

**CONVENTION COLLECTIVE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**ENTRE
BETWEEN**

FOYER ST-VIATEUR NURSING HOME

**ET
AND**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
SECTION LOCALE 4922
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
LOCAL 4922**

Du 1 juillet 2021 au 30 juin 2026

July 1, 2021 – June 30, 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE.....	5
ARTICLE 2 – DROITS DE GESTION.....	7
ARTICLE 3 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT.....	8
ARTICLE 4 – GRÈVE OU LOCKOUT.....	9
ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	9
ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE.....	11
ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF.....	14
ARTICLE 8 – ARBITRAGE.....	20
ARTICLE 9 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	22
ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES.....	23
ARTICLE 11 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	24
ARTICLE 12 – RENSEIGNEMENTS AUX NOUVELLES EMPLOYÉES.....	26
ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ.....	27
ARTICLE 14 – AFFICHAGE.....	37

TABLE OF CONTENTS

ARTICLE 1 – PREAMBLE.....	5
ARTICLE 2 – MANAGEMENT RIGHTS.....	7
ARTICLE 3 – DISCRIMINATION AND HARRASSMENT.....	8
ARTICLE 4 – STRIKE OR LOCK-OUT.....	9
ARTICLE 5 – UNION RECOGNITION.....	9
ARTICLE 6 – UNION REPRESENTATION.....	11
ARTICLE 7 – GRIEVANCE PROCEDURE.....	14
ARTICLE 8 – ARBITRATION.....	20
ARTICLE 9 – OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY.....	22
ARTICLE 10 – DISCIPLINE.....	23
ARTICLE 11 – UNION SECURITY.....	24
ARTICLE 12 – INFORMATION PROVIDED TO NEW EMPLOYEES.....	26
ARTICLE 13 – SENIORITY.....	27
ARTICLE 14 – POSTING.....	37

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL.....40

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....43

ARTICLE 17 – SALAIRE.....46

**ARTICLE 18 – DOMMAGES AUX BIENS OU
À LA PROPRIÉTÉ.....49**

ARTICLE 19 – CONGÉS FÉRIÉS.....49

ARTICLE 20 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....51

ARTICLE 21 – CONGÉS AUTORISÉS.....55

**ARTICLE 22 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET
PARENTAL.....58**

ARTICLE 23 – CONGÉS DE MALADIE.....62

ARTICLE 24 – AVANTAGES SOCIAUX.....63

ARTICLE 25 – RÉGIME DE RETRAITE.....67

ARTICLE 26 – GÉNÉRALITÉS.....69

**ARTICLE 27 – TRAVAIL DANS UNE
CATÉGORIE SUPÉRIEURE ET UNE
CATÉGORIE INFÉRIEURE.....71**

ARTICLE 28 – DURÉE.....71

ANNEXE A – ÉCHELLE SALARIALE.....73

ARTICLE 15 – HOURS OF WORK.....40

ARTICLE 16 – OVERTIME.....43

ARTICLE 17 – WAGES.....46

**ARTICLE 18 – DAMAGE TO GOODS AND
PROPERTY.....49**

ARTICLE 19 – STATUTORY HOLIDAYS.....49

ARTICLE 20 – VACATION.....51

ARTICLE 21 – AUTHORIZED LEAVES.....55

**ARTICLE 22 – PREGNANCY AND PARENTAL
LEAVES.....58**

ARTICLE 23 – SICK LEAVE.....62

ARTICLE 24 – BENEFITS.....63

ARTICLE 25 – REGISTERED SAVINGS PLAN.....67

ARTICLE 26 – MISCELLANEOUS.....69

**ARTICLE 27 – WORK IN SUPERIOR
CLASSIFICATION AND AN INFERIOR
CLASSIFICATION.....71**

ARTICLE 28 – DURATION.....71

APPENDIX A – WAGE SCHEDULE.....73

**GRILLE SALARIALE DES INFIRMIÈRES
AUXILIAIRES AUTORISÉES.....76**

**GRILLE SALARIALE DES INFIRMIÈRES
AUTORISÉES.....77**

LETTRE D'ENTENTE.....78

**REGISTERED PRACTICAL NURSE
WAGE GRID.....76**

REGISTERED NURSE WAGE GRID.....77

LETTER OF UNDERSTANDING.....78

<p>ARTICLE 1 – PRÉAMBULE</p> <p>1.01 Buts</p> <p>De manière générale, la présente entente a pour but :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'établir et d'entretenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et les employées visées par la présente entente; • D'établir certains préalables régissant les relations entre les parties; • D'assurer un environnement de travail sain, sécuritaire et efficace, afin de favoriser le bien-être des résidents et des soins efficaces; • D'établir les taux de rémunération, les heures de travail, les avantages sociaux des employées et, en général, les conditions de travail affectant les employées visées par la présente convention; • De fournir les mécanismes pour résoudre les problèmes entre les parties, en conformité avec les dispositions de la présente entente. <p>1.02 L'utilisation du pronom féminin dans cette convention comprend l'inclusion du pronom masculin lorsque le contexte s'y prête.</p>	<p>ARTICLE 1 – PREAMBLE</p> <p>1.01 Purposes</p> <p>Generally, the present collective agreement seeks to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establish and maintain harmonious relations between the Employer and the employees covered by the present agreement; • Establish certain rules dealing with the relations between the parties; • Ensure that the workers enjoy a healthy, safe and efficient workplace, and to ensure the well-being of residents and efficient care; • Set wage rates, hours of work, employee benefits and, in general, the working conditions affecting the employees covered by the present agreement; • To provide mechanisms to resolve problems between the parties, in accordance with the provisions of this collective agreement. <p>1.02 Where the feminine pronoun is used in this Agreement, it shall include the masculine pronoun where the context so applies.</p>
--	---

<p>1.03 L'utilisation du singulier peut aussi comprendre le pluriel lorsque le contexte s'y prête.</p>	<p>1.03 Where the singular is used, it may also be deemed to mean the plural, within the appropriate context.</p>
<p>1.04 Dossier personnel</p> <p>Une employée a l'occasion de consulter le contenu de son dossier personnel en présence de l'Administrateur ou d'une de ses représentantes à un moment qui est mutuellement convenable. L'employée a le droit de faire des photocopies de tout document versé à son dossier. L'employée a le droit de répondre par écrit à tout document versé à son dossier dans l'année qui suit la date à laquelle elle a consulté son dossier pour la dernière fois. Toute réponse devient partie intégrante du dossier permanent.</p> <p>Il incombe à toute employée actuelle et ancienne d'informer l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse.</p>	<p>1.04 Personnel File</p> <p>An employee shall have the opportunity to review the contents of her personnel file at a mutually agreeable time in the presence of the Administrator or one of his representatives. The employee shall be allowed to make copies of any documents contained therein. The employee shall have the right to respond in writing to any document placed in the file in the current year from the last date of review. Such reply shall become part of the permanent record.</p> <p>It is the responsibility of current and former employees to inform the Employer of any change of address.</p>
<p>1.05 Employée à temps complet</p> <p>Désigne une employée qui travaille habituellement plus de cinquante-deux heures et demie (52,5) par période de paie et qui s'engage envers l'Employeur à être disponible sur une base préétablie et dont les heures de travail sont prévues aux horaires préétablis.</p>	<p>1.05 Full-time employee</p> <p>Shall be deemed to be an employee who regularly works more than fifty-two and a half (52.5) hours per pay period, who makes a commitment to be available on a pre-scheduled basis as required, and in respect of whom there is advance scheduling.</p>
<p>1.06 Employée à temps partiel régulier</p> <p>Désigne une employée qui ne travaille</p>	<p>1.06 Regular Part-Time Employee</p> <p>Shall be deemed to be an employee who regularly</p>

habituellement pas plus de cinquante-deux heures et demie (52,5) par période de paie et qui s'engage envers l'Employeur à être disponible sur une base préétablie et dont les heures de travail sont prévues aux horaires préétablis.

1.07 Étudiants

Une étudiante est définie comme une employée qui fréquente une école secondaire ou post-secondaire à temps complet, qui est disponible pour travailler un horaire à temps partiel pendant les périodes normales de vacances et après les heures d'école.

Note : L'article 27 – Travail dans une catégorie supérieure et dans une catégorie inférieure ne s'applique pas aux étudiants.

ARTICLE 2 – DROITS DE GESTION

Le Syndicat reconnaît que, à l'exception des dispositions limitant précisément ces droits, la gestion et la direction des opérations et des affaires de l'Employeur constituent le droit exclusif de l'Employeur, et sans limiter le caractère général de ce qui précède, le Syndicat reconnaît qu'il incombe exclusivement à l'Employeur de :

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et de créer, altérer et mettre en application des règles raisonnables que les employées doivent

works not more than fifty-two and a half (52.5) hours per pay period, who makes a commitment to be available on a pre-scheduled basis as required, and in respect of whom there is advance scheduling.

1.07 Students

A student shall be defined as an employee who is attending secondary or post secondary school on a full-time basis, who is available to work on a regular part-time schedule during normal vacation periods and after school hours.

Note: Article 27 – Work in a Superior Classification and an Inferior Classification does not apply to Students.

ARTICLE 2 – MANAGEMENT RIGHTS

The Union recognizes and acknowledges that the management of the Home and the direction of the working forces are fixed exclusively in the Employer and shall remain solely with the Employer, except as specifically limited by the provisions of this Agreement and, without restricting the generality of the foregoing, the Union acknowledges that it is the exclusive function of the Employer to:

- a) to maintain order, discipline and efficiency and to make, alter and enforce reasonable rules and regulations to be observed by the employees;

respecter;

- b) embaucher, mettre à pied, diriger, promouvoir, rétrograder, transférer, discipliner, suspendre ou autrement congédier les employées, à la condition qu'une allégation d'une employée à l'effet de laquelle elle a été congédiée sans motif valable puisse faire l'objet d'un grief sous réserve des dispositions prévues aux présentes;
- c) déterminer et d'exercer toute autre fonction et prérogative qui incombe exclusivement à l'Employeur, à l'exception de ce qui est expressément limité par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

3.01 Aucune discrimination

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à n'exercer aucune forme de discrimination, d'interférence, de contrainte ou de coercition à l'égard des employées, en ce qui a trait à l'administration de la convention collective, à la race, aux croyances, à la couleur, à l'origine ethnique, à l'affiliation religieuse ou politique, au sexe (masculin ou féminin), à la situation familiale, ou encore pour leur appartenance ou leurs activités au sein du Syndicat ou d'une organisation patronale.

- b) to hire, lay-off, direct, promote, demote, transfer, discipline, suspend or otherwise discharge employees, provided that a claim by an employee that she has been discharged without just cause, may be subject of a grievance and dealt with as hereinafter provided;
- c) to determine and exercise all other functions and prerogatives which shall remain solely with the Employer except as specifically limited by the express provisions of this Agreement.

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION AND HARRASSMENT

3.01 No Discrimination

The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, interference, restraint or coercion exercised or practiced against an employee in the administration of the collective agreement, or by reason of race, creed, colour, ancestry or place or origin, religious or political affiliation, sex (male or female), family status, or because of an employee's membership or non-membership in the Union or employer organization.

<p>3.02 Aucun harcèlement</p> <p>Toutes les employées ont droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. L'Employeur, le Syndicat et les employées s'engagent à ne pas tolérer le harcèlement sur les lieux de travail.</p> <p>ARTICLE 4 – GRÈVE OU LOCKOUT</p> <p>Pendant la durée de la présente convention, le Syndicat s'engage à ne pas faire la grève. De même, l'Employeur convient de ne pas imposer de lock-out pendant cette période, conformément à ce qui est prévu dans les lois et règlements du gouvernement provincial (incluant la <i>Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux</i>).</p> <p>Toute employée participant à une grève, telle qu'elle est définie dans la <i>Loi sur les relations de travail de l'Ontario</i>, s'expose à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, tout en maintenant ses pleins droits de griefs.</p> <p>ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE</p> <p>5.01 SCFP et sa section locale 4922</p> <p>L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique comme seul et unique agent négociateur pour toutes les employées de Genesis</p>	<p>3.02 No Harassment</p> <p>All employees shall enjoy a safe and harassment-free workplace. The Employer, the Union and the employees shall not tolerate harassment in the workplace.</p> <p>ARTICLE 4 – STRIKE OR LOCK-OUT</p> <p>The Union agrees that, during the life of this agreement, there shall be no strike. The Employer agrees that there shall be no lock-out during that period, in accordance with provincial government laws (including the <i>Hospital Labour Disputes Arbitration Act</i>) and regulations.</p> <p>Any employee participating in a strike, as defined in the <i>Ontario Labour Relations Act</i>, could be subject to discipline up to and including discharge, while maintaining her right to grieve.</p> <p>ARTICLE 5 – UNION RECOGNITION</p> <p>5.01 CUPE and its Local 4922</p> <p>The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees as the sole bargaining agent for all employees of Genesis Gardens Inc. o/a Foyer St-</p>
--	---

Gardens Inc. o/a Foyer St-Viateur Nursing Home, dans la ville de Limoges (Ontario), à l'exception du personnel de bureau, des superviseuses et des personnes dont le rang est supérieur à celui de superviseure.

L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une liste des adresses et des classifications de toutes les employées couvertes par la présente convention collective le 1^{er} avril de chaque année.

5.02 Aucune autre entente

On n'exige d'aucune employée au sein de l'unité d'accréditation, et on ne permet à aucune employée, de conclure avec l'Employeur ou ses représentantes une entente écrite ou verbale qui est en contradiction avec les conditions prévues à la présente convention ou qui touche des conditions de travail non prévues à la présente convention, sans l'approbation écrite de la section locale.

5.03 Travail de l'unité d'accréditation

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

Viateur Nursing Home in the town of Limoges (Ontario), save and except office staff, supervisors and persons above the rank of supervisor.

The Employer shall give the Union a list of addresses and classifications for all employees covered by the present collective agreement on April 1st of each year.

5.02 No Other Agreement

No employee within the bargaining unit shall be required or permitted to make a written or verbal agreement with the Employer or its representatives which may conflict with the terms of this Collective Agreement or pertain to working conditions not stipulated in this Collective Agreement, without the written agreement of the local Union.

5.03 Work of the bargaining unit

Persons not covered by the terms and conditions of this Collective Agreement shall not perform the duties normally performed by the employees covered by the present Agreement, save and except when educating an employee in the presence of the employee who is being educated, when performing experimental work, in emergency situations or while awaiting the arrival of an available employee.

<p>5.04 Contrats et sous-traitance</p> <p>L'Employeur ne confiera pas à un entrepreneur ou à un sous-traitant un travail normalement exécuté par des membres de l'unité d'accréditation, si ce geste entraîne la mise à pied d'une employée ou une réduction de ses heures de travail régulières.</p> <p>ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE</p> <p>6.01 Représentantes de la section locale</p> <p>Le Syndicat fournit à l'Employeur une liste des personnes autorisées à le représenter.</p> <p>6.02 Entretien avec les ressources humaines</p> <p>La représentante syndicale et la conseillère syndicale pourront avoir un entretien avec la personne responsable des ressources humaines et avec les employées, moyennant un préavis de deux (2) jours ouvrables. Cette rencontre a lieu sur les lieux de travail, sans perte de salaire pour l'employée, à l'heure et à l'endroit convenus entre les parties.</p> <p>Il est entendu que ni la représentante syndicale ni l'employée ne quitte son poste avant d'en avoir obtenu la permission de sa superviseure.</p> <p>6.03 L'Employeur reconnaît un Comité de négociation, un Comité de grief, un Comité patronal-syndical,</p>	<p>5.04 Contracting-Out</p> <p>The Employer shall not contract out work that is normally performed by the members of the bargaining unit if such contracting out causes the lay-off of an employee or a reduction of her regular hours of work.</p> <p>ARTICLE 6 – UNION REPRESENTATION</p> <p>6.01 Local Officers</p> <p>The Union shall provide the Employer with a list of all persons authorized to represent it.</p> <p>6.02 Interview with Human Resources</p> <p>A Union officer and the National Representative may meet with the person in charge of Human Resources and with employees, providing that two (2) working days' notice is given. This meeting shall take place in the workplace, with no loss of pay for the employee, at a time and place agreed to by the parties.</p> <p>It is understood that neither the Union officer nor the employee shall leave their post before being authorized to do so by their supervisor.</p> <p>6.03 The Employer agrees to recognize: a Bargaining Committee, a Grievance Committee, a Labour-</p>
---	--

des déléguées syndicales et un Comité de santé et sécurité au travail.

6.04 Comité de négociation

- a) Le Syndicat désigne deux (2) représentantes, qui sont des employées de l'Employeur, pour siéger à un comité dont le rôle consiste à négocier, renouveler ou modifier la convention collective. Le Syndicat fournit à l'Employeur par écrit les noms des personnes qui le représenteront.
- b) Les membres du Comité de négociation ont le droit de quitter leur poste de travail pendant les heures de travail sans perte de rémunération, et seront payés au taux de salaire régulier, afin de participer à toute rencontre de négociation avec l'Employeur qui a lieu durant leurs heures de travail, jusqu'à un jour conciliation.
- c) Les réunions de négociation ont lieu à une heure et à un endroit acceptable aux deux parties. Lorsque les négociations directes se terminent dans les dix (10) heures précédant un quart de travail prévu, l'Employeur s'engage à fournir à l'employée une journée de congé sans solde, sur demande.

6.05 Représentante du Syndicat canadien de la fonction publique

Le Syndicat a le droit de faire appel à une

Management Committee, Union Stewards and an Occupational Health and Safety Committee.

6.04 Bargaining Committee

- a) The Union shall designate two (2) representatives who are employees of the Employer to sit on a committee whose role it is to negotiate, renew or amend the collective agreement. The Union shall supply the Employer, in writing, with the names of the persons who shall represent it.
- b) The members of the Bargaining Committee shall have the right to leave their work stations during working hours, without losing any wages, and they shall be paid at the regular hourly rate, in order to participate in every bargaining session with the Employer that is organized during their work time, up to the day of conciliation.
- c) Negotiation meetings shall be held at a time and place agreeable to both parties. When direct negotiations end within ten (10) hours of the start of a scheduled shift, the Employer shall give the employee a day off without pay, upon request.

6.05 National Representative of the Canadian Union of Public Employees

The Union shall have the right at any time to have

représentante du Syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'Employeur. La représentante autorisée peut, avec l'approbation de l'Administrateur ou de son délégué et à la suite d'une demande avec préavis, visiter les lieux de travail. L'approbation de l'Administrateur ou de son délégué n'est pas refusée sans motif raisonnable.

6.06 Comité patronal-syndical

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à établir un comité patronal-syndical qui se réunit au besoin, mais pas plus d'une fois par mois, à moins d'entente mutuelle, afin de discuter de diverses questions ou problèmes d'intérêt commun pouvant affecter les conditions de travail des membres de l'unité d'accréditation ou l'efficacité des activités de l'Employeur. Un maximum de trois (3) employés sont libérées sans perte de salaire pour assister à ces rencontres. Le comité patronal-syndical ne discute pas de griefs.

L'une ou l'autre des parties fait une demande écrite au moins deux (2) semaines avant la date d'une rencontre, et la partie faisant la demande fournit à l'autre l'ordre du jour de cette rencontre.

the assistance of National Representatives of the Canadian Union of Public Employees when dealing or negotiating with the Employer. Such representatives shall have access to the Employer's premises, provided they have requested to do so in advance and the Administrator or his representative has authorized it. The Administrator or his representative shall not withhold such authorization without reasonable cause.

6.06 Labour-Management Committee

The Employer and the Union shall establish a labour-management committee that will meet when necessary, but not more than once per month, unless mutually agreed, to discuss various questions or problems of mutual interest that can affect the working conditions of the members of the bargaining unit or the efficiency of the operations of the Employer. A maximum of three (3) employees are granted a leave of absence without loss of wages to attend these meetings. Labour-Management committee meetings shall not be a forum to discuss grievances.

Either party can call a meeting of the labour-management committee by requesting it in writing at least two (2) weeks prior to the date of the meeting. The party requesting the meeting shall provide the other party with an agenda for the meeting.

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF

7.01 Définition de grief

Un grief en vertu de la présente convention collective signifie tout désaccord ou différend entre l'Employeur et une employée ou le Syndicat relatif à l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention, incluant toute question portant sur l'arbitrabilité d'une question, ou toute prétendue violation de cette Convention.

7.02 Types de grief

La présente convention reconnaît trois (3) types de griefs :

- a) Grief individuel : lorsque le grief touche seulement une employée.
- b) Grief collectif : lorsqu'un certain nombre d'employées ont les mêmes griefs et que chacune d'elles aurait le droit de porter plainte, ces employées peuvent faire un grief collectif par écrit et le présenter dans les dix (10) jours suivant les faits qui sont en cause. Un tel grief est déposé à la deuxième étape de la procédure de grief, et doit suivre la procédure de grief établie au présent article.
- c) Grief de principe : un grief opposant directement l'Employeur et le Syndicat ayant

ARTICLE 7 – GRIEVANCE PROCEDURE

7.01 Definition of Grievance

A grievance under this Collective Agreement shall be defined as any difference or dispute between the Employer and any employee(s), or the Union regarding the interpretation, application or administration of this Agreement including any questions as to whether a matter is arbitrable or where an allegation is made that this Agreement has been violated.

7.02 Types of Grievances

There are three (3) types of grievances in the present agreement:

- a) Individual grievance: a grievance affecting only one employee.
- b) Group grievance: when a number of employees have the same grievances and that each one individually would have the right to file a complaint, these employees can file a group grievance in writing and submit it within ten (10) days of the events giving rise to the complaint. Such a grievance is filed at Step 2 and must follow the grievance procedure outlined in the present article.
- c) Policy grievance: a grievance directly opposing the Employer and the Union concerning the

trait à l'interprétation ou à l'application de la convention collective doit être soumis à la deuxième étape dans un délai de dix (10) jours 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 une ou plusieurs employée(s), un tel grief devant suivre la procédure prévue au présent article.

7.03 Établissement d'un grief

Règlement des griefs

Un effort sérieux est fait pour régler toute plainte de façon juste et prompte de la manière suivante :

Plainte

Il est entendu qu'une employée n'a pas de grief tant qu'elle n'a pas d'abord donné l'occasion à sa superviseuse immédiate de régler sa plainte. La plainte fait l'objet d'une discussion avec la superviseuse immédiate dans les dix (10) jours ouvrables suivant les circonstances ayant donné lieu à la plainte.

interpretation or the application of the collective agreement shall be introduced at Step 2 within ten (10) days of the events giving rise to the complaint. It is expressly understood that the provisions of the present article may not be used to institute a grievance directly affecting an employee or employees. Such a grievance shall follow the procedure outlined in the present article.

7.03 Complaint Stage

Settling of Grievance

An earnest effort shall be made to settle any complaints fairly and promptly in the following manner:

Complaint Stage

It is understood that an employee has no grievance until she has first given her immediate Supervisor the opportunity of adjusting her complaint. The complaint shall be discussed with her immediate Supervisor within ten (10) working days of the circumstances giving rise to the complaint having occurred.

<p>7.04 Étape 1 – Superviseure immédiate</p> <p>Étape 1 – Grief à la superviseure immédiate</p> <p>Si la plainte ne peut être résolue de façon informelle dans les dix (10) jours ouvrables suivant la discussion avec la superviseure immédiate, le Syndicat peut déposer un grief, dûment signé. Ce grief est soumis par écrit à la superviseure immédiate, avec copie à l'Administrateur ou à son délégué, et doit expliquer la nature de la plainte, la solution recherchée et les dispositions de la convention collective qui auraient été violées. La superviseure immédiate rend sa décision par écrit dans un délai d'au plus dix (10) jours ouvrables après avoir reçu le grief.</p>	<p>7.04 Step 1 – Immediate Supervisor</p> <p>Step 1 – Formal Grievance to Immediate Supervisor</p> <p>If the matter cannot be resolved on an informal basis in the ten (10) working days following the discussion with the immediate supervisor, the Union may file a grievance. The duly signed grievance is submitted in writing to the immediate supervisor, with a copy to the Administrator or his delegate, and shall explain the nature of the complaint, the resolution sought and the provisions of the collective agreement alleged to have been violated. The immediate supervisor shall render a decision in writing no later than ten (10) working days following receipt of the grievance.</p>
<p>7.05 Étape 2 – Administrateur</p> <p>Étape 2 – Grief à l'Administrateur</p> <p>Si le grief n'est toujours pas réglé, le Comité de griefs demande, par écrit, une rencontre des parties au grief. La rencontre doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant réception de la demande écrite par l'Administrateur ou son délégué. L'Administrateur ou son délégué doit rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la rencontre. À défaut de résolution, le grief peut être soumis à l'arbitrage en vertu de l'article 7.09.</p>	<p>7.05 Step 2 – Administrator</p> <p>Step 2 – Formal Grievance to Administrator</p> <p>If the grievance still has not been adjusted, the Grievance Committee shall request, in writing, a meeting of the parties to the grievance. This meeting shall take place within ten (10) working days of the Administrator or his delegate receiving the written request. The Administrator or his delegate shall render his decision within ten (10) working days of the meeting. Failing resolution, the grievance may be referred to arbitration subject to article 7.09.</p>

<p>7.06 Réponse à un grief</p> <p>Toute réponse à un grief aux étapes 1 et 2 est donnée par écrit. Advenant un règlement du grief, la date d'entrée en vigueur de l'ajustement est convenue par les parties.</p>	<p>7.06 Response to a Grievance</p> <p>Any response to Steps 1 and 2 of the grievance procedure shall be given in writing. In the event that the grievance is adjusted, the parties shall agree on the date on which the settlement shall become effective.</p>
<p>7.07 Entente sans appel et exécutoire</p> <p>Toute entente conclue en vertu de la procédure de grief entre une représentante autorisée du Syndicat et celle de l'Employeur est sans appel et exécutoire pour chacune des parties en cause.</p>	<p>7.07 Agreement Final and Binding</p> <p>Any agreement reached under the grievance procedure between authorized representatives of the Union and of the Employer shall be final and binding for all parties to the settlement.</p>
<p>7.08 Grief patronal</p> <p>Un grief patronal est déposé à l'Étape 2 dans les dix (10) jours ouvrables suivant les circonstances ayant donné lieu à la plainte. Le grief est soumis à la Présidente de la section locale, avec copie à la déléguée syndicale en chef. Le Syndicat répond par écrit dans les dix (10) jours ouvrables du dépôt du grief patronal.</p>	<p>7.08 Employer May Initiate Grievances</p> <p>An Employer grievance shall proceed to Step 2 within ten (10) working days of the circumstances giving rise to the grievance. The grievance shall be forwarded to the President of the Local with a copy to the Chief Steward. The Union shall reply in writing to the Employer grievance within ten (10) working days.</p>
<p>7.09 Grief soumis à l'arbitrage</p> <p>Si le grief n'est pas résolu après avoir suivi les étapes précédentes, l'une ou l'autre partie peut à ce moment seulement soumettre par écrit le grief à l'arbitrage, selon ce qui est prévu à l'article portant sur la procédure d'arbitrage, au plus tard vingt (20) jours ouvrables après réception de la décision</p>	<p>7.09 Grievance Referred to Arbitration</p> <p>If the grievance has not been adjusted at the conclusion of the abovementioned Steps, and at that time only, either party may refer the grievance to arbitration in writing, according to what is outlined in the Article on Arbitration Procedure, no later than twenty (20) working days following receipt of the</p>

finale de l'étape 2.

7.10 a) Revendication d'une employée ayant terminé sa période de probation

Possibilité d'un grief

La revendication d'une employée ayant terminé sa période de probation concernant son congédiement non justifié fait l'objet d'un grief si l'employée présente un énoncé écrit de ce grief à l'étape 2 de la procédure de grief dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de son avis de congédiement de l'Employeur. Cet avis est livré en mains propres, par messenger, ou par courrier recommandé à la dernière adresse contenue dans les dossiers de l'Employeur.

b) Modes de règlement d'un grief

Un tel grief peut se régler suivant la filière relative à un grief ou à l'arbitrage, de la façon suivante :

- Confirmation de la décision de l'Employeur d'avoir congédié l'employée ;
- L'employée réintègre son poste et est indemnisée, en tout ou en partie, pour le temps perdu ;
- Tout autre règlement qui est juste et

final decision at Step 2.

7.10 a) Claim by an Employee Who Has Completed her Probationary Period

Possibility of Grievance

A claim by an employee who has completed her probationary period pertaining to her termination without cause shall be the object of a grievance if the employee presents a written statement at Step 2 of the grievance procedure within ten (10) working days of receiving her notice of termination from the Employer. This notice is hand-delivered or delivered by messenger or registered mail to the last address that appears in the Employer's file.

b) Grievance Resolution

Such a grievance may be settled in the following manner, through the grievance or arbitration procedure:

- Confirmation of the Employer's decision to discharge the employee;
- Reinstatement of such employee with full or partial compensation, for time lost;
- Any other resolution which is fair and

équitable selon les parties impliquées ou le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre siégeant seul, le cas échéant.

7.11 Comité de griefs

Dans le but d'assurer une procédure méthodique et rapide pour le règlement des griefs, l'Employeur reconnaît les droits et devoirs du Comité syndical de griefs et des déléguées syndicales. La déléguée syndicale peut prêter son assistance à toute employée qu'elle représente, dans le cadre de la préparation et du traitement de son grief, conformément à la procédure de grief.

Le comité de griefs est composé de la déléguée syndicale en chef et d'un maximum de deux (2) employées choisies par le Syndicat. Les membres du comité ne subissent aucune perte de salaire lorsqu'elles assistent à des rencontres avec l'Employeur pendant leurs heures de travail prévues à l'horaire. Il est entendu que les déléguées syndicales doivent continuer à effectuer leurs tâches régulières et que, en autant que possible, les activités du Comité et des déléguées syndicales se déroulent à l'extérieur de leurs heures régulières de travail, à moins d'entente mutuelle avec l'Employeur.

equitable in the opinion of the conferring parties or the Board of Arbitration or the sole arbitrator, as the case may be.

7.11 Grievance Committee

In order to provide an orderly and speedy procedure for the settling of grievances, the Employer acknowledges the rights and duties of the Union Grievance Committee and the Union Stewards. The Steward may assist any employee, whom the Steward represents, in preparing and processing her grievance in accordance with the grievance procedure.

The Committee shall be composed of the Chief Steward and not more than two (2) employees selected by the Union. Committee members shall suffer no loss of earnings for time spent during their regularly scheduled working hours in attending meetings with the Employer. It is understood that the Union Stewards must continue to perform their regular duties, and that as far as possible, the activities of the Committee and Stewards will be carried on outside of their regular working hours, unless mutually arranged with the Employer.

<p>ARTICLE 8 – ARBITRAGE</p> <p>8.01 Tribunal d'arbitrage</p> <p>Quand l'une ou l'autre des parties soumet un grief à l'arbitrage, elle donne par écrit à l'autre partie le nom de sa représentante au tribunal d'arbitrage. Dans un délai de dix (10) jours ouvrables, l'autre partie doit désigner une représentante. Cependant, si elle ne le fait pas, le Ministère du Travail de la province de l'Ontario aura le droit d'en désigner une. Les deux représentantes choisiront une présidente du tribunal d'arbitrage. S'il n'y a pas d'accord dans un délai de quinze (15) jours ouvrables, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de nommer un arbitre.</p> <p>Restrictions quant au choix de l'arbitre/de la représentante</p> <p>Toute personne qui a pris part à toute tentative de négociation ou de règlement d'un grief ne peut être nommée arbitre.</p> <p>8.02 Frais du tribunal d'arbitrage</p> <p>Chaque partie accepte de payer les frais engagés pour sa représentante et accepte de payer la moitié des frais et dépenses de la présidente du tribunal d'arbitrage.</p>	<p>ARTICLE 8 – ARBITRATION</p> <p>8.01 Board of Arbitration</p> <p>When either party refers a grievance to arbitration, it shall provide in writing the name of its representative on the Board of Arbitration. Within ten (10) working days, the other party shall designate its representative. However, if it does not do so, the Ministry of Labour of the Province of Ontario shall have the right to designate one. The two representatives shall select a Chair of the Board of Arbitration. If there is no agreement within fifteen (15) working days, either party can request that the Ministry of Labour appoint an arbitrator.</p> <p>Restriction on Arbitrator/Nominee</p> <p>Any person involved in any attempt to negotiate a grievance settlement may not act as Arbitrator.</p> <p>8.02 Expenses of the Board</p> <p>Each party agrees to pay the fees and expenses of its representative and half the fees and expenses of the Chair of the Board of Arbitration.</p>
--	---

<p>8.03 Domaine de compétence du tribunal d'arbitrage</p> <p>Le tribunal d'arbitrage ne peut rendre de décision incompatible avec les dispositions de la présente Convention collective, ni modifier, intercaler, suppléer ou amender une partie quelconque de la présente Convention.</p>	<p>8.03 Jurisdiction of the Board</p> <p>The Board of Arbitration shall not be authorized to make any decision that is inconsistent with the provisions of this Agreement, nor to alter, modify, add to or amend any part of this Agreement.</p>
<p>8.04 Décision du tribunal d'arbitrage</p> <p>La décision prise par la majorité ou, s'il n'y a pas de majorité, celle prise par la présidente, est sans appel et exécutoire pour les parties.</p>	<p>8.04 Decision of the Board</p> <p>The decision of the majority or, in the event that there is no majority, the decision of the Chair, shall be final and binding on the parties.</p>
<p>8.05 Report des échéances</p> <p>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 est réputé avoir été abandonné et est assujéti aux seules dispositions de la <i>Loi</i> sur les relations de travail.</p>	<p>8.05 Extension of Timelines</p> <p>The timelines stipulated in the articles related to grievances and arbitration shall be respected, save and except where there is a written agreement by both parties to the contrary. Non respect of timelines shall cause the grievance to be deemed abandoned and it shall be subject to the sole provisions of the <i>Labour Relations Act</i>.</p>
<p>8.06 Arbitrage – un seul arbitre</p> <p>L'Employeur et le Syndicat peuvent, par accord réciproque et par écrit, choisir de procéder à l'arbitrage avec un arbitre seul.</p>	<p>8.06 Arbitration – Sole Arbitrator</p> <p>The Employer and the Union may, by mutual agreement and in writing, choose to proceed to arbitration with a sole arbitrator.</p>

ARTICLE 9 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	ARTICLE 9 – OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY
<p>9.01 Engagements de l'Employeur et du Syndicat</p> <p>a) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir des normes de santé et sécurité afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies professionnelles.</p> <p>b) L'Employeur accepte de fournir au Comité toute information qui lui est nécessaire pour s'acquitter de ses fonctions.</p> <p>9.02 Comité mixte de santé et sécurité au travail</p> <p>Reconnaissant ses responsabilités en vertu de la <i>Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario</i>, avec ses modifications, l'Employeur accepte, à titre de membres du Comité mixte de santé et de sécurité au travail, quatre (4) représentantes du Syndicat, choisies et nommées par ce dernier ainsi que quatre (4) représentantes de l'Employeur, que celui-ci aura choisies et nommées. Il est entendu que le mandat des représentantes syndicales nommées pour siéger à ce comité est d'une durée de trois (3) ans.</p> <p>9.03 Mandat du Comité</p> <p>Ce comité relève les dangers et les risques potentiels dans le milieu de travail et recommande des mesures pour améliorer les conditions relatives à la sécurité et à la santé et pour prévenir les</p>	<p>9.01 Commitment of the Employer and the Union</p> <p>a) The Employer and the Union shall maintain health and safety norms in order to prevent accidents, injuries and occupational diseases.</p> <p>b) The Employer agrees to provide the Committee with any information it requires to fulfill its mandate.</p> <p>9.02 Joint Health and Safety Committee</p> <p>Recognizing its responsibilities under the <i>Ontario Occupational Health and Safety Act</i>, the Employer accepts, as members of the Joint Health and Safety Committee, four (4) representatives of the Union, chosen and appointed by the Union, as well as four (4) representatives of the Employer, chosen and appointed by the Employer. It is understood that the term of office of the representatives sitting on this committee is three (3) years.</p> <p>9.03 Terms of Reference of the Committee</p> <p>This committee shall identify potential hazards and risks in the workplace and recommend measures to improve health and safety conditions and to prevent accidents.</p>

accidents.

9.04 Les réunions ont lieu aux trois (3) mois ou à la demande des parties. Un procès-verbal est préparé pour toutes les réunions du comité et il est disponible à des fins de consultation.

9.05 L'Employeur accorde un congé à ces représentantes afin de leur permettre d'assister aux réunions du comité, convoquées conformément aux dispositions du présent article. Aucune représentante ne subit de perte de rémunération régulière si elle assiste à une réunion tenue pendant ses heures de travail.

ARTICLE 10 – MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Dans le cas de mesures disciplinaires, il incombe à l'Employeur de fournir, par écrit, à l'employée les motifs qui les justifient. L'Employeur acheminera une telle lettre au même moment au syndicat. Dans la procédure de règlement des griefs, la preuve est limitée aux faits relatifs aux motifs invoqués par l'Employeur dans l'avis écrit envoyé à l'employée.

10.02 Délai de péremption

Une copie d'un avis disciplinaire portée au dossier de l'employée est retirée dudit dossier après une période de dix-huit (18) mois si l'employée n'a pas fait l'objet d'une mesure disciplinaire subséquente

9.04 Meetings shall be held every three (3) months or upon request by the parties. Minutes of every meeting of the committee are kept and shall be available for consultation.

9.05 The Employer shall grant a leave of absence to these representatives in order for them to attend committee meetings called in accordance with the provisions of this article. No representative shall suffer any loss of regular pay when attending a meeting held during her hours of work.

ARTICLE 10 – DISCIPLINE

10.01 When imposing discipline, it is the responsibility of the Employer to provide the employee, in writing, with the reasons for such discipline. The Employer shall send a copy of such letter to the Union immediately. For the grievance procedure, evidence is limited to the reasons outlined by the Employer in the written notice sent to the employee.

10.02 Clearing of Record

Notice of disciplinary action in an employee's personnel file shall be removed from said file eighteen (18) months following the imposition of discipline, provided there is no recurrence of

au cours de cette période. Les mesures disciplinaires imposées pour motifs d'abus de résidents ne sont pas assujetties à ce qui précède. Les congés autorisés de plus de quatre-vingt-dix jours (90) civils consécutifs ne comptent pas envers la période de dix-huit (18) mois.

10.03 Droit à la présence d'une représentante syndicale

L'employée a le droit, si elle le désire, à la présence de sa représentante syndicale au moment où la mesure disciplinaire est imposée. L'Employeur doit informer l'employée de ce droit.

ARTICLE 11 – SÉCURITÉ SYNDICALE

11.01 Sécurité syndicale

Toute employée qui est membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviennent par la suite doivent, comme condition du maintien de leur emploi, maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention.

11.02 Retenue de la cotisation syndicale

L'Employeur prélève de chacune des employées de l'unité d'accréditation la cotisation mensuelle qui est due au Syndicat conformément aux statuts et règlements de la section locale et aux statuts

disciplinary action during that period. The foregoing shall not apply to notices of disciplinary action in regards to resident abuse. Leaves of absence in excess of ninety (90) continuous calendar days shall not count toward the eighteen (18) month period.

10.03 Right to Union Representation

The employee is entitled to the presence of her Union steward or Union representative at the time disciplinary action is imposed. The Employer shall advise the employee of such right.

ARTICLE 11 – UNION SECURITY

11.01 Union Security

Any employee who is a member in good standing of the Union at the time of the ratification of the present agreement and all those who become so afterwards shall, as a condition of continuing employment, remain members in good standing of the Union for the duration of the Collective Agreement.

11.02 Deduction of Union Dues

The Employer shall deduct monthly Union dues from each member of the bargaining unit in accordance with the Union's Local bylaws and National Constitution.

nationaux.

11.03 Perception des cotisations syndicales

Les retenues sont prélevées mensuellement conformément à la même liste de paye de chaque période de paye et doivent être expédiées au bureau de la Secrétaire-Trésorière nationale du Syndicat, au plus tard le 20^e jour du mois suivant, accompagnées d'une liste comprenant le nom, le salaire de toutes les employées et le salaire brut sur lequel les retenues ont été prélevées.

11.04 Le montant prélevé pour les retenues syndicales doit apparaître sur les formulaires T-4

11.05 Le Syndicat et ses membres s'engagent à dédommager et à protéger l'Employeur contre toute réclamation ou autre forme de responsabilité pouvant survenir en vertu des prélèvements ou paiements faits en accord avec le présent article.

11.06 Activités syndicales sur les lieux de travail

Le Syndicat accepte de ne pas pratiquer d'activités syndicales sur les lieux de travail ou pendant les heures de travail, sauf dans la mesure où ces activités sont prévues expressément à la présente convention collective, sans en avoir avisé l'Employeur deux jours ouvrables à l'avance.

11.03 Remittance of Union Dues

Deductions shall be made monthly from the payroll in accordance with the pay list for each pay period and shall be forwarded to the office of the National Secretary-Treasurer of the Union, no later than the 20th day of the following month, accompanied by a list of the names, wages of all employees and the gross earnings based on which the deductions have been made.

11.04 Amounts deducted as Union dues shall be reported on T-4 slips.

11.05 The Union and its members agree to indemnify and save the Employer harmless with respect to all claims or other forms of liability that the Employer may incur resulting from deductions and remittances made in accordance with this Article.

11.06 Union Activities on the Employer's Premises

The Union agrees not to engage in Union activities on the Employer's premises or time, except as specifically provided in this agreement, without first advising the Employer two working days in advance.

ARTICLE 12 – RENSEIGNEMENTS AUX NOUVELLES EMPLOYÉES

12.01 Nouvelles employées

Une nouvelle employée peut rencontrer, à la suite de son embauche, une représentante du Syndicat à l'emploi de l'Employeur, sans perte de salaire, pour une période maximum de 15 minutes. Cette rencontre a pour but de familiariser l'employée avec la représentante du Syndicat et avec la convention collective.

Ces rencontres peuvent être arrangées par l'Employeur de façon individuelle ou collective, à l'intérieur du programme d'orientation.

12.02 Correspondance

Toute correspondance envoyée au Syndicat ou à l'Employeur est réputée effectivement livrée si elle est adressée comme suit:

Employeur : L'Administrateur
Foyer St-Viateur Nursing Home

Syndicat : La Présidente de la section locale
4922
(Adresse résidentielle)

ARTICLE 12 – INFORMATION PROVIDED TO NEW EMPLOYEES

12.01 New Employees

A new employee shall be given the opportunity, following her hiring, to meet with a Union representative employed by the Employer, with no loss of pay, for a maximum of 15 minutes. The purpose of this meeting is to familiarize the employee with the representative of the Union and with the Collective Agreement.

These meetings may be organized by the Employer as individual or collective meetings, within the orientation program of the Employer.

12.02 Correspondence

All correspondence sent to the Union or to the Employer is deemed to be delivered provided it is addressed as follows:

Employer: The Administrator
Foyer St-Viateur Nursing Home

Union: The President of Local 4922
(Residential address)

ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ

13.01 Liste d'ancienneté

Une liste séparée pour le personnel à temps complet et le personnel à temps partiel est mise à jour le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année. Il est entendu que l'Employeur accepte de fournir une liste d'ancienneté lorsque la demande est effectuée par le Syndicat. Cette liste est affichée au tableau prévu à cette fin dans la salle des employées. Toute plainte alléguant une erreur sur une liste d'ancienneté est assujettie à la procédure de grief, à la condition qu'on la dépose dans un délai de vingt (20) jours ouvrables suivant l'affichage de la liste.

13.02 Accumulation de l'ancienneté

Définition :

L'ancienneté se définit comme étant la durée du service continu dans l'unité d'accréditation et inclut le service continu auprès de l'Employeur avant l'accréditation ou la reconnaissance syndicale. L'ancienneté est l'un des critères utilisés pour déterminer les horaires, les périodes de vacances, les mutations, les mises à pied et les rappels. Le principe d'ancienneté s'applique à toute l'unité d'accréditation.

ARTICLE 13 – SENIORITY

13.01 Seniority List

Separate seniority lists for full-time and part-time employees are prepared and updated October 1st of each year. It is understood that the Employer agrees to provide a seniority list when the Union so requests it. This list is posted on a billboard intended for this purpose in the staff room. Any complaint alleging that an error in the seniority list has occurred shall be subject to the grievance procedure, provided it is filed within twenty (20) working days of the list being posted.

13.02 Accrual of seniority

Definition:

Seniority is defined as the length of continuous service in the bargaining unit and includes continuous service for the Employer prior to certification or voluntary recognition. Seniority shall be one of the criteria used in determining schedules, vacation periods, transfers, layoffs and recalls. Seniority shall operate on a bargaining unit wide basis.

Accumulation de l'ancienneté

a) Une employée n'a aucune ancienneté et elle est considérée en période de probation tant qu'elle n'a pas travaillé un total de quatre cent cinquante (450) heures depuis sa dernière date d'embauche. Après avoir terminé sa période de probation, l'employée se voit créditer son ancienneté depuis sa dernière date d'embauche.

À compter du 31 décembre 2025 : Une employée n'a aucune ancienneté et elle est considérée en période de probation tant qu'elle n'a pas travaillé un total de quatre cent cinquante (450) heures depuis sa dernière date d'embauche. Après avoir terminé sa période de probation, l'employée se voit créditer son ancienneté depuis sa dernière date d'embauche.

b) Les employées à temps complet accumulent de l'ancienneté en fonction de leur nombre d'années de service continu au sein de l'unité d'accréditation à partir de la dernière date d'embauche.

c) Les employées à temps partiel accumulent une année d'ancienneté par tranche de 1950 heures de travail payées au sein de l'unité d'accréditation à partir de la dernière date d'embauche, sauf si la présente entente le prévoit autrement. Le principe d'ancienneté

Accrual of Seniority

a) An employee shall have no seniority and is considered to be on probation until she has completed a total of four hundred and fifty (450) hours of work since her last date of hire. Once the probationary period is completed, the employee shall be credited with her seniority since her last date of hire.

Effective December 31, 2025: An employee shall have no seniority and is considered to be on probation until she has completed a total of four hundred and fifty (450) hours of work since her last date of hire. Once the probationary period is completed, the employee shall be credited with her seniority since her last date of hire.

b) Full-time employees shall accrue seniority based on their years of continuous service in the bargaining unit from the last date of hire.

c) Part-time employees shall accrue a year of seniority for every 1,950 hours of work paid in the bargaining unit from the last date of hire, except if this agreement stipulates otherwise. Seniority shall apply bargaining unit wide.

s'applique à toute l'unité d'accréditation.

À compter du 31 décembre 2025 : Les employées à temps partiel accumulent une année d'ancienneté par tranche de 1 875 heures de travail payées au sein de l'unité d'accréditation à partir de la dernière date d'embauche, sauf si la présente entente le prévoit autrement. Le principe d'ancienneté s'applique à toute l'unité d'accréditation.

- d) Si deux employées ou plus ont la même date d'ancienneté, l'employée qui s'avère l'ainée est considérée la plus ancienne.
- e) Le congédiement d'une employée pendant sa période de probation est à la discrétion exclusive de l'Employeur et ne fait pas l'objet d'un grief à moins que le congédiement ne constitue une violation du *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

13.03 Perte d'ancienneté

L'employée perd son ancienneté et son emploi est considéré avoir pris fin si :

- a) l'employée démissionne;
- b) l'employée prend sa retraite;
- c) l'employée est congédiée pour un motif valable

Effective December 31, 2025: Part-time employees shall accrue a year of seniority for every 1,875 hours of work paid in the bargaining unit from the last date of hire, except if this agreement stipulates otherwise. Seniority shall apply bargaining unit wide.

- d) If two or more employees have the same seniority date, the employee whose date of birth comes first shall be considered to be the most senior.
- e) The release or discharge of an employee during the probationary period shall be at the sole discretion of the Employer and shall not be the object of a grievance, unless the discharge constitutes a violation of the *Ontario Human Rights Code*.

13.03 Loss of Seniority

The employee shall lose her seniority and her employment shall be deemed to be terminated if:

- a) the employee resigns;
- b) the employee retires;
- c) the employee is terminated for cause and is not

et n'est pas réintégrée dans son poste en conformité avec les dispositions de la présente convention collective;

- d) l'employée est mise à pied et ne retourne pas au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant le rappel au travail par l'Employeur. L'avis de rappel est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employée figurant dans les dossiers de l'Employeur;
- e) l'employée est absente de son travail, sans permission, pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans donner à l'Employeur de raison satisfaisante ou d'avis;
- f) l'employée est mise à pied pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou si elle s'absente pour cause d'accident, blessure, ou maladie (sauf C.S.P.A.A.T.) pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- g) l'employée ne revient pas au travail à la fin d'un congé autorisé sans fournir de motifs satisfaisants à l'Employeur ou utilise un congé à des fins autres que celles pour lesquelles le congé avait été accordé.

returned to work in accordance with the provisions of this agreement;

- d) the employee is laid off and does not return to work within seven (7) working days of being recalled to work by the Employer. The recall notice shall be sent by registered mail to the employee's last address the Employer has on file;
- e) the employee is absent from work without authorization for three (3) consecutive working days or more, without giving the Employer any satisfactory reason or notice;
- f) the employee is laid off for more than twenty-four (24) consecutive months or is absent due to an accident, injury or illness (except for WSIB) for a period of more than twenty-four (24) consecutive months;
- g) the employee fails to return to work upon termination of an authorized leave of absence without providing satisfactory reason to the Employer or utilizes a leave of absence for purposes other than those for which the leave was granted.

13.04 Mutation et ancienneté en dehors de l'unité d'accréditation

- a) Il est entendu que l'Employeur ne peut muter une employée de façon permanente à un poste non régi par l'unité d'accréditation sans le consentement de l'employée, sauf dans le cas des affectations temporaires ne dépassant pas six (6) mois. Les employées en affectation temporaire en dehors de l'unité d'accréditation restent membres de l'unité d'accréditation.
- b) Une employée qui est transférée à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation n'accumule pas d'ancienneté, sous réserves de la disposition 13.04 c). Si une employée est réaffectée par l'Employeur à un poste au sein de l'unité d'accréditation dans les douze (12) mois suivant le transfert, elle bénéficie du crédit d'ancienneté accumulé au moment du transfert et recommence à accumuler son ancienneté à compter de la date de son retour au sein de l'unité d'accréditation. Une employée qui ne revient pas au sein de l'unité d'accréditation dans les douze (12) mois suivant son transfert perd l'ancienneté accumulée dans l'unité d'accréditation.
- c) Si une employée transférée à l'extérieur de l'unité d'accréditation en vertu de l'article 13.06 b) revient au sein de l'unité d'accréditation dans une période de six (6) mois suivant son transfert, elle accumule de l'ancienneté pendant

13.04 Transfer Outside the Bargaining Unit

- a) It is understood that the Employer may not permanently transfer an employee to a position outside the bargaining unit without the consent of the employee, save and except in the case of a temporary transfer not exceeding six (6) months. Employees temporarily assigned outside the bargaining unit remain members of the bargaining unit.
- b) An employee transferred to a position outside the bargaining unit shall not accrue seniority, subject to Article 13.04 c). If an employee is returned to a position within the bargaining unit by the Employer within twelve (12) months of the transfer, she shall be credited with the seniority she had accrued as of the time of the transfer and shall start accruing seniority again from the date of her return to the bargaining unit. An employee who does not return to the bargaining unit in the twelve (12) months following her transfer shall lose all seniority accrued in the bargaining unit.
- c) If an employee transferred out of the bargaining unit in accordance with Article 13.06 b) returns to the bargaining unit within six (6) months of transferring out, she shall accrue seniority for the period during which she was assigned outside

la période au cours de laquelle elle a été affectée à l'extérieur de l'unité d'accréditation.

13.05 Transfert d'ancienneté et de service

Pour utiliser l'ancienneté à des fins de promotion, de rétrogradation, de mutation, de mise à pied et de rappel, et les états de service aux fins de vacances et d'augmentation salariale :

- l'employée qui est passé de temps complet à temps partiel se voit accorder tous ses crédits d'ancienneté et ses états de service;
- l'employée qui passe de temps partiel à temps complet se voit accorder une année d'ancienneté et de service par tranche de 1 950 heures payées.

À compter du 31 décembre 2025 : l'employée qui passe de temps partiel à temps complet se voit accorder une année d'ancienneté et de service par tranche de 1 875 heures payées.

13.06 Définition

Une mise à pied se définit comme une diminution du nombre de travailleuses dans une unité donnée ou une réduction des heures régulières de travail. Aucune employée à temps complet à l'intérieur de l'unité d'accréditation ne peut être mise à pied pour permettre que son travail soit effectué par une ou

the bargaining unit.

13.05 Transfer of Seniority and Service

In order to use seniority for the purpose of promotion, demotion, transfer, layoff and recall, and service for the purpose of vacation and increase in wage rates:

- an employee going from full-time to part-time status is credited with all her seniority and service;
- an employee going from part-time to full-time status is credited with one year of seniority and service per 1,950 paid hours.

Effective December 31, 2025: an employee going from part-time to full-time status is credited with one year of seniority and service per 1,875 paid hours.

13.06 Definition

A layoff shall be defined as a reduction in the number of workers in a given unit or a reduction in the number of regular hours of work. No full-time employee within the bargaining unit shall be laid off so that her work can be performed by one or several part-time employees.

plusieurs employées à temps partiel.

13.07 Avis de mise à pied

Dans l'éventualité d'une mise à pied proposée de nature permanente ou à long terme de treize (13) semaines civiles ou plus, l'Employeur :

- a) fournit au Syndicat un avis d'au moins quatre (4) semaines avant sa mise en application. Cet avis ne s'ajoute pas à l'avis exigé pour chacune des employées.
- b) fournit aux employées visées un avis conforme aux exigences de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- c) rencontre le Syndicat par le biais du Comité syndical-patronal afin de revoir les raisons de la mise à pied et la durée prévue de celle-ci, tout réaligement de service ou de personnel ainsi que ses effets sur les employées de l'unité d'accréditation.

Toute entente convenue entre l'Employeur et le Syndicat résultant du processus mentionné précédemment au sujet de la méthode, du moment et de la mise en application a préséance sur les autres conditions des mises à pied et des dispositions relatives contenues dans la convention collective.

13.07 Notice of Layoff

In the event of a proposed layoff of a permanent or long-term nature of thirteen (13) calendar weeks or more, the Employer will:

- a) provide the Union with at least four (4) weeks' notice prior to its implementation. This notice is not in addition to the notice required for individual employees.
- b) provide affected employees with notice in accordance with the *Employment Standards Act*.
- c) meet with the Union through the Labour Management committee to review the reasons and expected duration of the layoff, any realignment of service or staff and its effect on employees in the bargaining unit.

Any agreement between the Employer and the Union resulting from the process outlined above concerning the method, timing and implementation will take precedence over other terms of layoff and related provisions in this Collective Agreement.

<p>13.08 Mise à pied et rappel au travail</p> <p>Procédure de mise à pied</p> <p>a) Dans le cas d'une mise à pied, l'Employeur met les employées à pied en ordre inverse d'ancienneté au sein de leur classification, à la condition qu'il reste au travail suffisamment d'employées qualifiées en vertu de la loi capables d'effectuer le travail.</p> <p>b) Une employée qui fait l'objet d'une mise à pied a le droit de :</p> <p style="padding-left: 20px;">i) Accepter la mise à pied; ou</p> <p style="padding-left: 20px;">ii) Déplacer une employée qui possède moins d'ancienneté au sein de l'unité d'accréditation dans une classification de l'unité d'accréditation dont le taux de salaire est inférieur ou identique, à la condition que l'employée faisant originalement l'objet de la mise à pied soit qualifiée et puisse effectuer, sans avoir recours à une formation mais seulement à une orientation, les tâches associées à la classification dont le taux de salaire est inférieur ou identique. Une employée ainsi déplacée est mise à pied.</p> <p style="padding-left: 20px;">iii) Dans le cas où une employée est mise à pied de l'unité d'accréditation à temps complet et à la condition qu'aucun autre poste à temps complet pour lequel</p>	<p>13.08 Layoff and Recall Procedure</p> <p>Layoff Procedure</p> <p>a) In the event of a layoff, the Employer shall layoff employees in the reverse order of their seniority within their classification, provided that there remain on the job enough employees who have the ability and qualifications as required by law to perform the work.</p> <p>b) An employee who is subject to layoff shall have the right to either:</p> <p style="padding-left: 20px;">i) accept the layoff; or</p> <p style="padding-left: 20px;">ii) displace an employee who has lesser bargaining unit seniority in a lower or identical paying classification in the bargaining unit if the employee originally subject to layoff is qualified for and can perform the duties of the lower or identical paying classification without any training other than orientation. An employee so displaced shall be laid off.</p> <p style="padding-left: 20px;">iii) in the event that an employee is laid off from the full-time bargaining unit and provided that no other full-time bargaining positions are available for which the employee is qualified</p>
--	--

l'employée est qualifiée et capable d'effectuer les tâches, l'employée de l'unité d'accréditation à temps complet a alors la permission d'aller déplacer une employée de l'unité d'accréditation à temps partiel qui a moins d'ancienneté, à la condition que l'employée soit qualifiée et capable d'effectuer le travail disponible.

- iv) La décision de l'employée de choisir (i) ou (ii) doit être remise par écrit à l'Administrateur dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de mise à pied. Les employées qui ne fournissent pas une telle réponse seront réputées avoir accepté la mise à pied.

13.09 Droit de rappel

- a) Une employée a l'occasion d'être rappelée d'une mise à pied à un poste disponible, en ordre d'ancienneté, à la condition qu'elle ait les habiletés et la qualification requises pour effectuer le travail après qu'un tel poste vacant ait été comblé sur une base régulière par le biais de la procédure d'affichage.

L'Employeur ne doit pas agir de manière arbitraire lorsqu'il détermine les habiletés et la qualification d'une employées pour effectuer le travail aux fins du paragraphe précédent.

- b) Aucune nouvelle employée n'est embauchée

and able to perform the duties, the full-time bargaining unit employee shall then be allowed to displace a part-time bargaining unit employee with less seniority, provided that the employee is qualified and able to perform the work available.

- iv) The decision of an employee to choose (i) or (ii) above shall be given in writing to the Administrator within five (5) working days following the notification of layoff. Employees failing to do so will be deemed to have accepted the layoff.

13.09 Recall Rights

- a) An employee shall have opportunity of recall from a layoff to an available opening, in order of seniority, provided she has the ability and qualifications to perform the work after such opening is filled on a regular basis under a job posting procedure.

In determining the ability and qualifications of an employee to perform the work for the purposes of the paragraph above, the Employer shall not act in an arbitrary manner.

- b) No new employees shall be hired until all those

jusqu'à ce que toutes les personnes mises à pied se soient vu offrir l'occasion de revenir au travail et ne l'aient pas fait, conformément avec les dispositions portant sur la perte d'ancienneté, ou soient incapables d'effectuer le travail disponible.

- c) Il incombe exclusivement à l'employée mise à pied d'aviser l'Employeur de son intention de revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'avis de retour au travail reçu par courrier recommandé (un tel avis est réputé avoir été reçu le deuxième suivant la date de mise à la poste) et de revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'avis. L'avis doit énoncer le poste pour lequel l'employée est admissible pour un rappel et la date et l'heure auxquelles l'employée doit se présenter au travail.
- d) Les employées en mise à pied ou qui reçoivent un avis de mise à pied ont la préférence pour les postes vacants temporaires dont la durée prévue est de plus de vingt (20) jours de travail. Une employée ainsi rappelée au travail de façon temporaire n'est pas tenue d'accepter un tel rappel et peut rester en mise à pied. La présente disposition a préséance sur la disposition portant sur l'affichage de postes.

laid off have been given an opportunity to return to work and have failed to do so, in accordance with the loss of seniority provisions, or have been found unable to perform the work available.

- c) It is the sole responsibility of the employee who has been laid off to notify the Employer of her intention to return to work within seven (7) working days of being notified to do so by registered mail, (which notification shall be deemed to have been received on the second day following the mailing) and to return to work within seven (7) working days of being notified. The notification shall state the job to which the employee is eligible to be recalled and the date and time at which the employee shall report for work.
- d) Employees on layoff or notice of layoff shall be given preference for temporary vacancies which are expected to exceed twenty (20) days of work. An employee who has been recalled to such temporary vacancy shall not be required to accept such recall and may instead remain on layoff. This provision supersedes the job posting provision.

13.10 Avantages sociaux lors d'une mise à pied temporaire

Advenant la mise à pied d'une employée, l'Employeur paie sa part des primes des avantages sociaux assurés jusqu'à la fin du mois pendant lequel la mise à pied a lieu. L'employée peut, si les régimes d'assurance le permettent, continuer de payer le coût total des primes desdits régimes jusqu'à six (6) mois suivant la fin du mois pendant lequel la mise à pied a lieu. Ce paiement peut se faire par l'intermédiaire du service de la comptabilité des salaires de l'Employeur, à la condition que l'employée informe l'Employeur de son intention de le faire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à pied et qu'elle convienne avec l'Employeur du mode de paiement.

ARTICLE 14 – AFFICHAGE

14.01 Le candidat ayant le plus d'ancienneté qui rencontre les exigences normales du poste se voit octroyer le poste affiché.

14.02 Lorsque l'Employeur détermine qu'un poste vacant permanent ou nouvellement créé doit être comblé, ou lorsqu'un poste temporaire d'une durée de trois (3) mois ou plus doit être comblé, ce poste est affiché sur le tableau d'affichage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la vacance. Cet avis demeure en place pour une période de sept (7) jours ouvrables et les employées admissibles ont le

13.10 Benefits on Temporary Layoff

In the event that an employee is laid off, the Employer shall pay its share of the premiums for the insured benefits until the end of the month during which the layoff took effect. The employee may, if the benefits plans so allow, continue to pay the total cost of the premiums for up to six (6) months following the end of the month during which the layoff took effect. This payment may be made through the payroll department of the Employer, provided that the employee notifies the Employer of her intention within five (5) working days of the layoff and that she agree with the Employer on the modalities of payment.

ARTICLE 14 – POSTING

14.01 The applicant with the most seniority who meets the normal requirements of the position shall be appointed to the posted position.

14.02 When the Employer determines that a permanent vacancy or newly created position must be filled, or when a temporary position of a minimum duration of three (3) months must be filled, this position is posted on the bulletin board within twenty (20) working days of the vacancy occurring. The job posting shall remain posted for a period of seven (7) working days and eligible employees shall have the

<p>droit de postuler. L'Employeur est responsable d'envoyer les affichages de postes par voie électronique aux employés en congé ou vacances autorisée si l'employé fournis une adresse courriel à jour avant ledit congé ou vacances. Les candidatures doivent être soumises par écrit à la Directrice des soins à l'intérieur de ce délai. La sélection est effectuée conformément au présent article.</p> <p>L'Employeur transmet au Syndicat une copie de tous les affichages, des candidatures ainsi que le nom de la candidate choisie.</p> <p>14.03 L'Employeur affiche le nom de la nouvelle titulaire du poste sur le tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables.</p> <p>14.04 Les renseignements fournis sur l'affichage interne sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le titre du poste, le statut et la durée, s'il y a lieu ; • l'échelle salariale appropriée ; • le programme ou le service ; • la période d'affichage ; • le quart de travail ; • les années d'études ou l'expérience comparable ; • le certificat ou diplôme requis ; • la date d'entrée en fonctions. <p>14.05 S'il n'y a pas de postulant au sein de l'unité</p>	<p>right to apply. The Employer is responsible for sending all job postings electronically to employees on approved leave or vacation if they provide an up-to-date email before the leave or vacation. Applications must be submitted in writing to the Director of Care within those timelines. Selection of the successful applicant shall be made in accordance with the provisions of the present article.</p> <p>The Employer shall forward to the Union a copy of all job postings, all applications as well as the name of the successful applicant.</p> <p>14.03 The Employer shall post the name of the successful applicant on the bulletin board for five (5) working days.</p> <p>14.04 The information provided on the internal posting is:</p> <ul style="list-style-type: none"> • title of the position, status and duration, if applicable; • appropriate wage scale; • program or department; • posting period; • shift; • academic requirements or comparable experience; • required certificate or diploma; • start date. <p>14.05 If there are no applications to the posted position</p>
--	--

<p>d'accréditation pour le poste affiché, l'Employeur peut pourvoir le poste vacant de l'extérieur.</p> <p>14.06 Lorsqu'une employée, membre de l'unité d'accréditation, comble un poste temporaire, elle retourne à son poste d'origine à la fin du terme du poste temporaire, tout comme toute autre employée déplacée par le mouvement initial.</p> <p>14.07 Période d'essai</p> <p>La candidate choisie pour un poste affiché dispose d'une période d'essai de vingt (20) jours de travail, qui permet à l'Employeur de voir si l'employée peut s'acquitter des tâches liées à son nouveau poste et de décider, si elle ne remplit pas les exigences du poste, de retourner l'employée à son ancien poste. Pendant toute cette période, l'employée peut aussi demander de retourner à son ancien poste.</p> <p>14.08 Nouvelle sélection</p> <p>Si une employée est retournée à son ancien poste, l'Employeur fait une nouvelle sélection, conformément au présent article.</p> <p>D'autres postes peuvent être créés en nommant une employée de l'unité d'accréditation pour pourvoir une vacance, conformément aux dispositions susmentionnées. La deuxième vacance doit être affichée et pourvue de la même façon que la première. Par la suite, les autres</p>	<p>within the bargaining unit, the Employer shall have the right to fill the position with an external applicant.</p> <p>14.06 When an employee, member of the bargaining unit, fills a temporary position, she shall return to her original position at the end of the temporary position, just as any other employee displaced by the initial movement.</p> <p>14.07 Trial Period</p> <p>The successful applicant shall complete a trial period of twenty (20) days of work in order to allow the Employer to determine whether the employee can perform the duties of her new position and to decide, should she not meet the requirements of the position, to return the employee to her former position. During all this time, the employee shall also have the right to ask to be returned to her former position.</p> <p>14.08 New Selection</p> <p>If an employee is returned to her former position, the Employer shall make a new selection, in accordance with the present article.</p> <p>Other positions may be created by appointing an employee of the bargaining unit to fill a vacancy, in accordance with the abovementioned provisions. The second vacancy shall be posted and filled in the same manner as the first one. Subsequent vacancies so created shall not be posted, but they</p>
--	--

vacances créées ne sont pas affichées, mais elles sont pourvues à la discrétion de l'Employeur, la préférence étant donnée aux employées de l'Employeur.

14.09 Postes temporaires

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

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL

15.01 L'Employeur fait tous les efforts nécessaires pour prévoir à l'horaire une fin de semaine de congé sur deux pour les employées; dans tous les cas, l'Employeur doit prévoir à l'horaire au moins une fin de semaine de congé sur trois.

15.02 Les dispositions suivantes ont pour but de définir ce qui constitue des heures de travail normales et ne doivent pas être interprétées comme une garantie d'heures de travail par jour ou par semaine, ou de jours de travail par semaine.

15.03 Heures normales de travail

- La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37,5).

are filled at the discretion of the Employer, preference being given to the employees of the Employer.

14.09 Temporary positions

The Employer may, at his discretion, fill a temporary vacancy not exceeding three (3) months in duration without posting the position, by offering it in order of seniority to the employees in the same classification.

ARTICLE 15 – HOURS OF WORK

15.01 The Employer shall make all reasonable efforts to schedule every other weekend as an employee's days of rest, and in any event shall not schedule fewer than one out of three weekends for an employee's days of rest.

15.02 The following provisions are intended to define normal hours of work and shall not be construed as a guarantee of hours of work per day or week or days of work per week.

15.03 Normal Hours of Work

- The normal work week shall be thirty-seven and a half (37.5) hours.

- La durée normale d'une journée de travail est de sept heures et demie (7,5) plus la période de repas non rémunérée.

15.04 Horaires de travail

Les horaires de travail sont affichés au moins quatorze (14) jours civils à l'avance et sont en vigueur pour une période de quatre (4) semaines. Les horaires de travail peuvent être modifiés jusqu'à quatorze (14) jours civils avant le début de l'horaire de travail en question et les employées doivent en être avisées. Aucun changement ne sera apporté à l'horaire de travail moins de quatorze jours avant le début de l'horaire en question sans le consentement de l'employée. Une copie desdits horaires est remise à la section locale.

En aucune circonstance peut-on exiger d'une employée qu'elle travaille plus de cinq (5) jours consécutifs sans qu'elle n'ait bénéficié de ses jours de congé.

Il n'y aura pas de rotation de quarts ni de quarts divisés.

15.05 Période de repas et de repos

Pour toute journée de travail normale, le temps accordé pour le repas est d'une demi-heure (0,5 heure) non rémunérée par l'Employeur. En plus, l'employée a droit à deux (2) périodes de repos

- A normal workday shall be seven and a half (7.5) hours, plus an unpaid meal break.

15.04 Work Schedules

Work schedules shall be posted at least fourteen (14) calendar days prior to the start of the schedule and are in effect for a period of four (4) weeks. Work schedules can be modified up to fourteen (14) calendar days prior to the start of the schedule and the affected employee(s) will be notified. No further changes will be made to the schedule less than fourteen (14) calendar days prior to the start of the schedule without the employee's consent. A copy of the schedules is forwarded to the Local.

Under no circumstances can an employee be required to work more than five (5) consecutive days without the employee getting her days off.

There shall be no shift rotations and no split shifts.

15.05 Meal and Rest Periods

For a normal workday, the allotted time for a meal break is half an hour (0.5 hour), not paid by the Employer. In addition, the employee shall be entitled to two (2) paid rest periods of fifteen (15) minutes

payées de quinze (15) minutes chacune.

Pour toute demi-journée de travail, l'employée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes.

15.06 Échange de quarts

Les employées peuvent échanger leurs quarts de travail pourvu que la demande est effectuée par écrit au moins quatre (4) jours à l'avance et avec l'approbation de l'Employeur et que celle-ci n'engendre pas de coûts supplémentaires pour l'Employeur. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut considérer une demande d'échanges qui est effectuée avec moins de quatre (4) jours d'avis. Les employées sont responsables de trouver leurs remplaçants et les deux employées doivent signer la demande. Lorsqu'approuvée, l'employée qui a accepté le changement de quart devient alors responsable dudit quart et doit travailler celui-ci à moins de maladie justifiée par un billet médical satisfaisant pour l'Employeur. Il est entendu que l'échange de quarts ne résultera pas en paiement de primes ni de temps supplémentaire qui n'aurait pas autrement été payé.

15.07 Répartition des quarts de travail additionnels

Toutes les employées à temps partiel s'engagent à être disponibles pour travailler cinquante-deux heures et demie (52,5 heures) par période de paie.

each.

For any half-day of work, the employee shall be entitled to a rest period of fifteen (15) minutes.

15.06 Shift Exchange

Upon the provision of at least four (4) days' notice in writing to the Employer and with the prior approval of the Employer, employees may exchange shifts if there is no increase in cost to the Employer. Notwithstanding the above, the Employer may consider a written request from an employee to exchange a shift with less than four (4) days' notice. Employees shall be responsible for finding their own replacements and both employees shall co-sign the request. Upon approval of the Employer, the replacement employee becomes responsible for the shift and is obligated to work the shift unless prevented from doing so due to illness substantiated by a medical certificate that is satisfactory to the Employer. It is agreed by the parties that such shift exchanges shall not result in premium pay or overtime not otherwise payable.

15.07 Distribution of Additional Shifts

All part-time employees shall be available to work fifty-two and a half hours (52.5 hours) per pay period. To obtain extra shifts in addition to their

Pour obtenir des quarts de travail additionnels en plus des quarts de travail préétablis, elles doivent 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 offre des quarts de travail additionnels aux employées à temps partiel sur la base de leur disponibilité et de l'ancienneté dans leur classification d'emploi, jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75) heures par période de paie par employée. Pour le remplacement de vacances et de maladie de longue durée, les employées à temps partiel se voient offrir des blocs de remplacement par ancienneté, si elles le désirent.

Dans un second temps, l'Employeur offre les quarts de travail additionnels aux employées à temps partiel des autres classifications qui sont disponibles et qualifiées pour faire le travail dans d'autres catégories.

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

16.01 Lorsqu'il y a des heures supplémentaires à effectuer, l'Employeur doit les offrir en premier lieu aux employées disponibles et qualifiées par ordre d'ancienneté. Dans les cas où l'Employeur dispose de deux (2) heures ou moins pour trouver une employée qui peut effectuer les heures

prescribed shifts, they shall indicate their availability in writing, in the manner stipulated by the Employer, at least thirty (30) days prior to the start of the new work schedules.

First, the Employer shall offer additional shifts to part-time employees based on their availability and seniority in their job classification, up to a maximum of seventy-five (75) hours per pay period per employee. For vacation and long-term illness replacements, part-time employees shall be offered replacement blocks in order of seniority, if they so desire.

Second, the Employer shall offer additional shifts to part-time employees from other classifications who are available and qualified to perform work in other categories.

ARTICLE 16 – OVERTIME

16.01 Overtime shall first be offered to available, qualified employees in order of seniority. In the event that the Employer has two (2) hours or less to find an employee who can work overtime, the authorized overtime hours shall be offered to the employee on site with the most seniority in the required

supplémentaires, les heures de surtemps autorisées sont offertes à l'employée sur place qui a le plus d'ancienneté dans la classification requise.

Les employées qui travaillent des heures supplémentaires ne sont pas tenues de prendre congé pendant les heures régulières de travail. Elles peuvent prendre des congés compensatoires après entente mutuelle entre elles et leur superviseure immédiate. L'Employeur a recours au paiement du taux majoré si l'employée ne prend pas son congé compensatoire dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le travail de ces heures supplémentaires ou selon toute entente intervenue avec sa superviseure immédiate.

16.02 Définition

Employées à temps complet et à temps partiel : Les heures travaillées et autorisées en plus des sept heures et demie (7,5) par jour ou soixante-quinze (75) heures par période de paie sont payées au taux normal majoré de moitié (1½).

16.03 Période de repos supplémentaire

Lorsqu'une employée travaille un minimum de quatre (4) heures supplémentaires, l'Employeur lui accorde une période de repos supplémentaire de quinze (15) minutes.

classification.

Employees who work overtime shall not be forced to take a day off during their regular hours of work. They may take a day off in lieu if both the employee and the immediate supervisor agree. The Employer shall pay the overtime rate if the employee does not take a day off in lieu within ninety (90) days of working the overtime or in accordance with any agreement reached with her immediate supervisor.

16.02 Definition

Full-time and part-time employees: Hours worked and authorized in addition to the seven and a half (7.5) hours a day or seventy-five (75) hours per pay period shall be paid at the overtime rate (1.5).

16.03 Additional Rest Period

The Employer shall grant an additional rest period of fifteen (15) minutes to an employee who works a minimum of four (4) hours of overtime.

<p>16.04 Prime de responsabilité</p> <p>Lorsqu'une infirmière autorisée s'absente de son quart de travail normal et que l'Employeur assigne temporairement certaines des responsabilités additionnelles de l'infirmière autorisée absente à une infirmière auxiliaire pour une période de plus d'un demi (½) quart de travail, l'employée reçoit une prime de sept dollars cinquante (7,50 \$) pour chacun des quarts.</p>	<p>16.04 Responsibility Allowance</p> <p>Where a Registered Nurse is absent from her normal shift and the Employer temporarily assigns a Registered Practical Nurse to carry out some additional responsibilities of the absent Registered Nurse for a period in excess of one-half (½) of a shift, the employee shall receive an allowance of seven dollars and fifty cents (\$7.50) for each shift.</p>
<p>16.05 Indemnité de présence</p> <p>L'employée qui se présente à son travail régulier a la garantie d'au moins quatre heures de travail; s'il n'y a pas de travail à faire, l'Employeur lui paie au moins quatre (4) heures. L'indemnité décrite dans le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employée avertie au préalable de ne pas se présenter au travail.</p>	<p>16.05 Reporting Pay</p> <p>An employee who reports to regularly scheduled work shall be guaranteed at least four (4) hours of work. Should there be no work to perform, the Employer shall pay the employee a minimum of four (4) hours. The allowance outlined in this Article shall not apply when the employee is notified in advance not to report to work.</p>
<p>16.06 Pyramidage</p> <p>Il n'y aura pas de pyramidage ni de duplication des avantages sociaux et des primes.</p>	<p>16.06 Pyramiding</p> <p>There shall be no pyramiding or duplication of benefits or premium rates.</p>
<p>16.07 Indemnité de rappel au travail</p> <p>Les employées à temps complet rappelées au travail après la fin d'un quart de travail mais avant le début de leur quart suivant sont payées à leur taux régulier majoré de moitié (1 ½) pour toutes les heures travaillées durant ce rappel, avec un paiement</p>	<p>16.07 Callback Pay</p> <p>Full-time employees who are called back to work after the end of a shift but before the beginning of their following shift are paid at time and one half (1 ½) their regular rate for all hours worked during this callback, with a minimum payment of one (1) hour at</p>

minimum d'une (1) heure au taux régulier majoré de moitié (1 ½).

16.08 Prime de quart, de soirée et de nuit

L'employée touche une prime de quart de quarante cents (0,40 \$) l'heure lorsque la majorité des heures travaillées tombent entre quatorze heures (14 h) et six heures (6 h).

16.09 Prime de fin de semaine

L'employé touche une prime de fin de semaine de vingt cinq cents (0,25 \$) par heure pour chaque heure travaillée entre 22 heures (22:00) le vendredi et 22 heures (22:00) le dimanche. À compter du 1 juillet 2026, la prime augmentera à trente cents (0,30 \$) par heure.

ARTICLE 17 – SALAIRE

17.01 Les employées sont payées par dépôt direct tous les deux jeudis, pour la période de paie finissant douze (12) jours plus tôt, soit le samedi. Chaque employée reçoit un état détaillé de son salaire et de ses retenues. Les salaires et les augmentations sont payés conformément à l'échelle salariale établie et en vigueur pour les diverses catégories d'emplois à l'annexe A.

L'Employeur verse le salaire de l'employée par dépôt bancaire direct, au compte de l'institution

time and one half (1 ½).

16.08 Shift, Evening and Night Premium

An employee shall receive a shift premium of forty cents (\$0.40) an hour when the majority of hours worked falls between 2 p.m. and 6 a.m.

16.09 Weekend Premium

An employee shall receive a weekend premium of twenty-five cents (\$0.25) an hour for every hour worked between 10 p.m. on Friday and 10 p.m. on Sunday. Effective July 1, 2025, the weekend premium shall be thirty cents (\$0.30) an hour.

ARTICLE 17 – WAGES

17.01 Employees shall be paid by direct deposit every other Thursday, for the pay period ending twelve (12) days prior, on the Saturday. Each employee shall receive an itemized statement of her wages and deductions. Wages and pay increases shall be paid in accordance to the wage schedule established and in effect for the various job classifications in Appendix A.

The Employer shall pay the employees by direct deposit, to the financial institution chosen by the

bancaire du choix de l'employée.

Toute erreur de paie représentant plus d'une journée de travail doit être corrigée dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'avis à l'Employeur.

17.02 Avancement dans les échelons

L'avancement dans les échelons s'effectue sur la base suivante :

Salaire à l'embauche, augmentation après mille (1000) heures, et augmentation après quatre mille (4000) heures.

Cependant, pour les infirmières autorisées, l'avancement dans les échelons s'effectue conformément à la grille qui apparaît à l'Annexe « A ».

17.03 Classification des postes

Lorsque l'Employeur crée une nouvelle classification couverte par les dispositions de la présente convention collective, ou qu'il apporte au contenu d'un poste existant des changements importants tels que cela équivaut en fait à la création d'une nouvelle classification, il doit en déterminer le taux de salaire et en informer le Syndicat dans les sept (7) jours civils suivant la création ou les changements. Si la section locale conteste ce taux, elle peut demander une rencontre avec l'Employeur afin de tenter de

employee.

Any error in pay in excess of one working day shall be corrected within two (2) working days of the Employer being notified.

17.02 Progression on Wage Scale

Progression on the wage scale shall be based on the following:

Start rate, wage increase after one thousand (1000) hours, and a wage increase after four thousand (4000) hours.

However, for registered nurses, progression on the wage scale shall be based on the wage grid that appears in Appendix "A".

17.03 Job Classification

When the Employer creates a new classification covered by the terms of this Collective Agreement, or that he modifies an existing position in such a way that it effectively creates a new classification, he shall determine the wage rate and advise the Union within seven (7) calendar days of the new job being created or the changes being introduced. If the Local contests this wage rate, it shall request a meeting with the Employer in order to negotiate a rate that is acceptable to both parties. This request shall be made within ten (10) calendar days of

négocier un taux acceptable aux deux parties. Cette demande doit être faite dans les dix (10) jours civils suivant 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, le différend peut alors être soumis à l'arbitrage, de la façon convenue aux présentes, dans les quinze (15) jours civils 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 des autres classifications au sein de l'unité de négociation, compte tenu de leurs exigences. Cette décision est finale et exécutoire.

Aucune classification existante n'est changée ou abolie avant que le Syndicat ait pu faire des représentations à l'Employeur.

17.04 Informations techniques

Sur demande du Syndicat, l'Employeur doit mettre à la disponibilité de celui-ci, dans un délai de quatre (4) semaines, à moins de circonstances incontrôlables, les informations nécessaires au bon fonctionnement du Syndicat.

receiving the notice concerning this new classification and its wage rate. Any modification to the wage rate agreed to by the parties at that meeting shall be retroactive to the date on which the notice was given by the Employer. Should the parties be unable to reach an agreement, the dispute may be referred to arbitration, in accordance with this agreement, in the fifteen (15) calendar days following the meeting. The decision of the Board of Arbitration or of the Sole Arbitrator, as the case may be, shall be based on the relation between the new position and the other classifications within the bargaining unit, taking into account their requirements. This decision shall be final and binding.

No existing classification shall be modified or eliminated until the Union has had the opportunity to make representations to the Employer.

17.04 Technical Information

Where the Union requests, the Employer shall make available to the Union, within four (4) weeks, any information required for its proper operation, except for reasons beyond its control.

ARTICLE 18 – DOMMAGES AUX BIENS OU À LA PROPRIÉTÉ

18.01 Aucune retenue n'est effectuée sur le salaire de l'employée pour payer ou remplacer des instruments, des outils ou de l'ameublement brisés ou détériorés, à moins que l'employée ait agi par malice, mauvaise foi ou négligence.

ARTICLE 19 – CONGÉS FÉRIÉS

19.01 Toute employée à temps complet régie par la présente entente et qui a terminé sa période de probation reçoit un congé payé équivalent à une journée de salaire pour les congés fériés suivants, à son taux horaire régulier.

Jour de l'An	Fête Civique
Fête de la famille (3 ^e lundi de février)	Fête du Travail
Vendredi Saint	Action de grâce
Fête de la Reine	Noël
Fête du Canada	Lendemain de Noël

De plus, l'employée a droit à un (1) congé mobile par année, lequel sera pris à un moment qui est mutuellement acceptable aux parties. La demande de l'employée ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Les employées ne peuvent pas prévoir leur congé mobile entre le 15 décembre et le 5 janvier.

ARTICLE 18 – DAMAGE TO GOODS AND PROPERTY

18.01 There shall be no deduction of an employee's wages to pay for or replace instruments, tools or furniture that have been broken or damaged, unless the employee acted maliciously, in bad faith or was negligent.

ARTICLE 19 – STATUTORY HOLIDAYS

19.01 Full-time employees covered by this Agreement who have completed their probationary period shall be entitled to a day off with pay on the following statutory holidays, at their regular rate.

New Year's Day	Civic Holiday
Family Day (3 rd Monday in February)	Labour Day
Good Friday	Thanksgiving Day
Victoria Day	Christmas Day
Canada Day	Boxing Day

In addition, the employee is entitled to one (1) floating holiday per year to be taken on a day mutually agreed upon between the employee and the Employer. The employees request shall not be unreasonably denied. Employees shall not be permitted to schedule their floating holiday between December 15th and January 5th.

À compter du 1^{er} janvier 2026 : De plus, l'employée a droit à deux (2) congés mobiles par année, lesquels seront pris à un moment qui est mutuellement acceptable aux parties. La demande de l'employée ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Les employées ne peuvent pas prévoir leur congé mobile entre le 15 décembre et le 5 janvier.

Les employées à temps partiel ont droit aux mêmes congés.

En autant que possible, les congés fériés sont pris en conjonction avec les fins de semaines de congé. Cependant, si l'un de ces jours fériés tombe un jour de repos hebdomadaire ou pendant la période de vacances, les employées ne perdent pas ce congé férié. Elles auront une journée de congé compensatoire.

Les congés compensatoires doivent être pris dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le congé férié. Ceux qui ne sont pas pris durant cette période sont payés à la période de paye suivante. Une demande de congé compensatoire doit être présentée à la superviseure immédiate deux (2) semaines avant le congé anticipé sur le formulaire approprié.

L'employée à temps complet qui a droit à tous les jours fériés payés et qui est malade un de ces jours là n'a droit qu'à la paie de jour férié.

Effective January 1st, 2026: In addition, the employee is entitled to two (2) floating holidays per year to be taken on a day mutually agreed upon between the employee and the Employer. The employees request shall not to be unreasonably denied. Employees shall not be permitted to schedule their floating holiday between December 15th and January 5th.

Part-time employees are entitled to the same holidays.

When possible statutory holidays shall be taken in conjunction with weekends off. However, if a statutory holiday falls on a regular day off or during an employee's vacation period, the employee shall not lose her statutory holiday. She shall have a day off in lieu.

Days off in lieu shall be taken in the ninety (90) days following the statutory holiday. Days off in lieu not taken after this period are paid at the end of the following pay period. Requests for a day off in lieu shall be submitted on the appropriate form to the immediate supervisor, two (2) weeks prior to the anticipated day off.

A full-time employee who is entitled to all statutory holidays and who is sick on one of those days shall only be entitled to the statutory holiday pay.

<p>19.02 Congés de la période des Fêtes</p> <p>Toutes les employées ont droit à un congé soit à Noël soit au Jour de l'An. Ces congés sont octroyés sur la base de la préférence exprimée, mais l'ancienneté au sein du service Constitue le critère déterminant.</p> <p>ARTICLE 20 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS</p> <p>20.01 Employées à temps complet</p> <p>L'employée à temps complet accumule un congé annuel payé, en conformité avec ses années de service continues, de la façon suivante :</p> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="310 816 558 849">Moins d'un (1) an</td> <td data-bbox="716 816 1045 1068">Un (1) jour pour chaque mois de service travaillé, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines payées à 4 % du salaire brut gagné.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="310 1110 558 1143">Un (1) an ou plus</td> <td data-bbox="716 1110 1045 1252">Deux (2) semaines de vacances payées à 4 % du salaire brut gagné.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="310 1294 596 1326">Cinq (5) ans ou plus</td> <td data-bbox="716 1294 1045 1398">Trois (3) semaines de vacances payées à 6 % du salaire brut</td> </tr> </table>	Moins d'un (1) an	Un (1) jour pour chaque mois de service travaillé, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines payées à 4 % du salaire brut gagné.	Un (1) an ou plus	Deux (2) semaines de vacances payées à 4 % du salaire brut gagné.	Cinq (5) ans ou plus	Trois (3) semaines de vacances payées à 6 % du salaire brut	<p>19.02 Christmas and New Year's</p> <p>All employees are entitled to a day off either on Christmas Day or on New Year's Day. These days off are granted based on the employees' preference, but seniority within the department shall be the determining factor.</p> <p>ARTICLE 20 – VACATION</p> <p>20.01 Full-time employees</p> <p>A full-time employee shall accrue vacation, based on her continuous years of service, as follows:</p> <table border="0"> <tr> <td data-bbox="1167 816 1497 849">Less than one (1) year</td> <td data-bbox="1570 816 1919 1036">One (1) day for each month of service worked, up to a maximum of two (2) weeks paid at 4% of gross earnings.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1167 1110 1470 1143">One (1) year or more</td> <td data-bbox="1570 1110 1919 1219">Two (2) weeks' vacation paid at 4% of gross earnings.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1167 1294 1486 1326">Five (5) years or more</td> <td data-bbox="1570 1294 1919 1398">Three (3) weeks' vacation paid at 6% of gross earnings.</td> </tr> </table>	Less than one (1) year	One (1) day for each month of service worked, up to a maximum of two (2) weeks paid at 4% of gross earnings.	One (1) year or more	Two (2) weeks' vacation paid at 4% of gross earnings.	Five (5) years or more	Three (3) weeks' vacation paid at 6% of gross earnings.
Moins d'un (1) an	Un (1) jour pour chaque mois de service travaillé, jusqu'à un maximum de deux (2) semaines payées à 4 % du salaire brut gagné.												
Un (1) an ou plus	Deux (2) semaines de vacances payées à 4 % du salaire brut gagné.												
Cinq (5) ans ou plus	Trois (3) semaines de vacances payées à 6 % du salaire brut												
Less than one (1) year	One (1) day for each month of service worked, up to a maximum of two (2) weeks paid at 4% of gross earnings.												
One (1) year or more	Two (2) weeks' vacation paid at 4% of gross earnings.												
Five (5) years or more	Three (3) weeks' vacation paid at 6% of gross earnings.												

	gagné.		
Dix (10) ans ou plus	Quatre (4) semaines de vacances payées à 8 % du salaire brut gagné.	Ten (10) years or more	Four (4) weeks' vacation paid at 8% of gross earnings.
Quinze (15) ans ou plus	Cinq (5) semaines de vacances payées à 10 % du salaire brut gagné.	Fifteen (15) years or more	Five (5) weeks' vacation paid at 10% of gross earnings.
Vingt (20) ans ou plus	Six (6) semaines de vacances payées à 12 % du salaire brut gagné.	Twenty (20) years or more	Six (6) weeks' vacation paid at 12% of gross earnings.
Effectif le 1 ^{er} janvier 2026		Effective January 1 st , 2026	
Trente (30) ans ou plus	Sept (7) semaines de vacances payées à 14% du salaire brut gagné.	Thirty (30) years or more	Seven (7) weeks' vacation paid at 14% of gross earnings.
Les employés à temps complet accumuleront sept (7) semaines de vacances payées annuellement après 30 ans de service continu. Les employés ayant accumulé 56 250 heures de travail recevront 14% du salaire brut payé dans l'année. Ces améliorations prendront effet à compter du 1 janvier 2026.		Effective January 1, 2026, full-time employees will accumulate seven (7) weeks of paid vacation annually after 30 years of continuous service. Employees who have accumulated 56,250 hours of work will receive 14% of the gross salary paid in the year.	
20.02 L'employée peut, si elle le désire, prendre ses vacances à la semaine ou à la journée, avec le		20.02 An employee can, if she so desires, take vacation by the week or by the day, with the consent of her	

<p>consentement de sa superviseure, qui ne peut refuser à moins d'avoir une raison valable.</p> <p>Les employées ne peuvent pas prendre plus de deux (2) semaines de vacances pendant les mois de juillet et août.</p> <p>20.03 Les employées à temps partiel accumulent des crédits de service aux fins de vacances, à raison d'une année de service par tranche de 1 875 heures travaillées.</p> <p>20.04 Les employées ayant accumulé 1 875 heures de travail mais moins de 9 375 heures de travail reçoivent 4 % du salaire brut payé dans l'année.</p> <p>Les employées ayant accumulé 9 375 heures de travail mais moins de 18 750 heures de travail reçoivent 6 % du salaire brut payé dans l'année.</p> <p>Les employées ayant accumulé 18 750 heures de travail mais moins de 28 125 heures de travail reçoivent 8 % du salaire brut payé dans l'année.</p> <p>Les employées ayant accumulé 28 125 heures de travail ou plus reçoivent 10 % du salaire brut payé dans l'année.</p> <p>Les employées ayant accumulé 37 500 heures de travail reçoivent 12 % du salaire brut payé dans l'année.</p> <p>À compter du 1 janvier 2026, les employés ayant</p>	<p>supervisor, who shall not unreasonably deny the request.</p> <p>Employees shall not be allowed to take more than two (2) weeks' vacation during the months of July and August.</p> <p>20.03 Part-time employees shall accrue service credits for the purpose of vacation, at the rate of one year of service per 1,875 hours worked.</p> <p>20.04 Employees who have accrued 1,875 hours worked but fewer than 9,375 hours worked shall receive 4% of gross earnings paid during the year.</p> <p>Employees who have accrued 9,375 hours worked but fewer than 18,750 hours worked shall receive 6% of gross earnings paid during the year.</p> <p>Employees who have accrued 18,750 hours worked but fewer than 28,125 hours worked shall receive 8% of gross earnings paid during the year.</p> <p>Employees who have accrued 28,125 hours worked shall receive 10% of gross earnings paid during the year.</p> <p>Employees who have accrued 37,500 hours worked shall receive 12% of gross earnings paid during the year.</p> <p>Effective January 1, 2026, employees who have</p>
---	---

<p>accumulé 56 250 heures de travail recevront 14% du salaire brut payé dans l'année.</p>	<p>accrued 56,250 hours worked shall receive 14% of gross earnings paid during the year.</p>
<p>20.05 Le taux de l'indemnité de congé pour les vacances précitées est le taux horaire de l'employée au moment où elle prend ses vacances.</p>	<p>20.05 The wage rate for the abovementioned vacation entitlements is the employee's wage rate at the time she takes her vacation.</p>
<p>20.06 Les employées prennent leurs vacances entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année. Le choix des vacances est accordé en fonction de l'ancienneté. La disponibilité des vacances est toujours déterminée en fonction de la capacité de l'Employeur de maintenir une main-d'œuvre suffisante pour faire le travail nécessaire, sauf lorsqu'un arrangement convenable entre l'employée et l'Employeur peut être pris.</p>	<p>20.06 Employees shall take their vacation between January 1st and December 31st of each year. Vacation preferences are granted based on seniority. The availability of vacation time is always determined by the Employer's ability to maintain a workforce that is sufficient to perform the necessary work, except when a suitable arrangement can be established between the employee and the Employer.</p>
<p>20.07 Afin de permettre à l'Employeur d'établir le calendrier des vacances annuelles, chaque employée doit indiquer au plus tard le 1^{er} avril les dates auxquelles elle préférerait prendre ses vacances.</p>	<p>20.07 In order to allow the Employer to determine the annual vacation calendar, each employee must indicate, no later than April 1st, the dates on which she would prefer to take her vacation.</p>
<p>20.08 L'Employeur affiche le calendrier des vacances le 1^{er} mai de chaque année. Toute demande de vacances soumise après la période de planification des vacances mentionnée au présent article est prise en considération sur la base du « premier arrivé, premier servi » si les besoins de fonctionnement du service le permettent.</p>	<p>20.08 The Employer shall post the vacation calendar on May 1st of each year. Any request for vacation submitted after the vacation planning period shall be treated on a "first come, first served" basis, if the operational requirements of the department allow it.</p>
<p>20.09 L'employée dont l'emploi prend fin pour quelque raison que ce soit reçoit la totalité de ses journées</p>	<p>20.09 An employee whose employment is terminated for any reason shall see all of her unused vacation days</p>

<p>de vacances non utilisées.</p> <p>20.10 Si un congé férié tombe pendant la période de vacances de l'employée, celle-ci a droit à une journée de vacances payées additionnelle à une date ultérieure, convenue par l'employée et l'Employeur, ou à l'équivalent en salaire payé au taux horaire régulier de l'employée.</p> <p>20.11 Maladie pendant les vacances</p> <p>Lorsque la période de congé annuel d'une employée est interrompue en raison d'une maladie grave qui a débuté avant ou pendant la durée prévue de son congé annuel, ladite période de maladie doit être considérée comme des congés de maladie et n'est pas déduite des crédits de vacances de l'employée, à la condition que l'employée fournisse à l'Employeur la documentation satisfaisante sur l'hospitalisation.</p> <p>20.12 Travail pendant les vacances</p> <p>Il est entendu que l'Employeur ne peut obliger une employée en vacances à se présenter au travail.</p>	<p>paid out.</p> <p>20.10 When a statutory holiday takes place during an employee's vacation period, the employee is entitled to an additional paid vacation day at a later date, agreed to by the employee and the Employer, or to be paid the equivalent salary at the employee's regular wage rate.</p> <p>20.11 Illness during the Vacation Period</p> <p>Where an employee's scheduled vacation is interrupted due to serious illness, which commenced either before or during the scheduled vacation period, the period of such illness shall be considered sick leave and shall not be deducted from the employee's vacation credits, as long as the employee provides the Employer with a satisfactory proof of hospitalization.</p> <p>20.12 Work during the Vacation Period</p> <p>It is understood that the Employer cannot force an employee who is on vacation to come to work.</p>
<p>ARTICLE 21 – CONGÉS AUTORISÉS</p> <p>21.01 Congé de deuil</p> <p>Advenant le décès du conjoint (incluant un conjoint de fait et de même sexe), de l'enfant ou du parent</p>	<p>ARTICLE 21 – AUTHORIZED LEAVES</p> <p>21.01 Bereavement Leave</p> <p>In the event of the death of a full-time employee's spouse (including common law and same-sex</p>

de l'employée à temps complet, l'employée a droit à quatre (4) jours civils consécutifs avec paie. L'employée est payée pour les quarts de travail prévus au cours de ces quatre (4) jours. L'employée doit utiliser une (1) de ces journées pour assister aux funérailles ou à toute cérémonie équivalente. À compter du 1^{er} janvier 2021, les employées auront droit à cinq (5) journées de deuil telles que décrites ci-haut.

Advenant le décès d'un grand-parent, d'un petit-enfant, du frère ou de la sœur de l'employée à temps complet, l'employée a droit à trois (3) jours civils consécutifs avec paie. L'employée est payée pour les quarts de travail prévus au cours de ces trois (3) jours. L'employée doit utiliser une (1) de ces journées pour assister aux funérailles ou à toute cérémonie équivalente.

Advenant le décès du beau-père ou de la belle-mère d'une employée à temps complet, l'employée a droit à une (1) journée de congé avec paie pour assister aux funérailles ou à toute cérémonie équivalente.

Une employée n'est pas admissible à recevoir de paie aux termes du présent article pour toute période pendant laquelle elle reçoit une paie de vacances ou de congé de maladie.

Lorsque cela s'avère nécessaire à cause de la distance, l'Employeur peut, à sa discrétion, accorder des journées de congé additionnelles

partner), child or parent, the employee is entitled to four (4) consecutive calendar days off with pay. The employee will be paid for scheduled shifts occurring during the four (4) days. The employee must use (1) of the days for the purpose of attending the funeral or other equivalent ceremony. Effective January 1, 2021, employees will be entitled to five (5) such days.

In the event of the death of a full-time employee's grandparent, grandchild, brother, or sister, the employee is entitled to three (3) consecutive calendar days off with pay. The employee will be paid for scheduled shifts occurring during the three (3) days. The employee must use (1) of the days for the purpose of attending the funeral or other equivalent ceremony.

In the event of the death of a full-time employee's father-in-law or mother-in-law, the employee is entitled to one (1) day off with pay for the purpose of attending the funeral or equivalent ceremony.

An employee will not be eligible to receive payment under the terms of bereavement leave for any period in which she is receiving payments for vacation pay or sick leave.

Where it is necessary because of distance, the employee may be provided additional unpaid leave at the Employer's discretion.

sans solde à l'employée.

21.02 Services de juré et de témoin

L'Employeur accorde un congé sans perte d'ancienneté à une employée qui est assignée à comparaître à titre de témoin dans toute affaire juridique qui implique le Foyer.

L'Employeur paie à cette employée la différence entre ses revenus normaux et le paiement qu'elle reçoit pour ses services du juré ou de témoin, à l'exclusion du paiement versé pour les déplacements, les repas et autres dépenses. L'employée présente à l'Employeur une preuve des services fournis et des paiements qu'elle a reçus.

21.03 Congé non payé

Une employée peut, avec l'autorisation et à la discrétion entière de l'Employeur, prendre un congé non payé pour une période déterminée d'au plus un an. L'employée ne perd aucun droit acquis si elle revient prendre son emploi dans le temps prescrit.

21.04 Congé pour le perfectionnement

Lorsque l'Employeur exige d'une employée qu'elle suive un cours pour améliorer sa qualification ou obtenir une nouvelle qualification liée à son emploi, l'Employeur rembourse cinquante pour cent (50 %) des coûts associés aux cours jusqu'à concurrence

21.02 Jury and Court Witness Duty

The Employer shall grant a leave of absence without loss of seniority to an employee who is subpoenaed to be a witness in any court proceeding where the matter involves the Home.

The Employer shall pay such an employee the difference between her normal earnings and the payment she receives for jury service or court witness, excluding payment for travelling, meals, or other expenses. The employee will present proof of service and the amount of pay received to the Employer.

21.03 Leave Without Pay

An employee may, with the authorization and at the full discretion of the employer, take a leave of absence without pay for a set period of time not to exceed one year. The employee shall not lose any of her acquired rights, provided she returns to work within the stipulated time.

21.04 Education Leave

Where employees are required by the Employer to take courses to upgrade or acquire new employment qualification, the Employer shall reimburse fifty percent (50%) of the costs associated with the courses up to a maximum of five

de cinq cent dollars (500 \$) par année. Le paiement est versé après que l'employée ait réussi son cours et suivant la réception d'une confirmation écrite de l'établissement d'enseignement visé incluant la note finale de l'employée.

21.05 Congé pour activités syndicales

À la suite d'une demande syndicale, une employée a la permission de s'absenter de son travail pour voir à ses obligations syndicales ou pour participer à des cours de perfectionnement. Le temps ainsi perdu au travail n'est pas rémunéré.

Une demande écrite pour un tel congé est présentée à l'Employeur au moins cinq (5) jours avant la date à laquelle il sera pris. L'autorisation pour ce congé n'est pas refusée à moins de motif valable.

ARTICLE 22 – CONGÉS DE MATERNITÉ ET PARENTAL

22.01 Les congés de maternité et parental sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

- i) Sur demande, une employée enceinte se voit accorder un congé de maternité immédiatement suivi d'un congé parental. Le congé de maternité est accordé pour dix-sept (17) semaines conformément à la *Loi sur les normes*

hundred dollars (\$500.00) annually. Payment is made after successful completion of the course(s) and written confirmation from the applicable educational institution of the employee's final grade.

21.05 Union Leave

Upon request by the Union, an employee shall be granted a leave from work to fulfill her Union obligations or to take training. Time lost from work is not paid.

A written request shall be submitted to the Employer at least five (5) days prior to the leave. Authorization for such leave shall not be refused unreasonably.

ARTICLE 22 – PREGNANCY AND PARENTAL LEAVES

22.01 Pregnancy and parental leaves will be granted in accordance with the terms and conditions of the Employment Standards Act of Ontario, as amended from time to time.

- i) An employee who is pregnant shall be entitled, upon application, to pregnancy leave and parental leave immediately thereafter. Pregnancy leave shall be granted for seventeen (17) weeks as provided in the Employment

d'emploi, et ne peut commencer plus de dix-sept (17) semaines avant la date prévue d'accouchement.

- ii) L'employée donne à l'Employeur un préavis minimum de deux (2) semaines, par écrit, de la date à laquelle elle prévoit commencer son congé. Elle fournit également à l'Employeur un certificat émis par un médecin qualifié attestant de sa grossesse et de la date prévue d'accouchement.
- iii) L'employée doit être à l'emploi de l'Employeur depuis au moins treize (13) semaines avant la date prévue de l'accouchement.
- iv) L'employée donne à l'Employeur un préavis minimum de deux (2) semaines de son intention de retourner au travail. Avec l'accord de l'Employeur, l'employée peut réduire la période du congé demandé aux termes de cet article pourvu qu'elle fournisse à l'Employeur un préavis minimum de quatre (4) semaines ainsi qu'un certificat médical émis par un médecin qualifié attestant de sa capacité à retourner au travail.
- v) Au terme du congé de maternité de dix-sept (17) semaines, une employée peut immédiatement commencer un congé parental conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses

Standards Act, and may begin no earlier than seventeen (17) weeks before the expected due date.

- ii) The employee shall give the Employer at least two (2) weeks' notice, in writing, of the day upon which she intends to commence her leave of absence, and furnish the Employer with a certificate of a legally qualified medical practitioner stating that she is pregnant and giving the estimated day upon which delivery will occur.
- iii) The employee must have started employment with her Employer at least thirteen (13) weeks prior to the expected due date.
- iv) The employee shall give the Employer at least two (2) weeks' notice of her intention to return to work. The employee may, with the consent of the Employer, shorten the duration of the leave of absence requested under this Article upon giving the Employer at least four (4) weeks' notice of her intention to do so, and furnishing the Employer with a certificate of a legally qualified medical practitioner stating that she is able to resume her work.
- v) Upon expiry of seventeen (17) weeks pregnancy leave, an employee may immediately commence parental leave pursuant to the terms and condition of the Employment Standards Act of Ontario, as amended from time to time. The

modifications éventuelles. L'employée donne à l'Employeur un préavis minimum de deux (2) semaines, par écrit, de son intention de prendre un congé parental.

vi) Pendant le congé, l'Employeur continue de payer sa part des primes des régimes d'assurance à condition que l'employée choisisse, par écrit, de continuer de payer sa part des primes et qu'elle s'acquitte de ces paiements au plus tard le quinze (15) de chaque mois où les primes sont dûes.

vii) Une employée qui a l'intention de retourner au travail au terme d'un congé accordé aux termes de cet article doit en aviser l'Employeur au moment où elle fait la demande de congé. À son retour au travail, l'employée est réintégrée à son poste, s'il existe toujours, ou à un poste dont les tâches sont comparables.

De la même manière, tout employé qui pourvoit un poste vacant en raison d'un congé accordé aux termes de cet article est réintégré à son poste permanent précédent.

viii) Les crédits de service aux fins de calcul de la progression salariale, des vacances ou de tout autre avantage prévu par la *Loi sur les normes d'emploi*, et l'ancienneté continuent de s'accumuler pendant la période du congé.

employee shall give the Employer at least two (2) weeks' notice, in writing, that she intends to take parental leave.

vi) During the period of leave, the Employer shall continue to pay its share of the billed premiums for insured benefits, provided the employee elects, in writing, to continue to pay her share of the premiums and pays her portion by the fifteen (15th) of the month that the premiums are due.

vii) An employee who intends to return to work on the expiration of the leave of absence granted under this article shall so advise the Employer when she requests the leave of absence. On her return to work the Employer shall reinstate the employee to her position, if it still exists, or provide her with alternative work of a comparable nature.

All employees who fill vacancies as a result of the above absences shall likewise be returned to their former permanent positions.

viii) Credits for service for the purpose of salary increments, vacations, or any other benefit included and prescribed under the *Employment Standards Act* shall continue and seniority shall continue to accumulate during the leave.

ix) Une employée à temps complet qui est en congé de maternité selon les dispositions de la présente convention collective, qui a complété un minimum de dix (10) mois de service continu et qui reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* recevra une prestation supplémentaire de chômage. Cette prestation sera équivalente à la différence entre soixante-cinq pour cent (65%) du salaire hebdomadaire régulier de l'employée et le total de ses prestations d'assurance-emploi ainsi que tout autre revenu. Le paiement des prestations supplémentaires débutera après la période d'attente d'une (1) semaine établie par l'assurance-emploi et après réception par l'Employeur du talon de chèque confirmant que l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi, et continueront tant que l'employée recevra les prestations d'assurance-emploi, pour une période maximale de quinze (15) semaines. Le salaire hebdomadaire régulier de l'employée sera déterminé en multipliant le taux horaire régulier de l'employée lors de sa dernière journée de travail avant le début du congé par ses heures de travail hebdomadaires régulières.

22.02 L'employée doit reconfirmer son intention de rentrer au travail à la date déjà indiquée à l'Employeur, en faisant parvenir un préavis écrit que l'Employeur doit recevoir au moins deux (2) semaines avant la date fixée.

ix) A full-time employee who is on pregnancy leave as provided for under this Agreement, who has completed ten (10) months of continuous service and has applied for and is in receipt of Employment Insurance pregnancy benefits pursuant to the *Employment Insurance Act*, shall be paid a supplemental unemployment benefit. That benefit will be equivalent to the difference between sixty-five percent (65%) of the employee's regular weekly wages and the sum of her weekly rate of Employment Insurance benefits and any other earning. Such payment shall commence following completion of the one (1) week Employment Insurance waiting period and receipt by the Employer of the employees' Employment Insurance cheque stub as proof that she is in receipt of Employment Insurance pregnancy benefits, and shall continue while the employee is in receipt of such benefits for a maximum period of fifteen (15) weeks. The employee's regular weekly wages shall be determined by multiplying her regular hourly rate on her last day worked prior to the commencement of the leave times her normal weekly hours.

22.02 The employee shall re-confirm her intention to resume work at the date indicated to the Employer, by sending him a written notice, which the Employer shall receive at least two (2) weeks prior to the determined date.

<p>ARTICLE 23 – CONGÉS DE MALADIE</p> <p>23.01 Accumulation des congés de maladie</p> <p>Dès leur embauche, les employées accumulent douze (12) jours de congé de maladie payés par année civile, commençant le 1^{er} janvier. Ces jours de congé de maladie s'accumulent au rythme d'un (1) jour par mois.</p> <p>23.02 État détaillé de la caisse de congés de maladie</p> <p>À la signature de la convention collective, et par la suite, avant la fin du mois de janvier de chaque année, l'Employeur remet à chaque employée à temps complet l'état détaillé de sa caisse de congés de maladie.</p> <p>23.03 Certificat médical</p> <p>Lorsqu'une employée est absente du travail pendant trois (3) jours consécutifs, l'Employeur peut exiger un certificat médical attestant que l'employée était incapable d'effectuer les tâches liées à son poste pour raison de maladie.</p> <p>Lorsque les absences pour maladie d'une employée sont fréquentes, excessives, ou démontrent une tendance particulière, l'Employeur peut exiger que l'employée lui fournisse un certificat médical satisfaisant. Si l'Employeur n'est pas satisfait avec l'information donnée, l'Employeur peut demander que l'employée soit assujettie à</p>	<p>ARTICLE 23 – SICK LEAVE</p> <p>23.01 Accrual of Sick Leave</p> <p>Employees shall accrue twelve (12) paid sick days per calendar year, starting January 1st, from the time they are hired. Those paid sick days shall accrue at the rate of one (1) day per month.</p> <p>23.02 Detailed Statement of Sick Bank</p> <p>Upon the signing of the Collective Agreement, and then before the end of January each year, the Employer shall provide each full-time employee with a detailed statement of her sick leave bank.</p> <p>23.03 Medical Certificate</p> <p>When an employee is absent from work for three (3) consecutive days, the Employer may demand a medical certificate attesting that the employee was unable to perform the duties of her position for medical reasons.</p> <p>Where an employee's absence due to illness shows a pattern of frequent or excessive use of sick leave, the employee may be required by the Employer to provide a satisfactory doctor's certificate to the Employer. Where the Employer is not satisfied with the information provided, the Employer may require the employee to submit to an independent medical</p>
--	---

une évaluation médicale indépendante qui sera payée par l'Employeur. L'Employeur sera responsable d'identifier et d'obtenir les services d'un médecin pour mener l'évaluation médicale indépendante.

23.04 L'employée doit aviser l'infirmière en devoir, si possible, au moins quatre (4) heures avant de début de son quart de travail prévu à l'horaire d'une maladie qui empêche l'employée de travailler.

ARTICLE 24 – AVANTAGES SOCIAUX

24.01 Admissibilité

Toute employée qui travaille régulièrement plus de cinquante-deux heures (52,5) heures et demie par période de paie reçoit les avantages sociaux suivants.

24.02 Assurance-vie

L'Employeur convient de payer 100 % des coûts de la prime d'assurance-vie, d'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelle et pour les personnes à charge, équivalent à cinquante mille dollars (50,000 \$).

24.03 Assurance-maladie complémentaire

L'Employeur paie cinquante pour cent (50 %) de la

examination paid for by the Employer. The Employer will be responsible for identifying and obtaining the services of a medical practitioner to conduct the independent medical examination.

23.04 Employees must notify the Nurse on duty, at least four (4) hours prior to the commencement of their scheduled shift where possible of any illness that prevents them from working.

ARTICLE 24 – BENEFITS

24.01 Eligibility

All employees who regularly work more than fifty-two and a half (52.5) hours per pay period shall receive the following health and welfare benefits plan.

24.02 Life Insurance

The Employer agrees to pay 100% of the premium for life insurance, death or accidental dismemberment insurance and dependents, insurance, for an amount of fifty thousand dollars (\$50,000).

24.03 Extended Health Care

The Employer shall pay fifty percent (50%) of billed

prime facturée dans le cadre d'un régime d'assurance-maladie complémentaire.

24.04 a) Soins de la vue

L'Employeur fournit un régime de soins de la vue représentant des prestations maximales de deux cent cinquante dollars (250 \$) par période de vingt-quatre (24) mois pour chaque employée admissible et les personnes qui sont à sa charge. À compter du 1 janvier 2026, la somme augmentera à deux cent soixante-quinze dollars (275 \$). La somme accordée par période de vingt-quatre (24) mois pour des examens de la vue sera majorée à 85 \$. L'Employeur défraie cinquante pour cent (50 %) de la prime facturée pour les employées qui participent au régime.

Les prestations maximales fournies en vertu du régime de soins de la vue augmenteront à 275\$ par période de vingt-quatre (24) mois, à compter du 1^{er} janvier 2026.

b) Prothèses auditives

Augmentation de la fréquence du maximum de 500 \$ pour prothèses auditives par période de quatre (4) ans. L'Employeur défraie cinquante pour cent (50 %) de la prime facturée pour les employées qui participent au régime.

premiums for the provision of an extended health care plan.

24.04 a) Vision Care

The Employer shall provide a vision care plan with a maximum benefit of two hundred and fifty dollars (\$250.00) every twenty-four (24) months for each eligible employee and their dependents. Effective January 1, 2026, this amount shall increase to two hundred and seventy-five dollars (\$275.00). The amount allocated for a twenty-four (24)-month period for eye exams shall be increased by \$85. The Employer shall pay fifty percent (50%) of billed premiums for employees who participate in the plan.

The maximum benefits provided under the Vision Care Plan will increase to \$275 per twenty-four (24) month period, effective January 1, 2026.

b) Hearing Aids

The increase of the frequency of the \$500 maximum for hearing aids per four (4) year period. The Employer shall pay fifty percent (50%) of billed premiums for employees who participate in the plan.

<p>24.05 Régime d'assurance dentaire</p> <p>L'Employeur défraie cinquante pour cent (50 %) de la prime facturée dans le cadre d'un régime d'assurance dentaire.</p>	<p>24.05 Dental</p> <p>The Employer shall pay fifty percent (50%) of billed premiums for the provisions of a dental plan.</p>
<p>24.06 Régime d'assurance invalidité à long terme</p> <p>Les employées paient cent pour cent (100 %) de la prime facturée dans le cadre d'un régime d'assurance invalidité à long terme.</p>	<p>24.06 Long-Term Disability</p> <p>Employees shall pay one hundred percent (100%) of billed premiums for the provision of a long-term disability plan.</p>
<p>24.07 Changement d'assureur</p> <p>Il est entendu que l'Employeur peut, en tout temps, changer d'assureur pour tout régime à la condition que les avantages assurés demeurent les mêmes. Avant d'effectuer un tel changement, l'Employeur avise le Syndicat pour lui expliquer les raisons du changement.</p>	<p>24.07 Change of Carrier</p> <p>It is understood that the Employer may at any time substitute another carrier for any plan, provided that the benefits conferred thereby remain the same. Before making such a substitution, the Employer shall notify the Union to explain the reasons of such change.</p>
<p>24.08 Sur demande du Syndicat, l'Employeur fournit à celui-ci le contrat de base de tous les avantages assurés.</p>	<p>24.08 Upon request by the Union, the Employer shall provide to the Union a copy of the master policy for all benefits plan.</p>
<p>24.09 Paiement des primes durant un congé</p> <p>L'Employeur continue de payer sa part des primes pour les régimes d'avantages assurés, à la condition que l'employée continue de payer la sienne, dans les circonstances suivantes :</p> <p>i) pendant que l'employée est en congé familial</p>	<p>24.09 Payment of Premiums While on Leave</p> <p>The Employer shall continue to pay its share of the billed premiums for insured benefits, provided that the employee continues to pay her share, in the following circumstances:</p> <p>i) while the employee is on a family care leave;</p>

pour raison médicale :

- ii) pendant un congé de maternité ou un congé parental, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.
- iii) pendant que l'employée reçoit des prestations de la CSPAAT pour une blessure qu'elle a subie au cours de son travail chez l'Employeur, pour une période allant jusqu'à douze (12) mois après la date de l'accident.
- iv) pendant qu'elle est en congé de maladie.

Lorsqu'une employée est en congé sans solde approuvé, l'Employeur continuera de payer sa portion des primes pour les avantages sociaux à condition que l'employée accepte par écrit de continuer à payer sa portion à l'Employeur dans les circonstances décrites ci-haut. Les employées ayant droit de continuer à participer aux régimes d'avantages sociaux fourniront à l'Employeur des chèques mensuels postdatés pour la période entière du congé avant le début dudit congé pour le montant requis. Lorsque l'employée ne fournit pas de chèques mensuels postdatés ou que les chèques sont retournés pour fonds insuffisants, l'Employeur fournira un avis écrit à l'employée et au Syndicat afin de donner la chance à l'employée de compléter le paiement à l'Employeur. L'employée aura dix-huit (18) jours à partir de la date à laquelle elle reçoit l'avis écrit pour remédier à la situation faute de quoi ses avantages sociaux

- ii) during a pregnancy or parental leave, as per *Employment Standards Act*;
- iii) while the employee is in receipt of WSIB benefits as a result of an accident sustained in the course of her work for the Employer, for a period of up to twelve (12) months following the date of the accident;
- iv) while she is off on sick leave.

Where an employee takes an approved unpaid leave of absence, the Employer shall continue to pay its portion of premiums for the insured benefit plans, provided the employee elects in writing and pays his or her share of the benefit premiums to the Employer in the circumstances outlined above. Employees who are entitled to continue benefits shall provide the Employer with monthly post-dated cheques for the entire period of the leave before the commencement of the leave, for the amount required. Where the employee fails to provide monthly post-dated cheques or where cheques are returned due to non-sufficient funds (NSF), the Employer shall provide a written notice to the employee and the Union to allow the employee an opportunity to provide the required payment to the Employer within eighteen (18) calendar days of receipt of the written notice, failing which coverage shall cease immediately without further notice.

seront annulés sans autre préavis.

24.10 Pourcentage tenant lieu d'avantages sociaux pour les employées à temps partiel

En plus de leur taux horaire normal pour chaque heure régulière travaillée, les employées à temps partiel reçoivent, au lieu des avantages sociaux (voir note) (soit les avantages payés en entier ou en partie par l'Employeur, sauf les salaires, les primes de soirée, de nuit et de fin de semaine, l'indemnité de rappel, le paiement comme juré ou témoin, les congés du perfectionnement professionnel) un pourcentage de 10 %, ajouté à leur taux horaire régulier, pour toutes les heures régulières travaillées :

Note : Les avantages sociaux :

- Congés de maladie payés
- Assurance maladie complémentaire
- Assurance dentaire
- Régime d'assurance-invalidité
- Régime d'assurance-vie
- Indemnité de congé férié
- Congé de deuil

ARTICLE 25 – RÉGIME DE RETRAITE

25.01 Toutes les employées à temps complet qui ont complété leur période de probation seront admissibles à se joindre au Régime collectif

24.10 Percentage In Lieu of Benefits for Part-Time Employees

In addition to their regular rate of pay for each hour worked, part-time employees shall receive an extra 10%, in lieu of benefits (see note) (i.e. benefits which are paid in full or in part by the Employer, with the exception of wages, night, evening and weekend premiums, callback pay, juror or court duty pay, education leave), added to their regular hourly rate, for all hours worked:

Note: Benefits:

- Paid sick days
- Extended Healthcare
- Dental Care
- Short-term and Long-term disability
- Life insurance
- Statutory holiday pay
- Paid bereavement leave

ARTICLE 25 – REGISTERED SAVINGS PLAN

25.01 All full-time employees who have completed their probationary period shall be entitled to join the Employer's Group Registered Savings Plan. Each

d'épargne-retraite enregistré de l'Employeur. Chaque employée admissible régie par la présente convention collective a l'option de contribuer jusqu'à trois pour cent (3 %) des salaires applicables de chaque paie. La contribution de l'Employeur sera égale à la contribution de chaque employée, jusqu'à concurrence de trois pour cent (3 %) des salaires applicables.

25.02 Salaires applicables

La définition de salaires applicables aux fins de déterminer les contributions au Régime de revenus à la retraite sont les salaires à taux normal et à taux majoré pour toutes les heures travaillées. Tout autre paiement de quelque nature que ce soit est exclu.

25.03 Remise des contributions

Les contributions de l'Employeur et de l'employée sont remises au Régime par l'Employeur dans les trente (30) jours civils suivant la fin du mois durant lequel la période de paie à laquelle les contributions sont attribuables se termine.

25.04 Contributions supplémentaires volontaires

Les employées peuvent effectuer des contributions supplémentaires sur la base de points de pourcentage complets, jusqu'à concurrence du maximum permis par la loi. Il est entendu que, dans ce cas, l'Employeur ne donnera pas de

eligible employee covered by this Collective Agreement shall have the option to contribute from each pay cheque up to three percent (3%) of applicable wages. The Employer shall match each employee's contribution to a maximum of three percent (3%) of applicable wages.

25.02 Applicable Wages

The definition of applicable wages for the purpose of determining contribution to the Retirement Income Plan shall be the basic straight time and overtime wages for all hours worked. All other payments of any nature are hereby excluded.

25.03 Remittance of Contributions

The Employer and employee contributions shall be remitted to the Plan by the Employer within thirty (30) calendar days after the end of the calendar month in which the pay period ends for which the contributions are attributable.

25.04 Additional Voluntary Contributions

Employees may make additional voluntary contributions based on whole number percentages up to the legal maximum. It is understood that such voluntary contributions will not be matched by the Employer.

contribution égale à celle de l'employée.

ARTICLE 26 – GÉNÉRALITÉS

26.01 Tableau d'affichage

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage, situé dans le salon actuel du personnel, pour afficher des avis d'assemblées et d'affaires syndicales. Il est toutefois entendu que de tels avis doivent être approuvés par écrit par l'Administrateur ou son délégué et doivent porter les initiales d'un représentant du Syndicat avant d'être affichés.

26.02 Approbation de l'Administrateur

L'approbation de l'Administrateur en ce qui a trait à l'affichage de documents syndicaux n'est pas refusée sans motif valable.

26.03 Allocation de déplacement

Une employée qui utilise son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, tel que l'autorise l'Employeur, reçoit une allocation de déplacement de trente cents (0,30 \$) du kilomètre.

26.04 Allocation vestimentaire

Toute employée régie par la présente convention reçoit une allocation vestimentaire de 100 \$ par

ARTICLE 26 – MISCELLANEOUS

26.01 Bulletin Board

The Employer shall provide a bulletin board in the present staff lounge upon which the Union shall have the right to post notices of meetings and Union business and affairs. It is agreed however that before posting, such notices must be approved in writing by the Administrator or designate and must be initialed by a representative of the Union.

26.02 Administrator's Authorization

Permission to post Union documents shall not be withheld unreasonably.

26.03 Mileage Allowance

An employee who is required to use her vehicle in the performance of her duties and as authorized by the Administrator, shall be paid a mileage allowance of thirty cents (\$0.30) per kilometer.

26.04 Uniform Allowance

Any employee covered by the present agreement shall receive a uniform allowance of \$100 per year,

année, payable au plus tard de 31 décembre. À compter de la dernière période de paie en 2025, toute employée régie par la présente convention reçoit une allocation vestimentaire de 125 \$ par année, payable au plus tard de 31 décembre.

L'allocation vestimentaire de 100\$ par année augmentera à 125\$, à compter de la dernière période de paie en 2025.

26.05 Exemplaires de la convention collective

Le Syndicat et l'Employeur désirent que chaque employée connaisse les dispositions de la présente convention ainsi que les droits et devoirs qu'elle comporte pour l'employée.

À cette fin, les parties impriment un nombre suffisant d'exemplaires de la convention dans un délai de trente (30) jours suivant sa signature. Chaque partie paie 50 % des frais d'impression.

26.06 Traduction de la convention collective

L'Employeur et le Syndicat se partagent à parts égales les frais de traduction de la convention collective.

26.07 Version officielle de la convention collective

Les versions française et anglaise de la convention collective sont reconnues comme versions

payable, at the latest, on December 31st. Effective after the last pay period of 2025, any employee covered by the present agreement shall receive a uniform allowance of \$125 per year, payable, at the latest, on December 31st.

The annual uniform allowance of \$100 per year will increase to \$125, starting with the last pay period in 2025.

26.05 Copies of the Collective Agreement

The Union and the Employer desire that all employees be familiar with the provisions of the present Collective Agreement as well as the rights and duties that such agreement implies for the employee.

To this end, the parties shall print a sufficient number of copies of the Collective Agreement within thirty (30) days of the signing of the agreement. Each party shall pay 50% of the printing costs.

26.06 Translation of the Collective Agreement

The Employer and the Union shall bear equally the costs of translating the Collective Agreement.

26.07 Official version of the Collective Agreement

The French and English versions of the Collective Agreement shall be recognized as official.

officielles.

ARTICLE 27 – TRAVAIL DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE ET UNE CATÉGORIE INFÉRIEURE

- a) L'employée appelée à travailler temporairement dans une catégorie supérieure est payée au taux de cette catégorie.
- b) L'employée appelée à travailler temporairement dans une catégorie inférieure touche son taux de salaire régulier.
- c) L'employée affectée à des fonctions en dehors de l'unité d'accréditation touche une prime de cinq pour cent (5 %).

ARTICLE 28 – DURÉE

28.01 Date d'entrée en vigueur

Cette convention est en vigueur du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2026 inclusivement et demeure en vigueur d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties signataires avise l'autre partie par écrit de son désir de modifier ladite convention collective dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration. L'autre partie est tenue de négocier le renouvellement ou la révision de la convention

ARTICLE 27 – WORK IN A SUPERIOR CLASSIFICATION AND AN INFERIOR CLASSIFICATION

- a) An employee who is assigned to work on a temporary basis in a superior classification shall be remunerated at the wage rate for that classification.
- b) An employee who is assigned to work on a temporary basis in an inferior classification shall be remunerated at her regular wage rate.
- c) An employee assigned to duties outside of the bargaining unit shall receive an allowance of five percent (5%).

ARTICLE 28 – DURATION

28.01 Effective Date

This collective agreement shall be in effect from July 1st, 2021, to June 30, 2026, inclusively and shall remain in effect from year to year, unless one of the parties hereto advises the other party in writing of its desire to amend said collective agreement in the ninety (90) days preceding its expiration. The other party shall have to negotiate the renewal or amendment of the collective agreement within sixty (60) working days of receiving said notice or at a

collective dans un délai de soixante (60) jours ouvrables après la réception de cet avis ou à une date ultérieure fixée par entente mutuelle.

28.02 Rétroactivité

L'Employeur s'engage à rectifier les échelles de salaire et à payer la rétroactivité à toutes les employées durant la période de rétroactivité y, compris celles qui ont laissé l'emploi durant cette période, et ce, dans un délai n'excédant pas quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention collective ou suivant la publication de la décision arbitrale.

Signé électroniquement par les parties.

Pour le Syndicat


Pour l'Employeur

France Chrétien
France Chrétien (2026-03-09 11:44:37 EDT)

Benoit Marleau

Karly Lavictoire
Karly Lavictoire (2026-03-04 15:48:39 EST)

Alyssa Peyton
Alyssa Peyton (2026-03-04 18:47:30 EST)

:BH-cope-sepb 491 

later date mutually agreed to by the parties.

28.02 Retroactivity

The Employer agrees to adjust the wage grids and to pay retroactivity to all employees for the retroactivity period, including those who are no longer in the employ of the Employer, within ninety (90) days of the signing of the present collective agreement or following the publication of the arbitrator's decision.

Signed electronically by the parties.

For the Union


For the Employer

France Chrétien
France Chrétien (2026-03-09 11:44:37 EDT)

Benoit Marleau

Karly Lavictoire
Karly Lavictoire (2026-03-04 15:48:39 EST)

Alyssa Peyton
Alyssa Peyton (2026-03-04 18:47:30 EST)

:BH-cope-sepb 491 

**ANNEXE A – ÉCHELLE SALARIALE
APPENDIX A – WAGE SCHEDULE**

FOYER ST-VIATEUR

Classification	Taux d'horaire au 1^{er} juillet 2020	Taux d'horaire au 1^{er} juillet 2021	Taux d'horaire au 21 avril 2022	Taux d'horaire au 1^{er} juillet 2022	Taux d'horaire au 1^{er} juillet 2023	Taux d'horaire au 1^{er} juillet 2024	Taux d'horaire au 1^{er} juillet 2025	
		1.5%	\$3.00	3.5%	3.5%	3.5%	3.5%	
Aide en soins de santé/Health Care Aide	\$19.13	\$19.42	\$22.42	\$23.20	\$24.01	\$24.85	\$25.72	Jusqu'à 1000 h
Préposée aux services de soutien à la personne/ Personal Support Worker	\$20.15	\$20.45	\$23.45	\$24.27	\$25.12	\$26.00	\$26.91	1000 h à 4000 h
	\$21.15	\$21.47	\$24.47	\$25.33	\$26.22	\$27.14	\$28.09	Plus de 4000 h
Aide-infirmière/ Nurse's Aide	\$18.93	\$19.21	\$22.21	\$22.99	\$23.79	\$24.62	\$25.48	Jusqu'à 1000 h
	\$19.89	\$20.19	\$23.19	\$24.00	\$24.84	\$25.71	\$26.61	1000 h à 4000 h
	\$20.96	\$21.27	\$24.27	\$25.12	\$26.00	\$26.91	\$27.85	Plus de 4000 h
Aide en loisirs/ Restorative Aide	\$19.91	\$20.21		\$20.92	\$21.65	\$22.41	\$23.19	Jusqu'à 1000 h
	\$20.77	\$21.08		\$21.82	\$22.58	\$23.37	\$24.19	1000 h à 4000 h
	\$21.76	\$22.09		\$22.86	\$23.66	\$24.49	\$25.35	Plus de 4000 h

Cuisinier (sans cours)/Cook (without papers)	\$19.33	\$19.62		\$20.31	\$21.02	\$21.76	\$22.52	Jusqu'à 1000 h
	\$20.72	\$21.03		\$21.77	\$22.53	\$23.32	\$24.14	1000 h à 4000 h
	\$21.46	\$21.78		\$22.54	\$23.33	\$24.15	\$25.00	Plus de 4000 h
Cuisinier (avec cours)/Cook (with papers)	\$19.73	\$20.03		\$20.73	\$21.46	\$22.21	\$22.99	Jusqu'à 1000 h
	\$21.12	\$21.44		\$22.19	\$22.97	\$23.77	\$24.60	1000 h à 4000 h
	\$21.79	\$22.12		\$22.89	\$23.69	\$24.52	\$25.38	Plus de 4000 h
Aide en services Alimentaires/ Dietary Aide Buanderie/ Laundry	\$17.54	\$17.80		\$18.42	\$19.06	\$19.73	\$20.42	Jusqu'à 1000 h
	\$18.54	\$18.82		\$19.48	\$20.16	\$20.87	\$21.60	1000 h à 4000 h
	\$19.50	\$19.79		\$20.48	\$21.20	\$21.94	\$22.71	Plus de 4000 h
Maintenance		\$19.76		\$20.45	\$21.17	\$21.91	\$22.68	Jusqu'à 1000 h
	\$21.46	\$21.78		\$22.54	\$23.33	\$24.15	\$25.00	1000 h à 4000 h
	\$23.66	\$24.01		\$24.85	\$25.72	\$26.62	\$27.55	Plus de 4000 h
Aide à la maintenance/ Maintenance Assistance	\$18.33	\$18.60		\$19.25	\$19.92	\$20.62	\$21.34	Jusqu'à 1000 h
	\$20.63	\$20.94		\$21.67	\$22.43	\$23.22	\$24.03	1000 h à 4000 h
	\$23.10	\$23.45		\$24.27	\$25.12	\$26.00	\$26.91	Plus de 4000 h

Entretien ménager/ Housekeeping	\$18.94	\$19.22		\$19.89	\$20.59	\$21.31	\$22.06	Jusqu'à 1000 h
	\$19.56	\$19.85		\$20.54	\$21.26	\$22.00	\$22.77	1000 h à 4000 h
	\$20.27	\$20.57		\$21.29	\$22.04	\$22.81	\$23.61	Plus de 4000 h
Étudiants/ Students	\$14.93	\$15.15		\$15.68	\$16.23	\$16.80	\$17.39	Plus de 4000 h

:BH-cope-sepb 491 

INFIRMIÈRE AUXILIAIRE AUTORISÉE REGISTERED PRACTICAL NURSE

	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2020	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2021	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2022	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2023	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2024	Taux d'horaire au 23 décembre 2024	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2025
		1.5%	3.5%	3.5%	3.5%	\$1.00	3.5%
Débutant	\$23.79	\$24.15	\$24.99	\$25.87	\$26.77	\$27.77	\$28.74
3 mois	\$24.19	\$24.55	\$25.41	\$26.30	\$27.22	\$28.22	\$29.21
1 an	\$24.80	\$25.17	\$26.05	\$26.96	\$27.91	\$28.91	\$29.92
2 ans	\$25.44	\$25.82	\$26.73	\$27.66	\$28.63	\$29.63	\$30.67
5 ans	\$26.65	\$27.05	\$28.00	\$28.98	\$29.99	\$30.99	\$32.07

:BH-cope-sepb 491 

INFIRMIÈRE AUTORISÉE REGISTERED NURSE

Expérience	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2020	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2021	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2022	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2023	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2024	Taux d'horaire au 1 ^{er} juillet 2025
		1.5%	3.5%	3.5%	3.5%	3.5%
Débutant	\$29.99	\$30.44	\$31.51	\$32.61	\$33.75	\$34.93
3 mois						
1 an	\$31.28	\$31.75	\$32.86	\$34.01	\$35.20	\$36.43
2 ans	\$32.30	\$32.78	\$33.93	\$35.12	\$36.35	\$37.62
3 ans	\$34.03	\$34.54	\$35.75	\$37.00	\$38.30	\$39.64
4 ans	\$35.40	\$35.93	\$37.19	\$38.49	\$39.84	\$41.23
5 ans	\$37.10	\$37.66	\$38.98	\$40.34	\$41.75	\$43.21
6 ans	\$38.72	\$39.30	\$40.68	\$42.10	\$43.57	\$45.09
7 ans	\$42.01	\$42.64	\$44.13	\$45.67	\$47.27	\$48.92
8 ans	\$45.40	\$46.08	\$47.69	\$49.36	\$51.09	\$52.88

Lettre d'entente

Objet : Les heures de travail de la buanderie

Nonobstant l'article 15.03, les heures normales de travail dans la buanderie sont de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine.

Signé électroniquement par les parties.

Pour le Syndicat

Pour l'Employeur

France Chrétien
France Chrétien (2026-03-09 11:44:37 EDT)

Benoit Marleau

Karly Lavictoire
Karly Lavictoire (2026-03-04 15:48:39 EST)

Alyssa Peyton
Alyssa Peyton (2026-03-04 18:47:30 EST)

:BH-cope-sepb 491

Letter of Understanding

Re: Hours of Work for Laundry

Notwithstanding Article 15.03, normal hours of work in Laundry shall be eight (8) hours per day and forty (40) hours per week.

Signed electronically by the parties.

For the Union

For the Employer

France Chrétien
France Chrétien (2026-03-09 11:44:37 EDT)

Benoit Marleau

Karly Lavictoire
Karly Lavictoire (2026-03-04 15:48:39 EST)

Alyssa Peyton
Alyssa Peyton (2026-03-04 18:47:30 EST)

:BH-cope-sepb 491