pour cent (11 %).

## **ARTICLE 22 – LES CONDITIONS GÉNÉRALES**

**22.01** Tout changement à la présente convention pourra être apporté par entente mutuelle écrite en tout temps pendant la durée de ladite convention.

### **22.02 Espace pour des Fins Syndicales**

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage fermé à clé, et un classeur verrouillable pour l'utilisation exclusive du Syndicat pendant toute la durée de la présente convention.

### **22.03 Les Uniformes**

L'employé ayant complété sa période de probation recevra une indemnité vestimentaire de cinq cents (0,05 \$) de l'heure en plus de son taux horaire.

**22.04** Tout employé a le droit de consulter son dossier personnel, après avoir obtenu l'autorisation du Directeur général ou son délégué.

### **22.05 Copies de la Convention**

Le Syndicat et l'Employeur désirent que chaque employé connaisse les articles de cette convention ainsi que ses droits et devoirs qu'elle comporte pour l'employé.

Dans ce but, l'Employeur imprimera un nombre suffisant de copies de la convention dans un délai de trente (30) jours après sa signature. Le Syndicat s'engage à payer 50 % du coût d'impression.

### **22.06 Changements**

L'Employeur se charge d'aviser le Syndicat de tout changement que l'Employeur aurait décidé d'introduire et qui aurait un effet significatif sur le statut des employés relevant de l'unité de négociations.

L'Employeur convient de discuter avec le Syndicat des effets de tels changements sur le statut d'emploi des employés et convient de considérer des façons et des moyens de minimiser les effets négatifs s'il y en a sur les employés touchés par ces changements.

## **22.07 Formation**

Lorsque l'employeur exige une formation en dehors des heures normales de travail, il indemnise les employés.

## **22.08 Changement d'Heure**

Lorsque l'heure avancée retourne à l'heure normale, et vice-versa, les employées seront rémunérées pour les heures travaillées, soit à temps régulier ou à temps supplémentaire, le cas échéant.

## **22.09 Surcharge de Travail**

Dans l'éventualité où une employée ou un groupe d'employés ont une préoccupation par rapport à leur charge de travail, celle-ci sera traitée de la manière suivante:

- a) Lorsque survient une surcharge de travail, l'employée en discutera directement avec son superviseur (ou la personne désignée).
- b) Si le problème persiste, l'employée peut compléter le formulaire de surcharge de travail à l'Annexe B de la présente convention collective et en soumettre une copie au Syndicat et à l'Employeur pour qu'ils puissent en discuter dans le cadre de leur prochaine rencontre patronale-syndicale.

## **ARTICLE 23 – CONTRAT À FORFAIT**

L'Employeur ne confiera pas à un contracteur ou à un sous-contracteur un travail normalement accompli par des membres de l'unité syndicale, si le résultat direct entraîne une mise à pied.

## **ARTICLE 24 – LA DURÉE**

### **24.01 Date d'Entrée en Vigueur**

Cette convention est en vigueur du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024 inclusivement et demeure en vigueur d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties signataires donne un avis par écrit à l'autre partie de son désir d'apporter des changements ou modifications à ladite convention collective et ce, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration. L'autre partie est tenue d'entreprendre des négociations pour le renouvellement ou la révision de la convention collective dans un délai de quinze (15) jours ouvrables après la réception de cet avis ou à une date ultérieure fixée par entente mutuelle. Le syndicat convient de fournir à l'employeur une version électronique (Microsoft Word) des conventions collectives.

## 24.02 Avis de Modification

L'une ou l'autre des parties désirant proposer des modifications ou des amendements à cette Convention doit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date de résiliation, notifier par écrit à l'autre partie les modifications ou amendements proposés. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de cet avis par l'une des parties, l'autre partie est tenue d'entamer des négociations de bonne foi et de déployer tous les efforts raisonnables pour conclure une Convention révisée ou nouvelle.

## 24.02 Rétroactivité

L'Employeur s'engage à ajuster les échelles de salaires et à payer la rétroactivité à tous les employés durant la période de rétroactivité incluant les employés qui ont laissé l'emploi durant cette période et ce dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention collective.

Signé à Ottawa, Ontario, ce 16ème jour de juillet, 2025.

### POUR L'EMPLOYEUR



Meghan Scherer (Dec 2, 2025 11:53:01 EST)

**Meghan Scherer**

Spécialiste du travail et de l'emploi

### POUR LE SYDICAT



Emelyne Démosthène (Jul 30, 2025 14:24:03 EDT)

**Emelyne Démosthène**

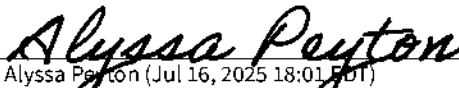
Présidente de la section locale 4429 du SFCF



Guerda pierre Louis (Aug 29, 2025 15:24:28 EDT)

**Guerda Pierre-Louis**

Secrétaire-archiviste de la section locale 4429 du SFCF



Alyssa Peyton (Jul 16, 2025 18:01 EDT)

**Alyssa Peyton**

Conseillère syndicale du SFCF

**ANNEXE A – GRILLE DE SALAIRES**

<b>Infirmière auxiliaire autorisée</b>	1 janvier 2022	1 janvier 2023	1 janvier 2024
		3,50 %	3,50 %
<b>Début</b>	26.01	\$26.92	\$27.86
<b>1600</b>	26.46	\$27.39	\$28.34
<b>3200</b>	26.95	\$27.89	\$28.87
<b>Aide en soins de santé</b>	1 janvier 2022	1 janvier 2023	1 janvier 2024
		3,50 %	3,50 %
<b>Début</b>	21.12	\$21.86	\$22.62
<b>1600</b>	21.35	\$22.10	\$22.87
<b>3200</b>	21.55	\$22.30	\$23.08
<b>Aide en loisirs</b>	1 janvier 2022	1 janvier 2023	1 janvier 2024
		3,50 %	3,50 %
<b>Début</b>	21.35	\$22.10	\$22.87
<b>1600</b>	21.55	\$22.30	\$23.08
<b>3200</b>	21.75	\$22.51	\$23.30

**Note :** Les salaires ci-dessus incluent l'équité salariale. Pour fins de précision, les parties conviennent que les obligations des parties en vertu de l'équité salariale sont résolues et qu'aucun paiement n'est dû.

## ANNEXE B – FORMULAIRE DE SURCHARGE DE TRAVAIL

<b>Les membres du SCFP</b> doivent compléter toutes les sections du formulaire et en faire parvenir une copie à la Directrice Générale (ou à la personne désignée) et au Syndicat.	
<b>Nom (SVP imprimer) et Classification :</b>	
<b>Signature :</b>	
<b>Date de l'occurrence :</b>	<b>Heure :</b>
<b>Département/Unité :</b>	
<b>Nombre d'employés au travail lors de l'occurrence :</b>	
<b>Brève description de l'occurrence :</b>	
<b>Recommandation pour amélioration :</b>	
<b>Nom et titre du représentant <u>syndical</u> ayant reçu une copie du formulaire :</b>	
<b>Date à laquelle le formulaire a été soumis :</b>	
<b>Un résumé des préoccupations qui pourraient figurées à l'ordre du jour de la prochaine rencontre syndicale-patronale :</b>	
<b>Nom et titre du représentant <u>patronal</u> ayant reçu une copie du formulaire :</b>	
<b>Réponse :</b>	

Convention Collective entre le Centre de Soins de Longue Durée Montfort - Revera Long Term Care  
 et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique et sa Section Locale 4429  
 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024

<b>Crédits non-utilisés au 30 novembre</b>	<b>Paiement le ou avant le 15 décembre</b>	<b>Formule de paiement Crédits aux employés Banque de congés de maladie</b>
<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>11</b>	<b>5.5</b>	<b>5.5</b>
<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>9</b>	<b>4.5</b>	<b>4.5</b>
<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>7</b>	<b>3.5</b>	<b>3.5</b>
<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	<b>2.5</b>	<b>2.5</b>
<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>1.5</b>	<b>1.5</b>
<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## **LETTRE D'ENTENTE #1**

### **ENTRE**

### **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SA SECTION LOCALE 4429**

### **ET**

### **LE CENTRE DE SOINS DE LONGUE DURÉE MONTFORT**

#### **Sujet : Façonnage d'Emploi**

Des modèles d'horaires allant hors des paramètres définis par la convention collective peuvent être développés au niveau local afin d'améliorer la qualité de vie au travail, de soutenir les besoins des patients, d'assurer la main-d'œuvre nécessaire et de maximiser les ressources financières. Les parties reconnaissent l'importance du façonnage d'emploi (incluant les quarts prolongés) et acceptent que des modèles d'horaires soient déterminés par les parties selon les principes suivants:

L'introduction d'un modèle d'horaire sera établie lorsque:


- a) Il sera accepté par bulletin de vote secret mené par le Syndicat avec au moins soixante-quinze pourcent (75 %) parmi les employés à temps complet et à temps partiel du département faisant l'objet du nouvel horaire.
- b) L'employeur accepte de mettre en œuvre le nouvel horaire sur le département.
- c) Les modèles d'horaire peuvent toucher les employés à temps complet et/ou à temps partiel. L'introduction des modèles d'horaire et périodes d'essai, le cas échéant, seront déterminés localement par les parties.
- d) Lorsque les parties auront une entente par écrit, Ils pourront modifier la convention collective afin d'accommoder le façonnage d'emploi et les modèles d'horaires.

Il est convenu que le façonnage d'emploi et les modèles d'horaire sont basés sur les circonstances individuelles de chacun et que toute entente est conclue sans préjudice ni précédent.

Convention Collective entre le Centre de Soins de Longue Durée Montfort - Revera Long Term Care  
et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique et sa Section Locale 4429  
1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024

Signé à Ottawa, Ontario, ce 16ème jour de juillet, 2025.

**POUR L'EMPLOYEUR**



Meghan Scherer (Dec 2, 2025 11:53:01 EST)

**Meghan Scherer**

Spécialiste du travail et de l'emploi

**POUR LE SYDICAT**



Emelyne Démosthène (Jul 30, 2025 14:24:03 EDT)

**Emelyne Démosthène**

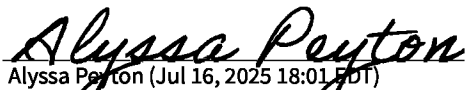
Présidente de la section locale 4429 du SCFP



Guerda pierre Louis (Aug 29, 2025 15:24:28 EDT)

**Guerda Pierre-Louis**


Secrétaire-archiviste de la section locale 4429 du SCFP



Alyssa Peyton (Jul 16, 2025 18:01:50 EDT)

**Alyssa Peyton**

Conseillère syndicale du SCFP

:BH-cope-sepb 491 

**LETTRE D'ENTENTE #2**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET SA SECTION LOCALE 4429**

**ET**

**LE CENTRE DE SOINS DE LONGUE DURÉE MONTFORT**

**Sujet : Résultats de l'Indice de la Mesure des Cas (IMC)**

Reconnaissant l'objectif mutuel des soins de qualité, l'Employeur accepte de rencontrer le syndicat, par l'entremise du Comité syndical-patronal, dès que possible après la réception des résultats annuels de l'IMC. L'Employeur accepte de fournir au Syndicat les niveaux de dotation en personnel, les coûts de la masse salariale afférents ainsi qu'un avis écrit des résultats de l'IMC pour l'établissement.

Le but de cette rencontre est de discuter des effets des modifications de l'IMC sur la dotation en personnel de l'établissement et de fournir au Syndicat la possibilité de faire une présentation à ce sujet.

Signé à Ottawa, Ontario, ce 16ème jour de juillet, 2025.

**POUR L'EMPLOYEUR**



Meghan Scherer (Dec 2, 2025 11:53:01 EST)

**Meghan Scherer**

Spécialiste du travail et de l'emploi

**POUR LE SYDICAT**



Emelyne Démosthène (Jul 30, 2025 14:24:03 EDT)

**Emelyne Démosthène**

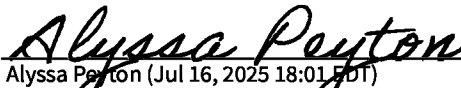
Présidente de la section locale 4429 du SCFP



Guerda pierre Louis (Aug 29, 2025 15:24:28 EDT)

**Guerda Pierre-Louis**

Secrétaire-archiviste de la section locale 4429 du SCFP



Alyssa Peyton (Jul 16, 2025 18:01:50 EDT)

**Alyssa Peyton**

Conseillère syndicale du SCFP

### LETTRE D'ENTENTE #3

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET SA SECTION LOCALE 4429**

ET

**LE CENTRE DE SOINS DE LONGUE DURÉE MONTFORT**

**Sujet : Vaccination antigrippale**

Les parties conviennent que les vaccinations antigrippales peuvent être bénéfiques pour les patients et pour les employés. Sur recommandation relative & un établissement ou à une ou des zones spécifiquement désignées dudit établissement par le médecin hygiéniste ou conformément aux lois provinciales, les règles qui suivent s'appliquent :

- a) L'Employeur reconnaît que les employés ont le droit de refuser toute vaccination recommandée ou exigée;
- b) Si un employé refuse de prendre le vaccin recommandé ou exigé en vertu de la présente disposition, elle sera réaffectée pendant la période d'éclosion, 4 moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas elle sera placée en congé non payé. Si une salariée est placée en congé non payé, elle peut utiliser des heures compensatoires ou des crédits de congé en banque pour conserver sa paie entière. Il est de plus convenu qu'une telle réaffectation n'aura aucun effet négatif sur les heures normales des autres employés;
- c) Si un employé refuse de prendre le vaccin recommandé ou exigé parce qu'il est médicalement contre-indiqué et lorsqu'un certificat médical est fourni à cet effet, l'employé sera réaffecté pendant la période d'éclosion, 4 moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas il sera placé en congé non payé. Il est de plus convenu qu'une telle réaffectation n'aura aucun effet négatif sur les heures normales des autres employés;
- d) Si un employé tombe malade à la suite de la vaccination, et présente une demande à la CSPAAAT, l'Employeur ne s'opposera pas à la demande;
- e) Le présent paragraphe doit être interprété en conformité avec le Code ontarien des droits de la personne.

Convention Collective entre le Centre de Soins de Longue Durée Montfort - Revera Long Term Care  
et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique et sa Section Locale 4429  
1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024

Signé à Ottawa, Ontario, ce 16ème jour de juillet, 2025.

**POUR L'EMPLOYEUR**



Meghan Scherer (Dec 2, 2025 11:53:01 EST)

**Meghan Scherer**

Spécialiste du travail et de l'emploi

**POUR LE SYDICAT**



Emelyne Démosthène (Jul 30, 2025 14:24:03 EDT)

**Emelyne Démosthène**

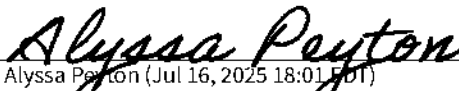
Présidente de la section locale 4429 du SFCP



Guerda pierre Louis (Aug 29, 2025 15:24:28 EDT)

**Guerda Pierre-Louis**

Secrétaire-archiviste de la section locale 4429 du SFCP



Alyssa Peyton (Jul 16, 2025 18:01 EDT)

**Alyssa Peyton**

Conseillère syndicale du SFCP

:BH-cope-sepb 491

## LETTRE D'ENTENTE #4

Entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET SA SECTION LOCALE 4429**

ET

**LE CENTRE DE SOINS DE LONGUE DURÉE MONTFORT**

**Sujet : Reconnaissance de l'Expérience des Infirmières Auxiliaires Autorisées (IAA)**

L'Employeur reconnaîtra l'expérience récente des IAA sur la base d'une (1) augmentation annuel d' échelon pour chaque année de service préalable à l'emploi jusqu'au maximum de la grille (i.e, 1 année de service = une progression sur l' échelon salarial).

Le service de pré-emploi à temps partiel sera reconnu sur la base de mille six cents (1600) heures rémunérées dans un emploi antérieur équivalant à une (1) année de service jusqu'au maximum de la grille.

Il incombera à tout nouvel employé de fournir une preuve raisonnable de son expérience récente en tant qu'infirmière autorisée avant la fin de la période de probation pour avoir droit à une augmentation salariale. À défaut de fournir cette preuve, il ne pourra prétendre à cette reconnaissance.

Cette disposition s'appliquera à tous les employées actuelles, à condition que l'employée fournisse à l'Employeur une preuve de son expérience antérieure récente avant son emploi chez Revera Long Terme Care Inc. Operany sous le nom de CSLD Monfort dans les trente (30) jours suivant la ratification de la présente Convention.

Signé à Ottawa, Ontario, ce 16ème jour de juillet, 2025.

**POUR L'EMPLOYEUR**



Meghan Scherer (Dec 2, 2025 11:53:01 EST)

**Meghan Scherer**

Spécialiste du travail et de l'emploi

**POUR LE SYDICAT**



Emelyne Démosthène (Jul 30, 2025 14:24:03 EDT)

**Emelyne Démosthène**

Présidente de la section locale 4429 du SCLFP



Guerda pierre Louis (Aug 29, 2025 15:24:28 EDT)

**Guerda Pierre-Louis**

Secrétaire-archiviste de la section locale 4429 du SCLFP

Convention Collective entre le Centre de Soins de Longue Durée Montfort - Revera Long Term Care  
et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique et sa Section Locale 4429  
1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024

*Alyssa Peyton*

Alyssa Peyton (Jul 16, 2025 18:01 EDT)

---

**Alyssa Peyton**  
Conseillère syndicale du SFCP

:BH-cope-sepb 491

**LETTRE D'ENTENTE #5**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET SA SECTION LOCALE 4429**

**ET**

**LE CENTRE DE SOINS DE LONGUE DURÉE MONTFORT**

**Sujet : Charge de Travail**

Les parties conviennent que la question de la charge de travail sera d'abord traitée et discutée lors de la réunion du Comité de gestion du travail. Si une condition dangereuse existe, elle sera renvoyée au Comité de santé et de sécurité, et l'Employeur prendra les mesures appropriées jugées nécessaires.

Signé à Ottawa, Ontario, ce 16ème jour de juillet, 2025.

**POUR L'EMPLOYEUR**



Meghan Scherer (Dec 2, 2025 11:53:01 EST)

**Meghan Scherer**

Spécialiste du travail et de l'emploi

**POUR LE SYDICAT**



Emelyne Démosthène (Jul 30, 2025 14:24:03 EDT)

**Emelyne Démosthène**

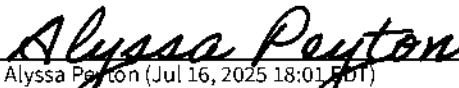
Présidente de la section locale 4429 du SCFP



Guerda pierre Louis (Aug 29, 2025 15:24:28 EDT)

**Guerda Pierre-Louis**

Secrétaire-archiviste de la section locale 4429 du SCFP



Alyssa Peyton (Jul 16, 2025 18:01 EDT)

**Alyssa Peyton**

Conseillère syndicale du SCFP

**LETTRE D'ENTENTE #6**

**ENTRE**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE  
ET SA SECTION LOCALE 4429**

**ET**

**LE CENTRE DE SOINS DE LONGUE DURÉE MONTFORT**

**Sujet : Examen RAI/MDS**

Reconnaissant l'objectif commun de qualité des soins, l'Employeur accepte de rencontrer le Syndicat par l'intermédiaire du Comité de gestion du travail dès que possible après la réception des résultats annuels de leur RAI/MDS.

**Signé à Ottawa, Ontario, ce 16<sup>ème</sup> jour de juillet, 2025.**

**POUR L'EMPLOYEUR**



Meghan Scherer (Dec 2, 2025 11:53:01 EST)

**Meghan Scherer**

Spécialiste du travail et de l'emploi

**POUR LE SYDICAT**



Emelyne Démosthène (Jul 30, 2025 14:24:03 EDT)

**Emelyne Démosthène**

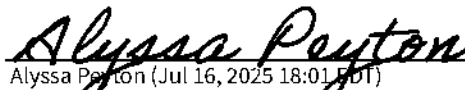
Présidente de la section locale 4429 du SFCFP



Guerda pierre Louis (Aug 29, 2025 15:24:28 EDT)

**Guerda Pierre-Louis**

Secrétaire-archiviste de la section locale 4429 du SFCFP



Alyssa Peyton (Jul 16, 2025 18:01:00 EDT)

**Alyssa Peyton**

Conseillère syndicale du SFCFP

## **LETTRE D'ENTENTE #7**

### **ENTRE**

### **LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE ET SA SECTION LOCALE 4429**

### **ET**

### **LE CENTRE DE SOINS DE LONGUE DURÉE MONTFORT**

#### **Sujet : Horaires Innovants/Prolongés**

Des horaires qui ne sont pas conformes aux dispositions de la convention collective peuvent être élaborés au niveau local afin d'améliorer la qualité de vie au travail, de soutenir la continuité des soins aux résidents, d'assurer des ressources de personnel adéquates et de favoriser l'efficacité des coûts. Les parties conviennent que de tels horaires innovants (y compris les quarts prolongés) peuvent être déterminés par la Maison et le Syndicat sous réserve des principes suivants :

- a) L'introduction de tels horaires sera établie lorsque :
  - i) soixante-quinze pour cent (75 %) du personnel à temps plein et à temps partiel régulier du département concerné l'indiquent par scrutin secret organisé par le syndicat ; et
  - ii) la Maison accepte de mettre en œuvre l'horaire de travail dans l'unité.
- c) Ces horaires peuvent concerner les employés à temps plein et/ou à temps partiel ;
- d) L'introduction de tels horaires et les périodes d'essai, le cas échéant, seront déterminées localement par les parties.
- e) Sur accord écrit de la Maison et du Syndicat, les parties peuvent convenir de modifier les dispositions de la convention collective pour accommoder tout horaire innovant dans l'unité ;

Il est entendu et convenu que les arrangements d'horaires innovants sont basés sur des circonstances individuelles et que chaque accord est conclu sans préjudice ni précédent.

Convention Collective entre le Centre de Soins de Longue Durée Montfort - Revera Long Term Care  
et le Syndicat Canadien de la Fonction Publique et sa Section Locale 4429  
1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024

Signé à Ottawa, Ontario, ce 16ème jour de juillet, 2025.

**POUR L'EMPLOYEUR**



Meghan Scherer (Dec 2, 2025 11:53:01 EST)

**Meghan Scherer**

Spécialiste du travail et de l'emploi

**POUR LE SYDICAT**



Emelyne Démosthène (Jul 30, 2025 14:24:03 EDT)

**Emelyne Démosthène**

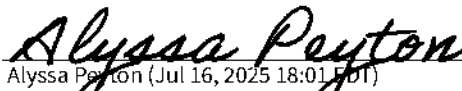
Présidente de la section locale 4429 du SCFP



Guerda pierre Louis (Aug 29, 2025 15:24:28 EDT)

**Guerda Pierre-Louis**

Secrétaire-archiviste de la section locale 4429 du SCFP



Alyssa Peyton (Jul 16, 2025 18:01 EDT)

**Alyssa Peyton**

Conseillère syndicale du SCFP

:BH-cope-sepb 491