

**CONVENTION COLLECTIVE
COLLECTIVE AGREEMENT**

**EN VIGUEUR DU 1^{er} AVRIL 2026 AU 31 MARS 2028
EFFECTIVE APRIL 1, 2026, TO MARCH 31, 2028**

**ENTRE
BETWEEN**

**CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL
UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL**

**L'EMPLOYEUR
THE EMPLOYER**

**ET
AND**

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2828
THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES AND ITS LOCAL 2828**

LE SYNDICAT/THE UNION

Index

ARTICLE 1 – PREAMBLE	7	ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	7
1.01	7	1.01	7
1.02	7	1.02	7
1.03 PLURAL OR FEMININE TERMS MAY APPLY	7	1.03 LE PLURIEL ET FÉMININ PEUVENT S'APPLIQUER	7
1.04 DEFINITION OF DAYS	7	1.04 DÉFINITION DE JOURS	7
1.05 FRENCH AND ENGLISH VERSIONS	7	1.05 VERSIONS FRANÇAISE ET ANGLAISE	7
1.06 DEFINITION - CATEGORIES OF EMPLOYEES	8	1.06 DÉFINITIONS DE CATÉGORIES D'EMPLOYÉS	8
ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS	9	ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION	9
2.01 MANAGEMENT RIGHTS	9	2.01 DROITS DE LA DIRECTION	9
ARTICLE 3 – RECOGNITION	10	ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE	10
3.01	10	3.01	10
3.02 OTHER AGREEMENT	10	3.02 AUTRE ENTENTE	10
3.03 WORK OF THE BARGAINING UNIT	10	3.03 TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	10
ARTICLE 4 - DISCRIMINATION	11	ARTICLE 4 – DISCRIMINATION	11
4.01 NO DISCRIMINATION	11	4.01 ABSENCE DE DISCRIMINATION	11
4.02 NO DISCRIMINATION FOR UNION ACTIVITIES	11	4.02 ABSENCE DE DISCRIMINATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	11
ARTICLE 5 - UNION SECURITY	11	ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE	11
5.01 UNION MEMBERS	11	5.01 MEMBRES DU SYNDICAT	11
5.02 MEMBERSHIP DUES	12	5.02 RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES	12
5.03 DEDUCTIONS	12	5.03 PERCEPTION DES COTISATIONS SYNDICALES	12
ARTICLE 6 - INFORMATION TO NEW EMPLOYEES	12	ARTICLE 6 - RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS	12
6.01 NEW EMPLOYEES	12	6.01 NOUVEAUX EMPLOYÉS	12
ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS	12	ARTICLE 7 - RELATIONS PATRONALES/ SYNDICALES	12
7.01 REPRESENTATION	12	7.01 REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	12
7.02 NEGOTIATING COMMITTEE	12	7.02 COMITÉ DE NÉGOCIATION	12
7.03 REPRESENTATIVES OF THE CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES	13	7.03 REPRÉSENTANTS DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE	13
7.04 MEETING OF NEGOTIATING COMMITTEE	13	7.04 RÉUNION DU COMITÉ DE NÉGOCIATION	13
7.05 TIME OFF FOR MEETINGS	13	7.05 TEMPS ALLOUÉ POUR LES RÉUNIONS	13
7.06 TECHNICAL INFORMATION	14	7.06 INFORMATION TECHNIQUE	14
7.07 EMPLOYER/UNION OPERATIONAL COMMITTEE	14	7.07 COMITÉ OPÉRATIONNEL PATRONAL/SYNDICAL	14
ARTICLE 8 - GRIEVANCE PROCEDURE	14	ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS	14
8.01 ELECTION OF STEWARDS	14	8.01 ÉLECTION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	14
8.02 NAME OF STEWARDS	14	8.02 IDENTIFICATION DES DÉLÉGUÉS	14
8.03 PERMISSION TO LEAVE WORK	14	8.03 PERMISSION DE QUITTER LE TRAVAIL	14
8.04 DEFINITION OF GRIEVANCE	15	8.04 DÉFINITION D'UN GRIEF	15
8.05 SETTling OF GRIEVANCES	15	8.05 RÈGLEMENT DES GRIEFS	15
8.06 SUPPLEMENTARY AGREEMENTS	16	8.06 ENTENTES SUPPLÉMENTAIRES	16
8.07 FAILURE TO ACT WITHIN TIME LIMITS	16	8.07 À DÉFAUT D'AGIR DANS LE TEMPS ALLOUÉ	16
8.08 TECHNICAL OBJECTIONS TO GRIEVANCES	17	8.08 OBJECTIONS TECHNIQUES AUX GRIEFS	17
8.09 POLICY GRIEVANCE (GROUP GRIEVANCE)	17	8.09 GRIEF DE PRINCIPE (GRIEF DE GROUPE)	17
8.10 UNION MAY INITIATE GRIEVANCES	17	8.10 DROIT DU SYNDICAT D'INITIER DES GRIEFS	17
ARTICLE 9 - ARBITRATION	17	ARTICLE 9 - ARBITRAGE	17
9.01 ARBITRATOR	17		
9.02 FAILURE TO APPOINT	17		

9.03 ARBITRATOR - PROCEDURE.....	17	9.01 CHOIX D'UN ARBITRE.....	17
9.04 DECISION OF THE ARBITRATOR	18	9.02 FAUTE DE NOMINATION	17
9.05 DISAGREEMENT ON DECISION	18	9.03 ARBITRE - PROCÉDURE	17
9.06 EXPENSES OF THE ARBITRATOR.....	18	9.04 DÉCISION DE L'ARBITRE	18
9.07 AMENDMENT TO TIME LIMITS	18	9.05 DÉSACCORD AU SUJET DE LA DÉCISION	18
9.08 WITNESSES	18	9.06 DÉPENSES DE L'ARBITRE	18
9.09 APPOINTMENT OF ARBITRATOR	19	9.07 MODIFICATION AUX LIMITES DE TEMPS.....	18
9.10 DECISION OF ARBITRATOR.....	19	9.08 TÉMOINS	18
ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE	19	9.09 NOMINATION D'UN ARBITRE	19
10.01 DISCIPLINARY MEASURES.....	19	9.10 DÉCISION D'UN ARBITRE	19
10.02 SUSPENSION AND DISCHARGE	19	ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT	19
10.03 OMISSION OF GRIEVANCE STEPS.....	19	10.01 MESURES DISCIPLINAIRES	19
10.04 UNJUST SUSPENSION OR DISCHARGE	20	10.02 SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT	19
10.05 CLEARING OF RECORD	20	10.03 ACCÉLÉRATION DE LA PROCÉDURE DE GRIEFS.....	19
ARTICLE 11 - SENIORITY	20	10.04 SUSPENSION OU CONGÉDIEMENT INJUSTE	20
11.01 DEFINITION OF SENIORITY	20	10.05 RÉFÉRENCE AU DOSSIER ANTÉRIEUR	20
11.02 SENIORITY LISTS.....	21	ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ	20
11.03 TEMPORARY EMPLOYEES HIRED FROM OUTSIDE THE BARGAINING UNIT	21	11.01 DÉFINITION DE L'ANCIENNETÉ.....	20
11.04 LOSS OF SENIORITY	22	11.02 LISTES D'ANCIENNETÉ	21
11.05 TRANSFERS AND SENIORITY OUTSIDE BARGAINING UNIT	23	11.03 EMPLOYÉS TEMPORAIRES EMBAUCHÉS DE L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	21
ARTICLE 12 – PROMOTIONS AND STAFF CHANGES	23	11.04 PERTE D'ANCIENNETÉ.....	22
12.01 JOB POSTINGS	23	11.05 TRANSFERTS ET ANCIENNETÉ À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.....	23
12.02 INFORMATION IN POSTINGS	24	ARTICLE 12 – PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL	23
12.03 NO OUTSIDE ADVERTISING.....	24	12.01 AFFICHAGE DE POSTES VACANTS.....	23
12.04 RECOGNITION OF SENIORITY	24	12.02 RENSEIGNEMENTS DANS LES AFFICHAGES	24
12.05 QUALIFICATIONS TO OBTAIN A VACANT POSITION	25	12.03 AUCUNE ANNONCE À L'EXTÉRIEUR	24
12.06 TRIAL PERIOD	25	12.04 RECONNAISSANCE DE L'ANCIENNETÉ.....	24
12.07 UNION NOTIFICATION.....	25	12.05 QUALIFICATIONS POUR OBTENIR UN POSTE VACANT	25
12.08 JOB TRAINING	26	12.06 PÉRIODE D'ESSAI	25
12.09 JOB TRANSFERS	26	12.07 AVIS AU SYNDICAT	25
12.10 TEMPORARY POSITIONS	26	12.08 FORMATION.....	26
ARTICLE 13 - LAYOFFS AND RECALLS.....	27	12.09 TRANSFERTS DE POSTE.....	26
13.01 DEFINITION OF A LAYOFF	27	12.10 POSTES TEMPORAIRES.....	26
13.02 LAYOFF AND REHIRING PROCEDURE	27	ARTICLE 13 - MISES À PIED ET RAPPELS.....	27
13.03 NOTICE OF LAYOFF	27	13.01 DÉFINITION D'UNE MISE À PIED	27
13.04 GRIEVANCES CONCERNING LAYOFFS	28	13.02 MISE À PIED ET PROCÉDURE DE RÉEMBAUCHE.....	27
13.05 NO NEW EMPLOYEE	28	13.03 AVIS DE MISE À PIED	27
13.06 TECHNOLOGICAL CHANGE.....	28	13.04 GRIEFS EN RAPPORT AVEC DES MISES À PIED	28
13.07 MAXIMUM LENGTH OF RECALL PERIOD.....	28	13.05 AUCUN NOUVEL EMPLOYÉ	28
ARTICLE 14 - HOURS OF WORK	28	13.06 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	28
14.01 HOURS OF WORK	28	13.07 DURÉE MAXIMALE DE LA PÉRIODE DE RAPPEL	28
14.02 REST PERIODS.....	29	ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL	28
ARTICLE 15 - OVERTIME.....	29	14.01 HEURES DE TRAVAIL	28
15.01 DEFINITION OF OVERTIME.....	29	14.02 PÉRIODES DE REPOS	29
15.02 OVERTIME RATES	30	ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	29
15.03 OVERTIME	30	15.01 DÉFINITION DE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	29
15.04 MINIMUM PAY FOR CALL-BACK TIME	31		
15.05 TEMPORARY PERFORMANCE OF MANAGEMENT	31		

DUTIES	31	15.02 TAUX POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	30
15.06 NO LAYOFF TO COMPENSATE FOR OVERTIME	32	15.03 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	30
ARTICLE 16 - PUBLIC HOLIDAYS	32	15.04 PAYE MINIMALE POUR LE RAPPEL AU TRAVAIL	31
16.01 LIST OF HOLIDAYS.....	32	15.05 EXERCICE TEMPORAIRE DE FONCTIONS DE GESTION	31
16.02 HOLIDAYS FALLING ON WEEKENDS	33	15.06 AUCUNE MISE À PIED POUR COMPENSER POUR LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	32
16.03 HOLIDAY PAY	33	ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS	32
16.04 CHRISTMAS AND NEW YEAR'S DAY HOLIDAY	33	16.01 LISTE DES JOURS FÉRIÉS.....	32
ARTICLE 17 - VACATIONS	34	16.02 CONGÉS SURVENANT LA FIN DE SEMAINE	33
17.01 LENGTH OF VACATIONS	34	16.03 PAIEMENT DES CONGÉS	33
17.02 HOLIDAYS DURING VACATION	36	16.04 CONGÉ DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN.....	33
17.03 CALCULATION OF VACATION PAY	36	ARTICLE 17 – VACANCES.....	34
17.04 VACATION PERIOD	36	17.01 DURÉE DES VACANCES.....	34
17.05 VACATION PAY OR REIMBURSEMENT ON TERMINATION	37	17.02 CONGÉS FÉRIÉS DURANT LES VACANCES	36
17.06 SICKNESS DURING VACATIONS	37	17.03 CALCUL DE LA PAYE DE VACANCES	36
17.07 BEREAVEMENT LEAVE DURING VACATIONS.....	38	17.04 PÉRIODE DE VACANCES.....	36
ARTICLE 18 - SICK LEAVE PROVISIONS	38	17.05 PAYE DE VACANCES OU REMBOURSEMENT LORS D'UNE CESSATION D'EMPLOI	37
18.01 SICK LEAVE DEFINED.....	38	17.06 MALADIE DURANT LES VACANCES	37
18.02 AMOUNT OF SICK LEAVE.....	38	17.07 CONGÉ DE DEUIL EN PÉRIODE DE VACANCES	38
18.03 PROOF OF ILLNESS	39	ARTICLE 18 - CONGÉS DE MALADIE.....	38
18.04 RETENTION OF SICK LEAVE DURING LEAVE.....	39	18.01 DÉFINITION D'UN CONGÉ DE MALADIE.....	38
18.05 SICK LEAVE RECORDS.....	40	18.02 NOMBRE DE CONGÉS DE MALADIE.....	38
18.06 EMPLOYMENT INSURANCE PREMIUM.....	40	18.03 ATTESTATION MÉDICALE.....	39
REDUCTION	40	18.04 CONSERVATION DE CONGÉS DE MALADIE DURANT UNE ABSENCE	39
18.07 PAY-OUT OF ACCUMULATED SICK LEAVE ON TERMINATION OF EMPLOYMENT	40	18.05 COMPILATION DES CONGÉS DE MALADIE.....	40
ARTICLE 19 - LEAVE OF ABSENCE.....	41	18.06 REMBOURSEMENT DE RÉDUCTION DES PRIMES D'ASSURANCE-EMPLOI.....	40
19.01 FOR UNION BUSINESS	41	18.07 PAIEMENT DES JOURS ACCUMULÉS DE CONGÉ DE MALADIE À LA CESSATION D'EMPLOI	40
19.02 UNION CONVENTIONS	41	ARTICLE 19 - ABSENCE AVEC PERMISSION	41
19.03 LEAVE OF ABSENCE FOR UNION ACTIVITIES	41	19.01 POUR AFFAIRES SYNDICALES	41
19.04 PREGNANCY AND PARENTAL LEAVE.....	41	19.02 CONGRÈS SYNDICAUX	41
19.05 JURY OR COURT WITNESS DUTY	42	19.03 CONGÉS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES.....	41
19.06 EDUCATION LEAVE.....	42	19.04 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL	41
19.07 BEREAVEMENT LEAVE	43	19.05 JURÉ OU TÉMOIN.....	42
19.08 GENERAL LEAVE	43	19.06 CONGÉ POUR EXAMENS.....	42
19.09 PERSONAL LEAVE	44	19.07 CONGÉ DE DEUIL	43
19.10 PRE-PAID LEAVE PLAN	44	19.08 CONGÉS GÉNÉRAUX	43
19.11 LEAVE PROVIDED BY THE ESA	46	19.09 CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES	44
19.12 FAMILY MEDICAL LEAVE	47	19.10 RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....	44
ARTICLE 20 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES.....	47	19.11 CONGÉ PRÉVU PAR LA LNE	46
20.01 PAY DAYS.....	47	19.12 CONGÉ FAMILIAL POUR RAISONS MÉDICALES.....	47
20.02 PAY DURING TEMPORARY TRANSFERS.....	47	ARTICLE 20 - VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS.....	47
20.03 EDUCATION ALLOWANCE	48	20.01 JOURS DE PAYE	47
20.04 KILOMETRAGE ALLOWANCE.....	48	20.02 PAYE LORS DE TRANSFERTS TEMPORAIRES	47
20.05 MEAL ALLOWANCE	48	20.03 FRAIS POUR DES COURS.....	48
20.06 SALARY REVIEW	48	20.04 FRAIS DE DÉPLACEMENT	48
ARTICLE 21 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION	49	20.05 ALLOCATION POUR REPAS	48
21.01 JOB DESCRIPTION.....	49		
21.02 ELIMINATION OF PRESENT CLASSIFICATION	49		

21.03 CHANGES IN CLASSIFICATIONS.....	49	20.06 PROGRESSION DU SALAIRE	48
ARTICLE 22 – HEALTH AND WELFARE BENEFITS	50	ARTICLE 21 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS	49
22.01 ELIGIBILITY FOR BENEFITS.....	50	21.01 DESCRIPTION DE TÂCHES	49
22.02 INSURANCE PLANS.....	50	21.02 ÉLIMINATION D'UNE CLASSIFICATION EXISTANTE ...	49
22.03 PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS: REGULAR.....	52	21.03 CHANGEMENTS DE CLASSIFICATION.....	49
PART-TIME EMPLOYEES.....	52	ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX DES RÉGIMES DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE	50
22.04 PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS: TEMPORARY.	52	22.01 ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS	50
PART-TIME EMPLOYEES.....	52	22.02 PROGRAMMES D'ASSURANCES.....	50
22.05 PERCENTAGE IN LIEU OF BENEFITS: TEMPORARY.	53	22.03 POURCENTAGE TENANT LIEU D'AVANTAGES :	
FULL-TIME EMPLOYEES.....	53	EMPLOYÉS RÉGULIERS TEMPS PARTIEL.....	52
22.06 BENEFITS: PROBATIONARY EMPLOYEES.....	53	22.04 POURCENTAGE TENANT LIEU D'AVANTAGES :	
22.07 ONTARIO MUNICIPAL EMPLOYEES RETIREMENT....	53	EMPLOYÉS TEMPORAIRES TEMPS PARTIEL	52
SYSTEM.....	53	22.05 POURCENTAGE TENANT LIEU D'AVANTAGES :	
22.08 GENERAL.....	53	EMPLOYÉS TEMPORAIRES TEMPS PLEIN	53
22.09 TERMINATION OF INSURANCE PLANS	54	22.06 AVANTAGES : EMPLOYÉS EN PÉRIODE DE	
22.10 EMPLOYEES WHO ARE SIXTY-FIVE (65) YEARS OLD	54	PROBATION	53
ARTICLE 23 – HEALTH AND SAFETY	54	22.07 RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX	
23.01 COOPERATION ON SAFETY	54	DE L'ONTARIO.....	53
23.02 JOINT HEALTH AND SAFETY COMMITTEE	54	22.08 GÉNÉRAL	53
ARTICLE 24 - JOB SECURITY	55	22.09 CESSATION DES RÉGIMES D'ASSURANCE.....	54
24.01 JOB SECURITY	55	22.10 EMPLOYÉS DE SOIXANTE-CINQ (65) ANS	54
ARTICLE 25 - GENERAL CONDITIONS	55	ARTICLE 23 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	54
25.01 PROPER FACILITIES	55	23.01 COLLABORATION AU SUJET DE LA SÉCURITÉ	54
25.02 BULLETIN BOARDS.....	55	23.02 COMITÉ PARITAIRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ	54
25.03 LEGAL INDEMNITY	55	ARTICLE 24 - SÉCURITÉ D'EMPLOI	55
25.04 BRIEFCASES.....	55	24.01 SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	55
25.05 UNIFORMS AND SAFETY FOOTWEAR.....	56	ARTICLE 25 - CONDITIONS GÉNÉRALES	55
25.06 ACCESS TO PERSONNEL FILE.....	56	25.01 LOCAUX ADÉQUATS	55
25.07 UPDATE OF PERSONAL INFORMATION.....	56	25.02 TABLEAUX D'AFFICHAGE	55
ARTICLE 26 – DISTRIBUTION OF AGREEMENT	56	25.03 FRAIS JURIDIQUES	55
26.01 DISTRIBUTION OF AGREEMENT.....	56	25.04 PORTE-DOCUMENTS.....	55
ARTICLE 27 - TERM OF AGREEMENT	57	25.05 UNIFORMES ET CHAUSSURES DE SÉCURITÉ.....	56
27.01 EFFECTIVE DATE.....	57	25.06 ACCÈS AU DOSSIER PERSONNEL.....	56
27.02 CHANGES IN AGREEMENT.....	57	25.07 MISE À JOUR DES INFORMATIONS PERSONNELLES	56
27.03 NOTICE OF CHANGE.....	57	ARTICLE 26 – DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE	56
27.04 AGREEMENT TO CONTINUE IN FORCE.....	57	26.01 DISTRIBUTION DE LA CONVENTION.....	56
LETTER OF AGREEMENT 2009-02	60	ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION	57
LETTER OF AGREEMENT 2021-02	61	27.01 DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR.....	57
LETTER OF AGREEMENT 2021-03	64	27.02 CHANGEMENTS À LA CONVENTION.....	57
LETTER OF AGREEMENT 2023-03	66	27.03 AVIS DE CHANGEMENT.....	57
LETTER OF AGREEMENT 2026-01	68	27.04 LA CONVENTION DEMEURE EN VIGUEUR.....	57
APPENDIX A – PAY SCA	71	LETTRE D'ENTENTE 2009-02	60
APPENDIX B – LIST OF POSITIONS NON-UNIONIZED WITH LOCAL 2828	74	LETTRE D'ENTENTE 2021-02	61
		LETTRE D'ENTENTE 2021-03	64

LETTRE D'ENTENTE 2023-03	66
LETTRE D'ENTENTE 2026-01	68
ANNEXE A – ÉCHELLES SALARIALES.....	71
ANNEXE B – LISTE DES POSTES NON-SYNDIQUÉS DU LOCAL 2828	74

ARTICLE 1 – PREAMBLE

1.01

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

- 1) to maintain and improve the harmonious relations and to settle conditions of employment between the Employer and the Union;
- 2) to recognize the mutual value of joint discussions and negotiations in all matters pertaining to working conditions, employment and services;
- 3) to encourage efficiency in operation;
- 4) to promote the morale, well-being and security of all the employees in the bargaining unit.

1.02

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

1.03 Plural or Feminine Terms May Apply

Unless the context indicates otherwise, words used in the singular include the plural, and words used in the masculine include the feminine. In drafting this Agreement, as well as in any subsequent amendment or addition, the parties shall endeavour to favour the use of gender-neutral language to refer to the persons concerned, in particular through expressions such as “any employee,” “the staff,” “employees,” or any other equivalent wording.

1.04 Definition of days

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

1.05 French and English Versions

The French and English versions of this Collective Agreement are of equal value and are equally authoritative.

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

1.01

Attendu que chacune des parties liées par cette Convention désirent :

- 1) maintenir et améliorer les bonnes relations existantes entre elles et régler les conditions d'emploi entre l'Employeur et le syndicat;
- 2) reconnaître l'utilité pour chacune des parties liées par cette Convention de discuter et négocier conjointement tout sujet se rapportant aux conditions de travail, à l'emploi et aux services;
- 3) encourager l'efficacité au travail;
- 4) promouvoir le bien-être, la sécurité et le moral de tous les employés inclus dans l'unité de négociation.

1.02

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

1.03 Le pluriel et féminin peuvent s'appliquer

Sauf indication contraire du contexte, les termes employés au singulier comprennent le pluriel et ceux employés au masculin comprennent le féminin. Dans la rédaction de la présente convention et lors de toute modification ou ajout ultérieur, les parties s'efforcent de privilégier l'utilisation de formulations neutres désignant les personnes visées, notamment au moyen d'expressions telles que « toute personne salariée », « le personnel », « les personnes employées » ou toute autre formulation équivalente.

1.04 Définition de jours

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

1.05 Versions française et anglaise

Les versions française et anglaise dans cette Convention collective ont la même valeur et font également foi.

1.06 Definition - Categories of Employees

REGULAR EMPLOYEES

1) Regular full-time

A regular full-time employee is one who works the normal workweek stated in Article 14.01 a) of the Collective Agreement.

2) Regular part-time

A regular part-time employee is one who occupies a permanent position but whose number of hours per day and/or week and the working days vary depending on the position.

TEMPORARY EMPLOYEES

Temporary full-time and temporary part-time employees shall have all the rights under the provisions of this Agreement, except as otherwise specified, and may be discharged without recourse to the grievance and arbitration procedure. Notwithstanding the above, a regular full-time or part-time employee in a temporary position shall maintain all rights under this Collective Agreement.

1) Temporary full-time

A temporary full-time employee is one who works the normal workweek stated in Article 14.01 a) on a defined temporary basis not exceeding twelve (12) consecutive months. A mutual Agreement must be concluded with the Union for an extension of the position of six (6) months. This employee is entitled to the benefits and protection provided for in this Collective Agreement and receives eight percent (8%) in lieu of all benefits stated in Article 22.02. He must complete time sheets and is paid according to the applicable hourly rate.

1) Temporary part-time

A temporary part-time employee is an employee who works less than the hours of the normal workweek stated in Article 14.01 a). A temporary part-time employee works a fixed or variable number of hours for a defined temporary basis not exceeding twelve (12) months. The

1.06 Définitions de catégories d'employés

EMPLOYÉS RÉGULIERS

1) Régulier temps plein

L'employé régulier temps plein est celui qui travaille la semaine de travail normale stipulée à l'Article 14.01 a) de la Convention collective.

2) Régulier temps partiel

L'employé régulier temps partiel est celui qui occupe un poste permanent mais dont le nombre d'heures par jour et/ou semaine et les jours travaillés varient selon le poste.

EMPLOYÉS TEMPORAIRES

Les employés temporaires à temps plein et à temps partiel ont tous les droits conférés par les dispositions de cette Convention sauf lorsqu'il est prévu autrement, et ils peuvent être congédiés sans qu'ils puissent avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Nonobstant ce qui précède, un employé régulier temps plein ou temps partiel qui occupe un poste temporaire maintient tous les droits prévus à la Convention collective.

1) Temporaire temps plein

L'employé temporaire temps plein est celui qui travaille la semaine de travail normale stipulée à l'Article 14.01 a) sur une base temporaire définie ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs. Une entente mutuelle doit être conclue avec le syndicat pour la prolongation de poste de six (6) mois. Celui-ci a droit aux avantages sociaux et protections mentionnés dans la présente Convention collective et reçoit huit pourcent (8 %) tenant lieu de tous les avantages prévus à l'Article 22.02. L'employé doit remplir des feuilles de temps et est rémunéré selon le taux horaire qui s'applique.

1) Temporaire temps partiel

L'employé temporaire temps partiel est celui qui travaille moins d'heures que celles de la semaine de travail normale stipulée à l'Article 14.01 a). Il bénéficie d'un nombre d'heures de travail fixes ou variables sur une base temporaire définie ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs.

employee must complete time sheets and is paid every two (2) weeks according to the applicable hourly rate. The employee is entitled to the protections provided for in this Collective Agreement and receives twelve percent (12%) in lieu of all benefits stated in Articles 16.01, 18, 19.09 and 22.02.

PROBATIONARY EMPLOYEES

New employees shall be on probation for a period of one hundred and fifty (150) calendar days as of their first regular work day.

Probationary employees shall have all the rights under the provisions of this Agreement, except as otherwise specified, and may be discharged without recourse to the grievance and arbitration procedure. However, after their probationary period is completed, their seniority shall be retroactive to the employee's date of hire in accordance with Article 11.01.

This probationary period may be extended for period of ninety (90) calendar days at the Employer's request provided the Employer does not abuse this permission and/or it does not become a normal practice. If the probationary period is extended, the Employer shall advise the union.

Probationary employees are entitled to the benefits and protections provided for in this Collective Agreement save and except short term disability insurance stated in Article 18 and long-term disability insurance stated in Article 22.

ARTICLE 2 - MANAGEMENT RIGHTS

2.01 Management Rights

The Union recognizes that it is Employer's sole right to exercise the regular and customary functions of Management and to direct its working force.

L'employé doit remplir des feuilles de temps, il est rémunéré selon le taux horaire qui s'applique, et son salaire lui est versé aux deux (2) semaines. Il a droit aux protections stipulées dans la Convention collective et reçoit douze pourcent (12 %) tenant lieu de tous les avantages prévus aux Articles 16.01, 18, 19.09 et 22.02.

EMPLOYÉS EN PROBATION

Les nouveaux employés ont une période de probation de cent cinquante (150) jours civils débutant à la première journée normale de travail.

Ils jouissent de tous les droits prévus dans la présente Convention sauf lorsqu'il est prévu autrement et ils peuvent être congédiés sans qu'ils puissent avoir recours à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage. Toutefois, une fois terminée cette période de probation, ils acquièrent des droits d'ancienneté avec effet rétroactif à leur date d'embauchage conformément à l'Article 11.01.

Cette période de probation peut être prolongée pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils à la demande de l'Employeur à condition que celui-ci n'abuse pas de cette permission et/ou que cette mesure ne devienne pas une pratique de tous les jours. Si la période de probation est prolongée, l'Employeur informe le syndicat.

Les employés en probation ont droit aux avantages sociaux et protections prévus dans la Convention collective à l'exception de l'assurance invalidité de courte durée mentionnée à l'Article 18 et de l'assurance invalidité de longue durée mentionnée à l'Article 22.

ARTICLE 2 - DROITS DE LA DIRECTION

2.01 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'Employeur d'exercer les privilèges et fonctions habituellement attribués à la direction et de diriger son personnel.

ARTICLE 3 – RECOGNITION

3.01

The Employer recognizes the Canadian Union of Public Employees and its Local 2828 as the sole and exclusive bargaining agent for all clerical, office and technical employees of the Corporation of the United Counties of Prescott and Russell, Ontario, save and except the positions listed at Appendix B of this Collective Agreement.

Those employed in programs specifically conceived to offer work experience favouring integration in the workplace, subsidized, in whole or in part by Government, shall not be covered by the Collective Agreement. Such programs shall not reduce the number of hours or pay of regular employees nor displace any member of the bargaining unit.

The Employer shall not use such programs to prevent the creation of positions inside the bargaining unit.

3.02 Other Agreement

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

3.03 Work of the Bargaining Unit

Employees whose jobs are not in the bargaining unit shall not work on jobs included in the bargaining unit, except for purposes of instruction, experimentation or in emergencies when regular employees are not available and provided that the act of performing the above-mentioned operations does not reduce the hours of work or pay of any employee.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

3.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section 2828 comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés cléricaux, de bureau et techniques de la Corporation des Comtés unis de Prescott et Russell, Ontario, à l'exception des postes prévues à l'Annexe B de la présente Convention collective.

Les personnes employées en vertu de programmes conçus spécifiquement dans le but de leur offrir une expérience de travail favorisant leur intégration sur le marché du travail, et subventionnée en tout ou en partie par le gouvernement ne sont pas couvertes par cette Convention collective. Ces programmes ne diminueront pas le nombre d'heures de travail ou de paye d'aucun membre de l'unité de négociation.

L'Employeur ne se servira pas de ces programmes pour éviter la création de postes à l'intérieur de l'unité de négociation.

3.02 Autre entente

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

3.03 Travail de l'unité de négociation

Les employés exclus de l'unité de négociation ne doivent pas être affectés aux postes inclus dans l'unité de négociation sauf à des fins de formation ou d'expérience ou lors d'urgences lorsque les employés réguliers ne sont pas disponibles et à condition que l'exécution de ces travaux par eux ne réduise en rien les heures de travail et le salaire des employés syndiqués.

ARTICLE 4 - DISCRIMINATION

4.01 No Discrimination

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

4.02 No Discrimination for Union Activities

The Employer and the Union agree that there shall be no discrimination, intimidation, restriction, or coercion with respect to any employee in the matter of hiring, wage rates, training, upgrading, promotion, transfer, layoff, recall, discipline, classification, discharge or otherwise by reason of her membership or legal activity in the Union.

The Union agrees that there shall be no solicitation of employees for Union membership on the Employer's premises during the employees' working hours. The Employer may take any disciplinary action necessary for any violation of this provision.

ARTICLE 5 - UNION SECURITY

5.01 Union Members

Any employee who is a member, becomes a member or is reinstated as a member of the Union, shall, as a condition of continued employment, maintain such membership in good standing.

A new employee who is not a member of the Union signatory to this Agreement shall join the Union within thirty (30) days after the commencement of his employment.

ARTICLE 4 – DISCRIMINATION

4.01 Absence de discrimination

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

4.02 Absence de discrimination pour activités syndicales

L'Employeur et le syndicat conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination, d'intimidation, de restrictions ni de coercition à l'égard de tout employé dans les questions d'embauche, de taux salariaux, de formation, de perfectionnement, d'avancement, de mutation, de licenciement, de rappel, de discipline, de classification, de congédiement ou autre, du fait de son appartenance ou de son activité légitime au syndicat.

Le syndicat s'engage pour sa part à ne mener aucune campagne de recrutement dans les locaux de l'Employeur durant les heures de travail des employés. En cas de dérogation, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires jugées nécessaires.

ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Membres du syndicat

Tout employé membre, qui devient membre ou qui est réintégré comme membre du syndicat doit, comme condition du maintien de son emploi, demeurer en règle avec le syndicat.

Un nouvel employé qui n'est pas membre du syndicat signataire de cette Convention doit adhérer au syndicat dans les trente (30) jours suivant son embauche.

5.02 Membership Dues

The Employer shall deduct from each employee in the bargaining unit union dues, initiation fees and other levies in accordance with the Union constitution and/or by-laws.

5.03 Deductions

Deductions shall be made from the payroll of every employee in the bargaining unit every pay period and shall be forwarded to the National Secretary-Treasurer of the Union not later than the fifteenth (15th) day of the following month, accompanied by a list of the employees' names, the amount of deductions for each employee and total monthly regular wages paid to each employee during the month.

In consideration of the deduction and remittance of the dues to the Union by the Employer, the Union agrees to indemnify and compensate the Employer against all claims and to release him of all responsibilities following the application of this Article.

ARTICLE 6 - INFORMATION TO NEW EMPLOYEES

6.01 New Employees

The Employer agrees to inform each new employee of the fact that a Collective Agreement is in effect, to supply these employees with a copy of this Agreement and to inform the said employee with the names of the Stewards.

The Steward concerned shall be permitted to meet with the new employee during rest periods in order to acquaint the employee with his rights.

ARTICLE 7 - LABOUR-MANAGEMENT RELATIONS

7.01 Representation

The Union will provide the Director of Human Resources with the names of the individuals authorized to represent the Union.

7.02 Negotiating Committee

The Union shall appoint four (4) members to a negotiating committee whose duties will be to deal

5.02 Retenue des cotisations syndicales

L'Employeur doit prélever de chacun des employés dans l'unité de négociation, toutes les cotisations syndicales, frais d'initiation et autres prélèvements dus au syndicat en vertu de sa constitution et/ou de ses règlements.

5.03 Perception des cotisations syndicales

Les cotisations doivent être prélevées à chaque période de paye à même la paye de chacun des employés de l'unité de négociation et doivent être expédiées au Secrétaire-trésorier national du Syndicat au plus tard le quinzième (15e) jour du mois suivant, accompagnées d'une liste comprenant les noms des employés, le montant des cotisations prélevées à chaque employé et le montant total des salaires réguliers mensuels payés à chaque employé durant le mois.

Moyennant la retenue et l'envoi de la cotisation au syndicat par l'Employeur, le syndicat convient d'indemniser et de dédommager l'Employeur contre toute réclamation et de le dégager des responsabilités découlant de l'application du présent Article.

ARTICLE 6 - RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS

6.01 Nouveaux employés

L'Employeur s'engage à informer chacun des nouveaux employés de l'existence d'une Convention collective, de fournir à ces employés une copie de ladite Convention et d'informer ceux-ci des noms des Délégués syndicaux.

Le Délégué concerné aura le droit de rencontrer le nouvel employé durant les périodes de repos afin de le mettre au courant de ses droits.

ARTICLE 7 - RELATIONS PATRONALES/ SYNDICALES

7.01 Représentants syndicaux

Le syndicat doit fournir au directeur des ressources humaines une liste des personnes autorisées à le représenter.

7.02 Comité de négociation

Le syndicat doit désigner quatre (4) représentants pour siéger au sein d'un comité de négociation

with the Employer in order to negotiate, renew or amend the Collective Agreement.

7.03 Representatives of the Canadian Union of Public Employees

The Union shall have the right at any time to have the assistance of 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 in order to investigate and assist in the settlement of a grievance.

7.04 Meeting of Negotiating Committee

If either party wishes to call a meeting of the committee, the meeting shall be held at a time and place fixed by mutual agreement.

7.05 Time Off for Meetings

- a) Any representative of the Union who sits on the bargaining, grievance, labour-management or any other joint committees or joint meetings with the Employer has the right to attend those meetings with the Employer held during their working hours without loss of wages and benefits and with accumulation of seniority and service. A fifteen (15) minute preparation period is provided immediately prior to the meetings.
- b) Wages for any other preparation time required by Union members of committees stipulated in article 7.05 (a), during which time such members are absent from work and approved by the Employer, shall be reimbursed to the Employer by the Union within thirty (30) days following the issuance of the invoice by the Employer. Absences from work for preparation time must not affect the operations of the department and the approval of these absences by the Employer shall not be unreasonably withheld. Seniority and service shall continue to accumulate during such absences.

dont le rôle consistera à traiter avec l'Employeur dans le but de négocier, renouveler ou amender la Convention collective de travail.

7.03 Représentants du Syndicat canadien de la fonction publique

Le syndicat a le droit en tout temps de faire appel à des représentants du Syndicat canadien de la fonction publique alors qu'il traite ou négocie avec l'Employeur. Ces représentants doivent avoir accès aux locaux de l'Employeur afin d'enquêter par rapport à tout grief et de participer à son règlement.

7.04 Réunion du comité de négociation

Lorsque l'une ou l'autre des parties désire convoquer une réunion du comité de négociation, la rencontre doit se dérouler à une heure et dans un endroit convenable aux deux (2) parties.

7.05 Temps alloué pour les réunions

- a) Tout représentant du syndicat siégeant au sein de comités de négociation, de griefs, relations patronales-syndicales ou pour tout autre comité ou rencontre conjointe avec l'Employeur pourra se prévaloir du droit d'assister aux rencontres avec l'Employeur ayant lieu durant leurs heures de travail, sans perte de salaire et avantages sociaux et avec accumulation d'ancienneté et de service. Une période de préparation de quinze (15) minutes immédiatement précédant les rencontres est prévue.
- b) Le salaire pour tout autre temps de préparation requis par des membres de comités du syndicat stipulés à l'article 7.05 (a), pendant lequel ces membres sont absents du travail et approuvé par l'Employeur, sera remboursé à l'Employeur par le syndicat dans les trente (30) jours suivant la date d'émission de la facture par l'Employeur. Les absences du travail pour du temps de préparation ne peuvent affecter les opérations du département l'approbation de ces absences par l'Employeur ne sera refusée de façon déraisonnable. L'ancienneté et le service continueront à s'accumuler au cours de ces absences.

7.06 Technical Information

Upon request by the Union, the Employer shall provide to the Union a list of employees with their contact information, including telephone number and mailing address, their position and salary as well as a copy of the pension and benefit plans specifications for purposes of collective bargaining.

No later than January 31st of each year, the Employer will send to the Union a list of names and addresses of all employees as of January 1st of the same year.

7.07 Employer/Union Operational Committee

The Employer will acknowledge the different Employer/Union departmental operational committees. The committees' purpose will be to discuss different operational topics of common interest with the Department Head. A convening notice may be issued by either party and should state the subjects to be discussed. It is understood that all topics considered during that meeting cannot change or modify the intention or interpretation of the Articles already in the Collective Agreement.

ARTICLE 8 - GRIEVANCE PROCEDURE

8.01 Election of Stewards

The Employer agrees to recognize a maximum of four (4) Union Stewards to be elected or appointed by the Union from amongst employees in the bargaining unit who have completed their probationary period for the purpose of processing grievances in accordance with the agreed procedure.

8.02 Name of Stewards

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

8.03 Permission to Leave Work

The Employer agrees that Stewards shall not be hindered, coerced, restrained or interfered with in any way in the performance of their duties, while investigating disputes and presenting grievances as provided for in this Article. The Union

7.06 Information technique

Sur demande du syndicat, l'Employeur remettra à celui-ci une liste des employés indiquant leurs coordonnées, leur numéro de téléphone, leur adresse postale, leur poste et leur salaire, ainsi que copie des dispositions des régimes de retraite et d'avantages sociaux aux fins de la négociation collective.

Au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'Employeur fera parvenir au syndicat une liste des noms et adresses de tous les employés en date du 1^{er} janvier de la même année.

7.07 Comité opérationnel patronal/syndical

L'Employeur reconnaîtra les différents comités patronal/syndical départementaux. Les comités auront comme fonction de discuter auprès du chef de département des sujets d'ordre opérationnels communs. Un avis de convocation peut être émis par l'une ou l'autre des parties, lequel devrait contenir les sujets à être abordés. Il est bien entendu que tout sujet découlant de cette réunion ne peut changer ni modifier l'intention ou l'interprétation des Articles déjà existants à l'intérieur de la Convention collective.

ARTICLE 8 - PROCÉDURE DE GRIEFS

8.01 Élection des Délégués syndicaux

L'Employeur accepte de reconnaître au plus quatre (4) Délégués choisis ou désignés par le syndicat parmi les employés membres de l'unité de négociation qui ont terminé leur période de probation, le but étant le traitement des griefs selon la procédure convenue.

8.02 Identification des Délégués

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

8.03 Permission de quitter le travail

L'Employeur s'engage à n'exercer aucune pression induite ou à ne gêner, de quelque manière que ce soit, les Délégués syndicaux dans l'exercice de leurs fonctions, que ce soit lorsqu'ils enquêtent à la suite de différends ou présentent

understands and agrees that each Steward is employed to perform full-time work for the Employer and that he will not leave his work during working hours, except to perform his duties under this Agreement. Therefore, no Steward shall leave his work without obtaining permission from his supervisor. Such permission will be granted without undue delay. When resuming his regular duties and responsibilities, such Steward shall again report to his immediate supervisor.

8.04 Definition of Grievance

A grievance shall be defined as any difference arising out of the interpretation, application, administration or alleged violation of the Collective Agreement. No grievance shall be considered where the circumstances giving rise to it occurred or originated more than thirty (30) working days before the filing of the grievance.

8.05 Settling of Grievances

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

Step 1

The aggrieved employee shall advise verbally his immediate supervisor of any problem. They must try between themselves to settle the problem as soon as possible.

Step 2

If the aggrieved employee does not agree with his immediate supervisor, he shall refer the case to his Steward. The Steward and a member of the executive shall jointly submit a written description indicating the reasons of the grievance and the redress desired, and shall proceed to try to settle the dispute if possible with the Head of the department, accompanied by the employee and the supervisor involved if possible. Following receipt of the grievance at Step 2, the head of the department will have ten (10) working days to contact the Steward, the aggrieved employee and the supervisor concerned in order to hold a

des griefs comme le prévoit cet Article. Le syndicat reconnaît que chaque Délégué syndical demeure un employé appelé à accomplir son travail à temps plein pour l'Employeur et que, à ce titre, il ne peut donc quitter son poste pendant les heures normales de travail, sauf pour remplir les fonctions qui lui sont propres en vertu de la présente Convention. Par conséquent, aucun Délégué syndical ne doit quitter son poste sans avoir préalablement obtenu la permission de son superviseur. Cette permission doit lui être accordée sans délai inutile. Lorsqu'il reprend ses fonctions et ses responsabilités normales, le Délégué se présente aussi à son superviseur immédiat.

8.04 Définition d'un grief

Un grief se définit comme un différend quant à l'interprétation, l'application, l'administration ou une présumée infraction à la Convention collective. Aucun grief ne sera considéré s'il est déposé dans une période excédant trente (30) jours ouvrables suivant la date donnant lieu à l'incident.

8.05 Règlement des griefs

Afin de tenter de régler les griefs aussi rapidement et de façon aussi juste que possible, les étapes suivantes doivent être suivies :

Première étape

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

Deuxième étape

Si l'employé qui se croit lésé ne parvient pas à s'entendre avec son superviseur immédiat, il doit référer le cas à son Délégué syndical. Ce dernier ainsi qu'un membre de l'exécutif devront présenter conjointement une description écrite citant les raisons du grief ainsi que le redressement désiré et verra à régler le grief si possible avec le chef du département, en présence de l'employé et du superviseur impliqué si possible. Le chef du département aura dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief en deuxième étape pour contacter le Délégué syndical, le plaignant et le superviseur impliqué

meeting within the following ten (10) working days and attempt to reach a settlement. The head of the department shall render a decision in writing within ten (10) working days from the date the meeting is held.

Step 3

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

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

The grievor and his representatives will not sustain any salary loss due to that meeting during regular work hours.

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

Step 4

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

8.06 Supplementary Agreements

Supplementary Agreements, if any, when duly signed by both parties, shall form part of this Agreement and shall be subject to the grievance and arbitration procedure.

8.07 Failure to Act Within Time Limits

The time limits in the grievance procedure are mandatory. However, failure of the grievor or the Union to process a grievance within the specified time limit shall not prejudice the Union on any future identical grievance.

afin de tenir une réunion dans les dix (10) jours ouvrables suivants afin d'en arriver à un règlement dans la mesure du possible. Le chef du département doit rendre une décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la tenue de la réunion.

Troisième étape

Si une entente n'est pas conclue, le syndicat peut, dans un délai maximal de dix (10) jours ouvrables, en appeler par écrit au directeur des ressources humaines.

Le directeur des ressources humaines aura dix (10) jours ouvrables, suivant la réception du grief en troisième étape, pour convoquer les parties à une réunion avec le plaignant afin d'en arriver à un règlement dans la mesure du possible.

Le plaignant et ses représentants ne subiront aucune perte de salaire pour une telle réunion durant les heures régulières de travail.

Le directeur des ressources humaines aura dix (10) jours ouvrables suivant la réunion pour communiquer sa réponse écrite au syndicat.

Quatrième étape

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

8.06 Ententes supplémentaires

Toute entente supplémentaire, s'il y a lieu, lorsque dûment signée par les deux (2) parties est automatiquement intégrée à la présente Convention et est également sujette aux procédures de griefs et d'arbitrage.

8.07 À défaut d'agir dans le temps alloué

Les délais prévus à la procédure de griefs sont obligatoires. Toutefois, le défaut de l'employé ou du syndicat de respecter ces délais ne doit pas porter préjudice au syndicat lors d'un autre grief identique.

8.08 Technical Objections to Grievances

No grievance shall be defeated by a technical objection and the arbitrator shall have the power to determine the real matter in dispute and to give a decision according to equitable principles and the justice of the case.

8.09 Policy Grievance (Group Grievance)

Where a grievance involves a question of general application or interpretation, or where a group of employees, or the Union or Management has a grievance, such a grievance shall be submitted directly to Step 2 of the grievance and arbitration procedure, within thirty (30) calendar days following the occurrence of the event causing the said grievance.

8.10 Union May Initiate Grievances

The Union and its representatives shall have the right to originate a grievance for an employee, or group of employees other than through an employee or Steward, and to seek adjustment with the Employer in the manner provided in the grievance and arbitration procedure. Such a grievance shall commence at Step 2 and must identify the employee concerned.

ARTICLE 9 - ARBITRATION

9.01 Arbitrator

When either party requests that a grievance be submitted to an arbitrator, the request shall be made by registered mail, addressed to the other party to this Agreement. The two (2) parties shall then meet to select an impartial arbitrator.

9.02 Failure to Appoint

If the two (2) parties to this Agreement fail to agree on the selection of an arbitrator within ten (10) working days of the receipt of the request, the appointment shall be made by the Minister of Labour upon the request of either party.

9.03 Arbitrator - Procedure

The arbitrator may determine his own procedure but shall give the full opportunity to all parties to present evidence and make their representations.

8.08 Objections techniques aux griefs

Aucun grief ne doit être défait en vertu d'une objection technique et l'arbitre dispose du pouvoir nécessaire pour déterminer la cause réelle du litige et pour rendre une décision reposant sur des principes d'équité et de justice.

8.09 Grief de principe (Grief de groupe)

Lorsqu'un grief concerne une question d'application ou d'interprétation générale ou lorsqu'un groupe d'employés ou le syndicat ou l'Employeur ont un grief, un tel grief doit être soumis directement à la deuxième étape de la procédure de griefs et d'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'événement donnant lieu à ce grief.

8.10 Droit du syndicat d'initier des griefs

Le syndicat et ses représentants ont le droit de soumettre un grief pour un employé ou un groupe d'employés sans que cela ne soit fait par l'employé ou un Délégué et de demander un redressement à l'Employeur de la manière prévue à la procédure de griefs et d'arbitrage. Un tel grief sera soumis à la deuxième étape et doit identifier l'employé concerné.

ARTICLE 9 - ARBITRAGE

9.01 Choix d'un arbitre

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à un arbitre, la requête doit être faite par courrier recommandé, adressée à l'autre partie à la présente Convention. Les deux (2) parties doivent ensuite se rencontrer pour choisir un arbitre impartial.

9.02 Faute de nomination

Si les deux (2) parties liées par cette Convention ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la requête, la nomination doit être faite par le ministre du Travail sur requête de l'une ou l'autre des parties.

9.03 Arbitre - Procédure

L'arbitre peut déterminer sa propre façon de procéder tout en donnant la chance à toutes les parties de présenter une preuve et de faire leurs

The arbitrator shall hear and determine the differences or allegations and render a decision within ten (10) working days from the date of his appointment.

9.04 Decision of the Arbitrator

The decision of the arbitrator shall be final, binding and enforceable on all parties, but in no event shall the arbitrator have the power to change this Agreement or to later modify or amend any of its provisions. However, the arbitrator shall have the power to dispose of any discharge or a discipline grievance by any arrangement which, in his opinion, he deems just and equitable.

9.05 Disagreement on Decision

Should the parties disagree as to the meaning of the decision, either party may apply to the arbitrator to convene a meeting in order to clarify the decision and the arbitrator shall do so within ten (10) working days.

9.06 Expenses of the Arbitrator

Each party shall pay:

- 1) one half (½) of the fees and expenses of the arbitrator;
- 2) the Union shall reimburse the Employer within thirty (30) calendar days from the date of receiving the invoice for the salary and benefits equivalent to their witnessing periods plus any other expenses of its witnesses.

9.07 Amendment to Time Limits

The time limits fixed in both the grievance and arbitration procedures may be extended by consent of both parties to this Agreement.

9.08 Witnesses

At any stage of the grievance or arbitration procedure, the parties may have the assistance of the employee concerned as a witness and any other witness. All reasonable arrangements will be made to permit the conferring parties or the arbitrator to have access to the Employer's

représentations. L'arbitre doit entendre et déterminer le point litigieux et doit rendre sa décision dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la date de sa nomination.

9.04 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre est finale, irrévocable et exécutoire pour toutes les parties, mais en aucun cas l'arbitre n'a le pouvoir de changer la présente Convention, de la modifier ou d'amender les dispositions qui y sont incluses. Toutefois, l'arbitre a le pouvoir de décider de tout grief de congédiement ou de discipline d'une façon qui, à son avis, est juste et équitable.

9.05 Désaccord au sujet de la décision

Si les parties sont en désaccord quant à la signification de la décision, l'une ou l'autre des parties peuvent faire demande auprès de l'arbitre pour convoquer une réunion dans le but de clarifier la décision et l'arbitre doit accéder à une telle demande dans un délai de dix (10) jours ouvrables.

9.06 Dépenses de l'arbitre

Chacune des parties doit payer :

- 1) la moitié des frais et dépenses de l'arbitre;
- 2) le syndicat devra rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours calendrier suivant la date de la réception de la facture pour le salaire et les avantages sociaux équivalents à la période de témoignage ainsi que les dépenses de ses témoins.

9.07 Modification aux limites de temps

Les limites de temps établies dans la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées si les deux (2) parties à la présente Convention y consentent.

9.08 Témoins

À n'importe quelle étape de la procédure de griefs et d'arbitrage, les parties peuvent avoir recours à l'employé lésé comme témoin ainsi qu'à tout autre témoin. Toutes les mesures jugées raisonnables doivent être prises pour permettre aux parties impliquées ou à l'arbitre de constater sur les lieux

premises to view any working conditions which may be relevant to the settlement of the grievance.

9.09 Appointment of Arbitrator

No person may be appointed as an arbitrator who has been involved in an attempt to negotiate or settle the grievance.

9.10 Decision of Arbitrator

An arbitrator shall not be authorized to make any decision inconsistent with the provisions of this Agreement, nor to alter, modify, add to or amend any part of this Agreement.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION AND DISCHARGE

10.01 Disciplinary Measures

Whenever the Employer deems it necessary to discipline an employee in a manner indicating that discharge may follow if the employee repeats or omits the act complained of, or the employee fails to bring his work up to a required standard by a given date, the Head of Department or the supervisor shall, within five (5) working days thereafter, give written particulars of such discipline to the local Union President, with a copy to the employee involved.

10.02 Suspension and Discharge

When an employee is suspended or discharged, he shall be given the reason in the presence of his Steward if he is immediately available or alternatively in the presence of another bargaining unit member as selected by the employee. The employee shall confirm in writing his denial of any representation.

10.03 Omission of Grievance Steps

An employee considered by the Union to be wrongfully or unjustly discharged or suspended shall be entitled to a hearing under Article 8 of the grievance procedure. Steps 1 and 2 of the grievance procedure shall be omitted in such cases.

de travail les conditions de travail pertinentes au règlement du grief.

9.09 Nomination d'un arbitre

Ne peut être nommé comme arbitre quiconque a été associé à une tentative de négociation ou de règlement du grief.

9.10 Décision d'un arbitre

Un arbitre n'aura en aucun cas le pouvoir de rendre une décision allant à l'encontre des dispositions de la présente Convention, ou de changer, modifier, ajouter ou amender toute partie de la présente Convention.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE, SUSPENSION ET CONGÉDIEMENT

10.01 Mesures disciplinaires

Lorsque l'Employeur juge nécessaire d'imposer une mesure disciplinaire contre un employé de manière à indiquer qu'un congédiement peut survenir à toute répétition ou omission du geste visé ou encore si l'employé ne parvient pas à améliorer son travail avant une date précise, le chef de département ou le superviseur doit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables, fournir par écrit au Président du syndicat local, avec copie à l'employé concerné, un rapport circonstancié sur la mesure disciplinaire en question.

10.02 Suspension et congédiement

Lorsqu'un employé est suspendu ou congédié, la raison d'une telle décision doit lui être donnée en présence de son Délégué syndical s'il est disponible dans l'immédiat ou, dans l'alternative, en présence d'un autre membre de l'unité d'accréditation du département tel que choisi par l'employé. L'employé devra confirmer son refus de représentation en écrit.

10.03 Accélération de la procédure de griefs

Si le syndicat juge qu'un employé a été congédié ou suspendu de façon injuste ou abusive, il peut réclamer, au nom de l'employé concerné, qu'une audition soit tenue en vertu de l'Article 8 de la procédure de griefs. Les première et deuxième étapes sont omises dans un tel cas.

10.04 Unjust Suspension or Discharge

Should it be found upon investigation that an employee has been unjustly suspended or discharged, such an employee shall be immediately reinstated in his former position, and shall accumulate seniority and service and be compensated for all time lost in an amount equal to his normal earnings during the pay period immediately preceding his discharge or suspension, or by any other arrangement as to compensation which is just and equitable in the opinion of the parties or in the opinion of the arbitrator, if the matter is referred to arbitration.

10.05 Clearing of Record

In matters of discipline, the Employer shall not be entitled to consider disciplinary measures after a period of eighteen months (18), provided that no other offence has occurred during that period. If a subsequent disciplinary measure that is of a similar or related nature occurs, the Employer will add six (6) months per disciplinary measure to the original eighteen (18) month period.

ARTICLE 11 - SENIORITY

11.01 Definition of seniority

Seniority is defined as the length of continuous service with the Employer, expressed in hours for all regular full-time employees. For all other categories of regular or temporary employees, seniority is expressed in paid hours up to a maximum annual amount of hours equivalent to a comparable full-time position.

Part-time and temporary employees will attain one year of seniority after one-thousand, eight hundred and twenty (1,820) hours if the comparable full-time position is scheduled to work thirty-five (35) hours per week, and two-thousand and eighty (2,080) hours if the comparable full-time position is scheduled to work forty (40) hours per week.

Seniority is a factor used when selecting vacation periods, promotions, demotions, transfers, layoffs and recalls. Seniority shall be on a bargaining unit basis but shall respect the differences in skills.

10.04 Suspension ou congédiement injuste

S'il est établi après enquête qu'un employé a été injustement suspendu ou congédié, ledit employé est immédiatement réintégré à la fonction qu'il occupait et il doit accumuler l'ancienneté et le service et être rémunéré pour tout le temps perdu à un montant équivalent à ses revenus normaux durant la période de paye précédant immédiatement son congédiement ou sa suspension ou par tout autre moyen de compensation juste et équitable selon l'opinion des parties concernées ou celle de l'arbitre, si le cas est référé à l'arbitrage.

10.05 Référence au dossier antérieur

Pour fins disciplinaires, l'Employeur ne pourra tenir compte d'une mesure disciplinaire après une période de dix-huit (18) mois de l'avis d'une telle mesure, pourvu que nulle autre infraction n'ait eu lieu durant cette période. Si une mesure disciplinaire subséquente de nature similaire et/ou reliée devait se produire, l'Employeur rajoutera six (6) mois pour chacune des mesures disciplinaires subséquentes à la période initiale de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 11 – ANCIENNETÉ

11.01 Définition de l'ancienneté

L'ancienneté signifie la durée de service continu auprès de l'Employeur, exprimée en heures pour tout employé à temps plein régulier. Pour toutes autres catégories d'employés réguliers ou temporaires, l'ancienneté est exprimée en heures de travail payées jusqu'au montant maximum annuel d'heures équivalent pour le poste temps plein comparable.

Les employés à temps partiel et temporaires obtiennent une année d'ancienneté après mille huit cent vingt (1 820) heures si le poste à temps plein servant à la comparaison est d'une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures et après deux mille quatre-vingts (2 080) heures si le poste à temps plein servant à la comparaison est d'une durée hebdomadaire de quarante (40) heures.

L'ancienneté compte parmi les critères servant à déterminer la sélection des vacances et les mesures d'avancement, de rétrogradation, de mutation, de mise à pied et de rappel.

When a temporary employee is appointed to a regular position, the seniority is determined and recognized as of the last hire date preceding the appointment to the regular position.

An employee who previously worked in a position of forty (40) hours per week and is transferred or appointed to a position of thirty-five (35) hours per week shall see his seniority adjusted to reflect a thirty-five (35) hour work week. An employee who previously worked in a position of thirty-five (35) hours per week and is transferred or appointed to a position of forty (40) hours per week, shall see his seniority adjusted to a forty (40) hour work week.

11.02 Seniority Lists

A seniority list is attached hereto and is updated and posted no later than January 31st as per the hours paid on the last pay period closest to January 1st.

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

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

11.03 Temporary Employees Hired from Outside the Bargaining Unit

An employee hired on a temporary full-time or temporary part-time basis from outside the bargaining unit in accordance with Article 12.01 of the Collective Agreement, shall be entitled to the benefits and protection provided for in this Agreement unless provided otherwise. The time worked will count towards his probationary period of one hundred and fifty (150) calendar days. This probationary period may be extended by the Employer's request provided the Employer does

L'ancienneté se calcule à l'échelle de l'unité de négociation, mais tient compte des différences de compétences. Lorsqu'un employé temporaire est nommé à un poste régulier, l'ancienneté est déterminée et reconnue à partir de la dernière date d'embauchage précédant la nomination au poste régulier.

Un employé qui occupait un poste d'une durée hebdomadaire de quarante (40) heures et qui est transféré ou nommé à un poste d'une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures verra son ancienneté ajustée afin de refléter une ancienneté équivalente à trente-cinq (35) heures par semaine. Un employé qui occupait un poste d'une durée hebdomadaire de trente-cinq (35) heures et qui est transféré ou nommé à un poste d'une durée hebdomadaire de quarante (40) heures verra son ancienneté ajustée afin de refléter une ancienneté équivalente à quarante (40) heures par semaine.

11.02 Listes d'ancienneté

Une liste d'ancienneté est annexée au présent document et elle est mise à jour et affichée au plus tard le 31 janvier en fonction des heures payées dans la période de paie la plus proche du 1er janvier.

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

Cette période de trente (30) jours ouvrables sera prolongée dans le cas où des employés seraient absents avec permission, jusqu'à leur retour au travail.

11.03 Employés temporaires embauchés de l'extérieur de l'unité de négociation

Un employé embauché comme employé temporaire à temps plein ou à temps partiel de l'extérieur de l'unité de négociation conformément à la suite de l'Article 12.01 de la Convention collective, a droit aux avantages et à la protection prévus dans la présente Convention sauf lorsqu'il est prévu autrement. Le temps travaillé est calculé en vue de la période de probation de cent cinquante (150) jours de civils. Cette période peut être prolongée par l'Employeur à condition que

not abuse this permission and/or it becomes a normal practice. If the probationary period is extended, the Employer shall advise the Union. Union dues will be deducted during the period worked and the salary paid is the one in effect as shown in this Agreement. Whenever such an employee is hired, the Union will be advised of this fact in addition to the reason for such temporary employment. Where such absences exceed six (6) months, the Employer shall meet with the union in order to review and discuss each case.

11.04 Loss of Seniority

a) Retention of Accumulation of Seniority

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

However, an employee who is absent from work for more than twenty-four (24) months due to illness, disability, or is in receipt of benefits under the Workplace Safety and Insurance Act (WSIB) retains their seniority, but no longer continues to accumulate seniority within the bargaining unit or service credit with the Employer.

b) Loss of Service and Seniority

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

- 1) is discharged for just cause and is not reinstated;
- 2) resigns;
- 3) is absent from work in excess of five (5) working days without sufficient cause or without notifying the supervisor/head of department, unless such notice was not reasonably possible;

celui-ci n'abuse pas de cette permission et/ou que cette mesure ne devienne pas une pratique de tous les jours. Si la période de probation est prolongée, l'Employeur informe le syndicat. Les cotisations au syndicat sont retenues pendant la période travaillée et le salaire payé est celui en vigueur dans la présente Convention. Lorsqu'un tel employé est embauché, le syndicat doit en être avisé et informé de la raison de cette embauche. Cette politique est examinée et discutée avec le syndicat dans chacun des cas où l'absence excède six (6) mois.

11.04 Perte d'ancienneté

a) Maintien et accumulation des droits d'ancienneté

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

Cependant, un employé qui est absent du travail pendant plus de vingt-quatre (24) mois à cause de maladie, de l'invalidité ou est bénéficiaire de prestations en vertu de la Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail (WSIB), maintient, mais ne cumule plus d'ancienneté au sein de l'unité de négociation ou d'état de service auprès de l'Employeur.

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

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

- 1) s'il est congédié pour une raison valable et qu'il n'est pas réintégré à ses fonctions;
- 2) s'il démissionne;
- 3) s'il est absent de son travail pendant plus de cinq (5) jours ouvrables sans raison valable ou sans avertir le superviseur/chef de département, à moins qu'il lui soit absolument impossible de donner un tel avis;

- 4) fails to return to work within seven (7) calendar days following a layoff, after being notified by registered mail to do so, unless he is unable to return to work due to illness or any other justifiable reason.
- 5) fails to return to work upon termination of an authorized leave of absence without satisfactory reason or utilizes a leave of absence for purposes other than that for which the leave was granted;
- 6) is laid off for a period longer than eighteen (18) months;
- 7) if he is called back from a lay off and refuses a position he is qualified for and for which the salary is less than 10% difference from the original salary;
- 8) retires.

11.05 Transfers and Seniority Outside Bargaining Unit

No employee shall be transferred to a position outside the bargaining unit without his consent. If an employee is transferred to a position outside the bargaining unit, he shall retain his seniority acquired at the date of leaving the unit, but will not accumulate any further seniority. If such an employee later returns to the bargaining unit within one (1) year, he may exercise his bargaining rights in the bargaining unit. If he returns after more than one (1) year, he is considered as a new employee.

ARTICLE 12 – PROMOTIONS AND STAFF CHANGES

12.01 Job Postings

When a new position is created inside the bargaining unit, the Employer shall notify the union in writing and send a notice by e-mail to all members of Local 2828. The length of the notice shall be for a minimum period of seven (7) calendar days. The interested candidates shall submit an up-to-date resume or a summary of their work experience and basic qualifications related to the vacant position.

- 4) s'il ne retourne pas à son travail dans un délai de sept (7) jours calendrier suivant une mise à pied et après avoir été avisé par courrier recommandé de réintégrer son poste, à moins que la maladie ou toute autre raison valable ne l'en empêche.
- 5) s'il ne retourne pas à son travail au terme d'un congé autorisé sans raison valable ou utilise un congé à des fins autres que celles de son octroi;
- 6) s'il est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois;
- 7) s'il est rappelé d'une mise-à-pied et qu'il refuse un poste pour lequel il est qualifié et dont le salaire a moins de 10 % de différence par rapport au salaire original;
- 8) s'il prend sa retraite.

11.05 Transferts et ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation

Aucun employé ne peut être transféré à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation sans son consentement. Si un employé est transféré à un poste à l'extérieur de l'unité de négociation, il conserve l'ancienneté qu'il a acquise jusqu'au moment de son départ de l'unité, mais il ne peut accumuler d'ancienneté additionnelle. Si un tel employé réintègre éventuellement l'unité de négociation dans un délai d'un (1) an, il peut exercer ses droits dans l'unité de négociation. S'il réintègre son poste après plus d'un (1) an, il est considéré comme un nouvel employé.

ARTICLE 12 – PROMOTIONS ET CHANGEMENTS AU SEIN DU PERSONNEL

12.01 Affichage de postes vacants

Lorsqu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'Employeur doit en aviser le syndicat par écrit et acheminer une copie de l'affichage par courriel à tous les membres du Local 2828. La durée de l'affichage est pour une période minimale de sept (7) jours calendriers. Les candidats intéressés doivent soumettre un curriculum vitae à jour ou un résumé des expériences de travail et qualifications de base reliées au poste vacant.

The Employer shall post internally, within ninety (90) days, a notice of any position which became vacant.

Notwithstanding any other disposition of this Agreement and in accordance to Article 12, the Employer will not be bound to post a position which has become vacant following the transfer of a first employee.

12.02 Information in Postings

Such notice shall contain the following information: nature of position, definite time period if established, qualifications required, knowledge and education skills, wage or salary rate or range.

12.03 No Outside Advertising

No outside advertising for additional employees within the bargaining unit shall be made until present employees have had an opportunity to apply and have been given an opportunity to qualify.

In order to reduce the timeframe necessary to staff a unionized position, the Employer shall be permitted to insert a notice on the job posting as per Article 12.01, inviting its employees outside of the union local to forward their application to the designated person within the prescribed deadlines.

12.04 Recognition of Seniority

Both parties recognize:

- 1) the principle of promotion within the service of the Employer;
- 2) that job opportunity should increase in proportion to length of service;
- 3) therefore, in making staff changes, transfers or promotions, the position is filled by the employee having the greatest seniority and having the required skills, ability and qualifications to perform the duties of the position. If no regular employee gets the position, the temporary employee with the greatest seniority and having the required skills, ability and qualifications to perform the duties of the position will be chosen. An

L'Employeur est tenu, dans les quatre-vingt-dix (90) jours, d'afficher à l'interne un poste devenu vacant.

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

12.02 Renseignements dans les affichages

L'affichage doit fournir les renseignements suivants : la nature du poste en question, la période de temps définie si déterminée, les qualifications et le degré d'instruction requis, et le salaire.

12.03 Aucune annonce à l'extérieur

Aucune annonce visant à recruter de nouveaux employés au sein de l'unité de négociation ne peut être publiée à l'extérieur avant que les employés actuels n'aient la chance de poser leur candidature et de se qualifier.

Dans le but de réduire le temps requis pour doter un poste syndiqué advenant que l'Employeur doit sortir de l'unité d'accréditation pour le combler, il sera permis à l'Employeur d'inscrire un avis sur l'affichage, selon l'Article 12.01, invitant ses employés de l'extérieur du local syndical, à faire parvenir leur candidature à la personne désignée dans les délais prescrits.

12.04 Reconnaissance de l'ancienneté

Les deux parties reconnaissent :

- 1) le principe de promotion interne;
- 2) que l'accessibilité à certains postes augmente en proportion de la durée de service;
- 3) par conséquent, lors de changements dans le personnel, de transferts ou de promotions, le poste à combler est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté et possédant les compétences et les qualifications requises pour exécuter les tâches du poste. Si aucun employé régulier n'obtient le poste, l'employé temporaire possédant le plus d'ancienneté, ainsi que les compétences et les qualifications requises pour exécuter les tâches du poste sera choisi. Un employé toujours en période de

employee who is still in his probationary period at the expiration of the posting cannot submit his candidacy for the vacant position. Appointments from within the bargaining unit shall be made within three (3) weeks of posting. The temporary replacement employee will receive the higher of either his salary or the salary of the position in which he replaces.

- 4) When making staff changes, transfers or promotions, seniority will be determined in hours as identified on the last seniority list posted as per Article 11.02.

12.05 Qualifications to Obtain a Vacant Position

Notwithstanding Articles 12.03 and 12.04, an employee who wishes to qualify for a posted vacant position in a department other than his own will be subject to a written test and/or verbal interview in order to enable the Employer to assess his necessary ability and basic qualifications to perform the work. In addition, a discussion with the applicant's supervisor may be considered another source of information.

12.06 Trial period

In the event of an internal promotion and/or transfer, the employees hired following the practice stated in Articles 12.01, 12.03 and 12.04 shall be provided with a one hundred and twenty (120) calendar day trial period at the end of which such internal promotion and/or transfer shall be definite. If the employee does not establish that he has the required ability to do the work efficiently during the trial period, he shall be returned to his previous position without loss of seniority at his previous wages and conditions.

12.07 Union Notification

The Union shall be notified in writing of all appointments, hiring dates and wages, layoffs, transfers, recalls, reports on disciplinary measures and terminations of employment within the bargaining unit.

probation au moment de la date d'échéance de l'affichage ne peut soumettre sa candidature pour le poste vacant. Les nominations au sein de l'unité de négociation sont faites dans un délai de trois (3) semaines suivant l'affichage. L'employé qui remplace temporairement reçoit le plus élevé de son salaire ou le salaire du poste qu'il remplace.

- 4) Lors de changements dans le personnel, de transferts ou de promotions de ceux-ci, l'ancienneté est déterminée selon les heures identifiées sur la dernière liste d'ancienneté affichée conformément à l'Article 11.02.

12.05 Qualifications pour obtenir un poste vacant

Nonobstant les Articles 12.03 et 12.04, l'employé désirant se qualifier pour obtenir un poste vacant dans un département autre que le sien au moment de l'affichage en question sera sujet à un test écrit et/ou une entrevue verbale afin de permettre à l'Employeur d'évaluer ses habiletés nécessaires et qualifications de base pour faire le travail. De plus, une discussion avec le superviseur du postulant pourrait s'avérer une autre source d'information.

12.06 Période d'essai

Dans le cas de promotion et/ou mutation interne, les employés embauchés selon les dispositions énoncées aux Articles 12.01, 12.03 et 12.04 disposent d'une période d'essai de cent vingt (120) jours civils à la fin de laquelle une telle promotion et/ou mutation deviendra définitive. Si l'employé ne démontre pas les habiletés nécessaires pour accomplir les tâches du poste efficacement au cours de la période d'essai, il sera réintégré à son ancien poste sans perte d'ancienneté aux conditions et salaire antérieurs.

12.07 Avis au syndicat

Le syndicat doit être informé de toutes nominations, dates d'embauche et salaires, mises à pied, transferts, rappels, rapports sur mesures disciplinaires ou congédiements à l'intérieur de l'unité de négociation.

12.08 Job Training

The Employer promotes the academic and professional development of its employees in order to optimize their skills and knowledge to accomplish their tasks at work.

Mandatory training or courses for the employee's personal advancement or his career plan are provided in the Employer Policy PER/001 – Course, training and conference for employees, as amended from time to time at the sole discretion of the Employer.

12.09 Job Transfers

A regular full-time employee transferred to another position or who becomes regular half-time or part-time may be reinstated to his previous position without the requirement of a posting only when the number of hours of the position he occupied prior to the transfer is re-established to the same level prior to the transfer or the change of status.

12.10 Temporary Positions

Employees who have been appointed as the successful candidate in a temporary job posting are restricted from applying for future temporary job postings for a period of twelve months or until their temporary postings has ended, whichever occurs first. Notwithstanding the foregoing, it is possible to apply for a position which begins after the end of the current temporary contract.

This does not apply if the employee applies for a higher paying grid position or for a permanent position.

At the end of a temporary position, the employee may displace the least senior employee among temporary employees holding temporary positions within the same grid. If no position is available, the employee can, in the same manner, displace a temporary employee in a lower grid.

NOTE 1: Any employee promoted to a higher class shall receive the minimum of his new salary scale but in no event shall the increase be less than four hundred dollars (\$400) per year; therefore, if the four hundred dollars (\$400) does

12.08 Formation

L'employeur encourage le développement académique et professionnel de ses employés afin de maximiser leurs connaissances et habiletés dans l'accomplissement de leurs tâches au travail.

Les formations obligatoires et les cours pour l'avancement personnel de l'employé ou son plan de carrière sont prévus dans la politique de l'Employeur PER/001 – Cours, formation et conférence pour les employés, avec ses éventuelles modifications à la seule discrétion de l'Employeur.

12.09 Transferts de poste

Un employé régulier temps plein muté à un autre poste ou qui devient régulier à demi-temps ou à temps partiel peut réintégrer son ancien poste sans qu'un affichage ne soit nécessaire seulement dans l'éventualité où le nombre d'heures du poste qu'occupait l'employé avant la mutation est rétabli au niveau d'avant la mutation ou du changement de statut.

12.10 Postes temporaires

Les employés ayant obtenu un poste temporaire ne peuvent postuler sur un autre poste temporaire pour une période de douze mois, ou jusqu'à ce que leur poste temporaire se termine, selon la première éventualité. Nonobstant ce qui précède, il est possible de postuler sur un poste devant débiter après la fin du contrat temporaire en cours.

Ceci ne s'applique pas si l'employé postule pour un poste ayant un salaire supérieur ou pour un poste permanent.

À la fin d'un poste temporaire, l'employé peut supplanter l'employé possédant le moins d'ancienneté parmi les employés temporaires occupant des postes temporaires au sein du même échelon salarial. Si aucune position n'est disponible, l'employé peut, de la même façon, supplanter un employé temporaire d'un échelon inférieur.

NOTE 1 : Lorsqu'un employé est promu à une classe supérieure, il reçoit le salaire minimum de la nouvelle échelle salariale, à condition qu'il s'agisse d'une augmentation d'au moins quatre cents dollars (400 \$) par année; par conséquent,

not coincide with a rate in the scale, the employee shall be moved to the next step and given appropriate service in his new class. His new anniversary date for increases shall be the date of the promotion.

NOTE 2: When an employee accepts a full-time position in a lower class, he shall receive the salary of his new salary scale in accordance with his years of service.

ARTICLE 13 - LAYOFFS AND RECALLS

13.01 Definition of a layoff

A layoff is defined as being a reduction in manpower or a reduction in the hours regularly worked by the employees.

13.02 Layoff and Rehiring Procedure

Both parties recognize that job security should increase in proportion to length of service and as per the category of employment. Therefore, in the event of a layoff, temporary employees and then regular employees shall be laid off in the reverse order of their seniority in each respective group, provided that an employee who wishes to displace another employee has the necessary qualifications to fulfil the position in question.

In the event of a recall following a layoff, the employee maintains the right of returning to his position held prior to the layoff.

13.03 Notice of Layoff

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

si l'augmentation est moindre, l'employé reçoit le montant suivant dans l'échelle salariale et ses années de service lui sont attribuées. La date de la promotion devient donc la date d'anniversaire des augmentations annuelles futures.

NOTE 2 : Lorsqu'un employé accepte un poste temps plein dans une classe inférieure, il reçoit le salaire de sa nouvelle échelle salariale selon ses années de service.

ARTICLE 13 - MISES À PIED ET RAPPELS

13.01 Définition d'une mise à pied

Une mise à pied est définie comme étant une réduction de la main-d'œuvre ou encore une réduction d'heures régulièrement travaillées par les employés.

13.02 Mise à pied et procédure de réembauche

Les deux parties reconnaissent que la sécurité de l'emploi s'accroît en proportion de la durée du service et selon la catégorie d'emploi. Dans le cas d'une mise à pied, les employés temporaires puis ensuite réguliers sont licenciés dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans chacun des groupes respectifs, moyennant qu'un employé qui désire déplacer un autre employé possède les qualifications nécessaires pour remplir le poste en question.

Dans le cas d'un rappel au travail après une mise à pied, l'employé conserve le droit de reprendre le poste détenu avant sa mise à pied.

13.03 Avis de mise à pied

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

13.04 Grievances Concerning Layoffs

Grievances concerning layoffs due to a reduction in the working force shall be initiated at Step 2 of the grievance procedure.

13.05 No New Employee

No new employee shall be hired until those laid off eligible according to Article 13.07 have been recalled, provided those employees who are laid off have the seniority and are qualified to do the job.

13.06 Technological Change

When, as a result of technological change, a department is shut down, the Employer agrees to discuss with the Union the options available to the employee(s) to be laid off.

13.07 Maximum Length of Recall Period

The employees who are laid off will keep their recall rights for a maximum period of eighteen (18) months.

ARTICLE 14 - HOURS OF WORK

14.01 Hours of work

a) Regular full-time employees

The normal workweek shall consist of five (5) days of seven (7) hours, from Monday to Friday inclusively, for a total of thirty-five (35) hours per week. The normal workday shall be from 8:00 a.m. to 4:00 p.m., with one (1) unpaid hour off for lunch.

The normal workweek for Building Mechanics/Custodians shall consist of five (5) days of eight (8) hours, from Monday to Friday inclusively, for a total of forty (40) hours per week. The normal workday shall be from 7:00 a.m. to 4:00 p.m., with one (1) unpaid hour off for lunch.

Notwithstanding the foregoing, upon an employee's written request in advance and approval of the employee's immediate supervisor, the normal work day for the following positions

13.04 Grievs en rapport avec des mises à pied

Les griefs en rapport avec des mises à pied à cause d'une réduction dans le personnel sont initiés à la deuxième étape de la procédure de griefs.

13.05 Aucun nouvel employé

Aucun nouvel employé ne sera embauché tant et aussi longtemps que les employés mis à pied éligibles selon l'Article 13.07 n'auront pas été rappelés au travail, pourvu que les employés mis à pied aient l'ancienneté et soient qualifiés pour effectuer le travail.

13.06 Changements technologiques

Lorsqu'un département est fermé à cause de changements technologiques, l'Employeur convient de discuter avec le syndicat des alternatives ouvertes aux employés à être mis à pied.

13.07 Durée maximale de la période de rappel

Les employés mis à pied gardent leur droit de rappel pour une période maximale de dix-huit (18) mois.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 Heures de travail

a) Employés réguliers à temps plein

La semaine normale de travail consiste en cinq (5) jours de sept (7) heures, du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de trente-cinq (35) heures par semaine. La journée normale de travail est de 8h00 à 16h00, avec une (1) heure d'arrêt sans solde pour le dîner.

La semaine normale de travail pour les mécaniciens/préposés à l'entretien de bâtiment consiste en cinq (5) jours de huit (8) heures, du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de quarante (40) heures par semaine. La journée normale de travail est de 7h00 à 16h00, avec une (1) heure d'arrêt sans solde pour le dîner.

Nonobstant ce qui précède, sur demande écrite préalable de l'employé et approbation de son superviseur immédiat, la journée normale de travail pour les postes suivants peut varier, tout

may vary, while keeping the same amount of required hours per pay period.

- Child Care Services Counsellor
- Early Childhood Educators
- Inclusion Counsellor
- Housing Stability Coordinator
- Family Outreach Worker
- Early Years Services Officer
- Project Officer Startup Company
- Quality Coordinator
- Management Support and Pedagogy Coordinator

Where the normal work day for these positions is varied, any hours worked over thirty-five (35) hours a week shall be taken as compensatory time off. Compensatory time off shall be taken at a time that is mutually agreeable to the employee and his immediate supervisor.

Employees shall submit their hours worked in the scheduling software on a daily basis.

b) Regular part-time employees

The Employer will define the normal workweek for these positions. The work schedule must be set in writing and may be changed provided the Employer provides ten (10) working days' notice.

14.02 Rest Periods

All employees shall be allowed a consecutive fifteen (15) minute rest period in the first half and in the second half of their workday.

ARTICLE 15 - OVERTIME

15.01 Definition of Overtime

All time worked by a regular employee beyond the normal work day, the normal work week or on a holiday, with the prior Agreement of the supervisor, shall be considered as overtime.

Building Mechanics/Custodians shall be paid at the applicable overtime rate for all hours worked after forty (40) hours a week.

en gardant le nombre requis d'heures par période de paye.

- Conseillère en services à la petite enfance
- Éducateurs en services à la petite enfance
- Conseiller en inclusion
- Coordonnateur de la stabilité du logement
- Intervenant au soutien des familles
- Agent des services à la petite enfance
- Agent de projet Centre d'entrepreneurship
- Coordonnateur de la qualité du service
- Coordonnateur en soutien aux directions et en pédagogie

Lorsque la journée normale de travail de ces postes varie, toutes les heures travaillées au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine seront prises en temps compensatoire. Le temps compensatoire doit être pris à un moment convenu entre l'employé et son superviseur immédiat.

Ces employés doivent soumettre quotidiennement leurs heures travaillées via le logiciel d'horaire.

b) Employés réguliers à temps partiel

La semaine normale de travail propre à chacun de ces postes sera établie par l'Employeur. L'horaire de travail devra être fixé par écrit et peut être changé à condition que l'Employeur donne un avis de dix (10) jours ouvrables.

14.02 Périodes de repos

Tous les employés ont droit à une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes consécutives durant la première et la seconde moitié de leur journée de travail.

ARTICLE 15 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

15.01 Définition de temps supplémentaire

Toute période de temps travaillée par un employé régulier en surplus d'une journée normale de travail, d'une semaine normale de travail ou durant un congé, et approuvée au préalable par le superviseur, est considérée comme du temps supplémentaire.

Les mécaniciens/préposés à l'entretien de bâtiment seront rémunérés aux taux applicables aux heures supplémentaires pour toutes les

15.02 Overtime Rates

a) Overtime

Time and one half (1½) shall be paid or equivalent time off given when possible, without interference with normal operating efficiency, for all hours worked in excess of the normal work day or the normal work week, including Saturday and Sunday.

However, if the overtime to attend a mandatory course or training required by the Employer is requested by the employee, said overtime shall be paid at regular time.

b) Overtime on a Holiday

On a paid holiday only, the time worked in excess of the normal work day shall be paid at the rate of double (2) time the employee's regular rate.

c) Travel Time

All travel time, regardless of the mode of transportation - performed in excess of an employee's normal workday or the normal workweek, or on a Saturday and Sunday or when an employee is attending a meeting related to the performance of his job or training required by the Employer - shall be paid at the employee's regular rate at 0.75 minute per kilometer traveled as per the distance established by Google Maps.

The employee can also choose to take the equivalent time off at a mutually agreeable time.

It is understood that this provision applies to an employee who is required to travel for an Employer declared emergency situation.

15.03 Overtime

An employee must advise his supervisor and/or manager and receive his approval at least a full

heures travaillées après quarante (40) heures semaine.

15.02 Taux pour le temps supplémentaire

a) Temps supplémentaire

Toutes les heures travaillées en surplus d'une journée normale de travail ou d'une semaine normale de travail, incluant le samedi et dimanche, sont rémunérées au taux d'une fois et demie (1½) le salaire régulier de l'employé ou en congés équivalents à condition que cela n'affecte pas l'efficacité des opérations.

Cependant si la demande de temps supplémentaire origine de l'employé, pour assister à un cours ou une formation obligatoire exigé par l'Employeur, le temps supplémentaire sera rémunéré à temps simple.

b) Heures supplémentaires un jour férié

Lors d'un jour férié uniquement, le temps travaillé au-delà de la journée normale de travail sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire régulier de l'employé.

c) Heures de déplacement

Toutes les heures de déplacement indépendamment du moyen de transport – au-delà de la journée normale de travail ou d'une semaine normale de travail ou le samedi et le dimanche, et quand l'employé doit assister à une réunion reliée à ses fonctions ou recevoir de la formation exigée par l'Employeur - sont rémunérées au taux de salaire régulier de l'employé à raison de 0.75 minute par kilomètre parcouru selon la distance établie par Google Maps.

L'employé peut aussi choisir de prendre un congé équivalent à un moment qui convient aux deux parties.

Il est entendu que cet Article s'applique également lorsque l'employé doit se déplacer pour une situation d'urgence déclarée par l'Employeur.

15.03 Temps supplémentaire

L'employé doit aviser son superviseur et/ou son gérant et recevoir son approbation au moins une

pay period before he desires to take time off in lieu of pay. Time off with pay in lieu of overtime can be accumulated up to a maximum of two (2) weeks and must be taken at a time which does not disrupt the orderly conduct of operations.

Any employee who has accumulated time in lieu of overtime pay may opt for partial or full payment of such banked time in lieu of taking time off. The employee must submit a written request before October 31st to the Human Resources Department. Hours to be compensated will be paid on the first pay period of December.

Overtime work may not be refused by an employee in cases of emergencies as determined by the supervisor/manager/Head of Department or when they determine that overtime work is required to assure normal operations.

15.04 Minimum Pay for Call-back Time

An employee who is called in to work by the Employer outside his regular working hours shall be paid at time and one half (1 ½) his regular pay, for a minimum of three (3) hours including the travel time.

In the event that an employee is called into work less than two (2) hours prior to his regular working hours, he shall be paid at time and one half (1½) his regular pay for the time worked and the minimum pay for call-back is not applicable.

The three (3) hour minimum for call-back does not apply to an employee who is asked to remain at work after completing his regular working hours.

15.05 Temporary Performance of Management Duties

Any employee who accepts to replace a person in a Management function will receive a responsibility premium of ten percent (10%) of his normal wage rate, retroactive to the first replacement day.

période de paye complète à l'avance lorsqu'il désire prendre du temps de congé équivalent au lieu de rémunération. Le temps de congé payé accordé au lieu de rémunération peut être accumulé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines et doit être pris à une période qui ne dérange pas la bonne marche des opérations.

Tout employé qui détient un solde de temps compensatoire accumulé peut opter de monnayer une partie ou la totalité de cette banque plutôt que de prendre des congés. L'employé doit présenter une demande écrite au département des ressources humaines avant le 31 octobre. Les heures à payer seront versées à la première période de paie de décembre.

Un employé ne peut pas refuser de travailler du temps supplémentaire lorsque surviennent des urgences déterminées par le superviseur/gérant/chef de département ou lorsque ceux-ci jugent que du travail supplémentaire est requis pour assurer la bonne marche des opérations.

15.04 Paye minimale pour le rappel au travail

Un employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail par l'Employeur est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) son salaire régulier, pour un minimum de trois (3) heures incluant le temps de déplacement.

Si un employé est rappelé moins de deux (2) heures avant le début de ses heures régulières de travail, il sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier pour le temps travaillé et la paye minimale pour le rappel au travail ne s'applique pas.

Le minimum de trois (3) heures de rappel ne s'applique pas à un employé qui est demandé de rester au travail après avoir complété ses heures régulières de travail.

15.05 Exercice temporaire de fonctions de gestion

Tout employé qui accepte de remplacer un membre de la direction recevra une prime de dix pourcent (10 %) au taux normal de son salaire et ce, rétroactif au premier jour du remplacement.

15.06 No Layoff to Compensate for Overtime

Employees shall not be laid off in order to compensate for overtime worked.

ARTICLE 16 - PUBLIC HOLIDAYS

16.01 List of Holidays

Employees shall be entitled to the following holidays in accordance with the qualifying conditions in the *Ontario Employment Standards Act*, as amended from time to time.

New Year's Day
Family Day
Good Friday
Victoria Day
Canada Day
Labour Day
Thanksgiving Day
Christmas Day
Boxing Day

- 1) The Employer also provides the following paid holidays to employees. These holidays are not recognized as paid holidays in terms of the *Ontario Employment Standards Act*, as amended from time to time.

Day after New Year's Day
Easter Monday
Civic Holiday
Remembrance Day
National Day for Truth and Reconciliation

Note: The National Day for Truth and Reconciliation is treated in accordance with the Letter of Understanding 2021-03.

Employees shall qualify for the holidays listed in Article 16.01 1) above on the following basis:

- a) regular full-time and temporary full-time employees:
- i. after thirty (30) days of continuous employment.
- b) regular part-time employees:
- i. after thirty (30) days of continuous employment;

15.06 Aucune mise à pied pour compenser pour le temps supplémentaire

Les employés ne seront pas mis à pied pour compenser pour le temps supplémentaire travaillé.

ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS

16.01 Liste des jours fériés

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

Le jour de l'An
Le jour de la Famille
Le Vendredi saint
La Fête de la Reine
La Fête du Canada
La fête du Travail
L'Action de grâce
Le jour de Noël
Le lendemain de Noël

- 1) L'Employeur accorde également les congés payés qui suivent aux employés. Ces congés ne sont toutefois pas reconnus comme jours fériés au sens de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario* avec ses modifications.

Le lendemain du jour de l'An
Le lundi de Pâques
Le congé civique
Le jour du Souvenir
La Journée nationale de la vérité et la réconciliation

Note : La Journée nationale de la vérité et la réconciliation est traitée selon les modalités de la lettre d'entente 2021-03.

Les employés ont droit aux congés énumérés à l'Article 16.01 1) aux conditions suivantes :

- a) aux employés réguliers temps plein et temporaires temps plein :
- i. après trente (30) jours d'emploi continu.
- b) aux employés réguliers à temps partiel :
- i. après trente (30) jours d'emploi continu;

ii. the holidays coincide with their normally scheduled day.

- 2) Regular full-time and temporary full-time employees are entitled to one (1) day of floating leave in replacement of the afternoon of the last workday preceding the Christmas holiday and New Year's Day. Any other day proclaimed by the Federal or Provincial Governments as being a National or Provincial Holiday shall be an additional holiday to those already provided above

Note: The floating leave is equivalent to a normal workday of seven (7) or eight (8) hours depending on the position held by the employee.

Note: For regular part-time employees: each day stipulated in this Article is equivalent to a normal workday as stipulated in Article 14.01 b).

- 3) Regular part-time and temporary part-time employees are also entitled to one half (1/2) day of holiday on a pro-rata basis, being the afternoon of the last regular workday preceding the Christmas holiday and New Year's Day.

16.02 Holidays Falling on Weekends

When any of the above-mentioned holidays fall on a Saturday or Sunday and are not proclaimed as being observed on some other day, the following Monday shall be deemed to be a holiday for the purpose of this Agreement.

16.03 Holiday Pay

An employee who is not required to work on the above holidays shall receive holiday pay equal to one (1) normal day's pay. An employee who is required to work shall be paid at the rate of one and one half (1½) his regular pay and shall also be credited the equivalent of a normal work day as compensation.

16.04 Christmas and New Year's Day Holiday

The schedule for the Christmas holidays or New Year's Day will be established taking into account

ii. si le congé coïncide avec une journée normale de travail.

- 2) Les employés régulier temps plein et temporaires temps plein ont droit à une (1) journée de congé flottant en remplacement de l'après-midi de la dernière journée régulière de travail précédant les fêtes de Noël et du jour de l'An. Toute autre journée proclamée par les gouvernements fédéral ou provincial comme étant un congé national ou provincial est un congé additionnel à ceux déjà établis plus haut.

Note : Le congé flottant est équivalent à une journée normale de travail de sept (7) ou huit (8) heures dépendant du poste occupé par l'employé.

Note : Pour les employés réguliers à temps partiel : Chaque journée stipulée dans cet Article est d'une durée équivalente à une journée normale de travail stipulée à l'Article 14.01 b).

- 3) Les employés réguliers à temps partiel et temporaire à temps partiel auront aussi le droit à une demie (1/2) journée de congé au prorata, soit l'après-midi de la dernière journée régulière de travail précédant les fêtes de Noël et du jour de l'An.

16.02 Congés survenant la fin de semaine

Lorsqu'un des congés précités survient un samedi ou un dimanche et qu'il n'est pas officiellement célébré un autre jour, le lundi suivant est considéré comme congé aux fins de cette Convention.

16.03 Paiement des congés

Un employé qui n'est pas tenu de travailler lors des congés précités reçoit une paye de congé équivalente à une (1) journée de travail normale. Par contre, un employé qui est tenu de travailler est payé au taux d'une fois et demie (1½) son salaire régulier; en plus, de se voir créditer l'équivalent d'une journée normale de travail en temps compensatoire.

16.04 Congé de Noël et du Jour de l'An

L'horaire pour les congés de Noël ou du Jour de l'An sera établi en tenant compte de la préférence

the preference and seniority of the employee. In the case of a tie, seniority shall prevail.

The employee shall make his request in writing before October 1st.

The Christmas and New Year's Day schedules must be posted no later than November 1st of each year and cannot be changed without mutual agreement between the employee and his department head.

ARTICLE 17 - VACATIONS

17.01 Length of Vacations

1) Regular and temporary full-time employees shall receive an annual vacation with pay in accordance with credited service prior to the commencement of the vacation period as follows:

a) Less than one (1) year of service:

1.25 day's pay for each full month worked up to a maximum of fifteen (15) days;

b) After one (1) year of service:

Three (3) weeks;

c) After five (5) years of service:

Four (4) weeks;

d) After eleven (11) years of service:

Five (5) weeks;

e) After twenty (20) years of service:

Twenty-six (26) days;

f) After twenty-one (21) years of service:

Twenty-seven (27) days;

g) After twenty-two (22) years of service:

Twenty-eight (28) days;

h) After twenty-three (23) years of service:

Twenty-nine (29) days;

i) After twenty-four (24) years of service:

Thirty (30) days;

et l'ancienneté de l'employé. En cas d'égalité, l'ancienneté l'emporte.

L'employé doit présenter une demande écrite avant le 1^{er} octobre.

Les horaires des congés de Noël et du jour de l'An doivent être affichés au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année et ne peuvent être changées à moins d'une entente mutuelle entre l'employé et son chef de service.

ARTICLE 17 – VACANCES

17.01 Durée des vacances

1) Les employés réguliers et temporaires, à plein temps bénéficient de vacances annuelles avec rémunération, conformément à leurs états de service reconnus avant le début de la période de vacances, soit :

a) Moins d'une année de service:

Le salaire de 1.25 journée pour chaque mois complet travaillé jusqu'à un maximum de quinze (15) jours;

b) Après une (1) année de service :

Trois (3) semaines;

c) Après cinq (5) années de service :

Quatre (4) semaines;

d) Après onze (11) années de service :

Cinq (5) semaines;

e) Après vingt (20) années de service :

Vingt-six (26) journées;

f) Après vingt-et-une (21) années de service : Vingt-sept (27) journées;

g) Après vingt-deux (22) années de service :

Vingt-huit (28) journées;

h) Après vingt-trois (23) années de service :

Vingt-neuf (29) journées;

i) Après vingt-quatre (24) années de service : Trente (30) journées;

2) Temporary part-time employees are entitled to:

- a) one day of vacation without pay for each full month worked (maximum of ten (10) days per calendar year) plus a vacation allowance equivalent to four percent (4%) of total wages up to 3,640 hours;
- b) three (3) weeks annual vacation without pay plus a vacation allowance equivalent to six percent (6%) of total wages after 3,641 hours of service up to 10,920 hours;
- c) four (4) weeks annual vacation without pay plus a vacation allowance equivalent to eight percent (8%) of total wages after 10,921 hours of service.

The vacation allowance will be paid on each payday.

The years of service for temporary employees are accumulated on a pro-rata basis of the paid worked hours.

3) Regular part-time employees shall receive paid annual vacation based on their credited service, pro-rated on a paid hours basis, prior to the commencement of the vacation period as follows:

- a) one day of vacation on a pro-rata basis of a usual day for each full month worked (maximum of ten (10) days per calendar year);
- b) two (2) weeks vacation on a pro-rata basis after 1820 hours of service;
- c) three (3) weeks vacation on a pro-rata basis after 3640 hours of service;
- d) four (4) weeks vacation on a pro-rata basis after 10,920 hours of service;
- e) five (5) weeks vacation on a pro-rata basis after 21,840 hours of service;

2) Les employés temporaires à temps partiel bénéficient de :

- a) une journée de vacances sans solde par mois complet travaillé (maximum dix (10) jours pour l'année calendrier) plus une indemnité de vacances équivalente à quatre pourcent (4 %) du salaire total jusqu'à 3,640 heures;
- b) trois (3) semaines de vacances annuelles sans solde plus une indemnité de vacances de six pourcent (6 %) du salaire total après avoir accumulé 3,641 heures de service jusqu'à 10,920 heures;
- c) quatre (4) semaines de vacances sans solde plus une indemnité de vacances de huit pourcent (8 %) du salaire total après avoir accumulé 10,921 heures de service.

L'indemnité de vacances due sera versée à chaque jour de paye.

Les années de service des employés temporaires sont accumulées au prorata des heures de travail payées.

3) Les employés réguliers à temps partiel bénéficient de vacances annuelles avec rémunération, conformément à leurs états de service reconnus au prorata des heures de travail payées avant le début de la période de vacances, soit :

- a) une journée de vacances au prorata d'une journée habituelle par mois complet travaillé (maximum dix (10) jours pour l'année calendrier);
- b) deux (2) semaines de vacances au prorata après avoir accumulé 1,820 heures de service;
- c) trois (3) semaines de vacances annuelles au prorata après avoir accumulé 3,640 heures de service;
- d) quatre (4) semaines de vacances au prorata après avoir accumulé 10,920 heures de service.
- e) cinq (5) semaines de vacances au prorata après avoir accumulé 21,840 heures de service.

Each employee will only be allowed to accumulate two (2) times his annual vacation allowance, up to a maximum of eight (8) weeks.

- 4) The reference period shall be from April 1st of the current year to March 31st of the following year. The annual vacation credits shall be allocated annually at the beginning of April.
- 5) An employee shall continue to accumulate his credited service while on maternity and/or parental leave, on short-term disability and during the first twelve months following an accident compensated by WSIB.

The annual vacation credits will be recognised in accordance to the credited service on December 31st of each year. The number of annual vacation days will be determined on a prorata basis with the time of service, time on maternity leave and short term disability.

17.02 Holidays During Vacation

If one (1) or more paid holidays occur during an employee's vacation period, he shall have the following options:

- a) have the holiday deferred to a time mutually agreeable to the employee and his immediate supervisor; or
- b) have an additional day or days added to his vacation period.

17.03 Calculation of Vacation Pay

Vacation pay shall be at the rate effective immediately prior to the vacation period.

17.04 Vacation Period

The normal vacation period shall be between June 1st to September 1st of each calendar year.

During the normal vacation period, each employee is entitled to two (2) consecutive weeks of vacation.

Chaque employé ne pourra accumuler plus que deux (2) fois ses vacances annuelles, jusqu'à un maximum de huit (8) semaines.

- 4) La période de référence est du 1^{er} avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante. Les crédits de vacances annuelles sont versés au début avril de chaque année.
- 5) L'employé verra son état de service reconnu s'accumuler pour la durée de son absence lorsqu'il sera en congé de maternité et/ou parental, en invalidité de courte durée et lors des douze premiers mois suite à un accident de travail compensé par la CSPAAT.

Les crédits rémunérés de ses vacances seront déterminés selon l'état de service reconnu au 31 décembre de chaque année, mais le nombre de jours de vacances annuelles auxquels il a droit sera déterminé au prorata du temps travaillé, en maternité et en court terme.

17.02 Congés fériés durant les vacances

Si un ou plusieurs congés fériés surviennent durant la période de vacances d'un employé, ce dernier a le choix entre les options suivantes :

- a) reporter ce ou ces congés à une date ultérieure convenable à l'employé et à son superviseur immédiat; ou
- b) faire ajouter ce ou ces congés à sa période de vacances annuelles.

17.03 Calcul de la paye de vacances

Les vacances sont payées au taux en vigueur immédiatement avant la période de vacances.

17.04 Période de vacances

La période normale de vacances est entre le premier jour de juin et le premier jour de septembre de chaque année calendrier.

Durant la période normale de vacances, chaque employé peut prendre deux (2) semaines de vacances consécutives.

Employees entitled to three (3), four (4) or five (5) weeks' vacation may take such vacations in consecutive weeks.

It is understood that vacations may be taken outside the normal vacation period, provided a request is made for the vacation period to the supervisor/head of department well in advance.

Any and all vacation periods provided for in this Article may be taken provided the requested vacation does not interfere with the normal operations.

All vacation requests submitted to the Employer before April 1st of each year, for the period of June 1st to September 1st will be responded to by the following April 30th. These requests will be considered by seniority and once approved by the Employer, they shall not be modified or moved.

17.05 Vacation Pay or Reimbursement on Termination

- a) An employee who has not taken his annual vacations and who leaves his employment will be paid, within seven (7) calendar days of his departure date, an amount equivalent to the unused portion of his annual vacation leave credits.
- b) An employee who has already taken his annual vacation and who leaves his employment shall have deducted from his pay cheque the annual vacation advance he received. The deduction will be the difference between earned vacation and the vacation taken. Should this amount exceed the amount owed by the Employer, then the employee will have to reimburse the difference to the Employer within thirty (30) calendar days from the last day paid.

17.06 Sickness During Vacations

If an employee so desires, vacation can be substituted with sick leave if the employee is hospitalized or in waiting period of a short- term

Les employés bénéficiant de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) semaines de vacances peuvent les prendre en semaines consécutives.

Il est entendu que les vacances peuvent être prises en dehors de la période de vacances normale, à condition qu'une requête pour une période de vacances soit faite au superviseur/chef de département à l'avance.

Toute période de vacances prévue à cet Article est prise à condition que la période de vacances choisie ne nuise pas à la bonne marche des opérations.

Toutes requêtes pour des périodes de vacances, entre le premier jour de juin et le premier jour de septembre, soumises à l'Employeur avant le 1^{er} avril de chaque année devront être répondues avant le 30 avril suivant. Ces requêtes seront considérées en tenant compte de l'ancienneté des employés et ne pourront être déplacées ou modifiées suite à l'approbation de l'Employeur.

17.05 Paye de vacances ou remboursement lors d'une cessation d'emploi

- a) Suite à une cessation d'emploi, un employé qui n'a pas pris toutes ses vacances annuelles recevra, dans les sept (7) jours calendrier suivant son départ, une compensation financière équivalente à toutes ses vacances annuelles non-utilisées.
- b) Suite à une cessation d'emploi, l'Employeur déduira de toutes sommes dues les avances de vacances de l'employé qui a bénéficié de vacances non gagnées. La déduction sera la différence entre les vacances gagnées et les vacances prises. Toutefois, si cette déduction était supérieure aux sommes dues, l'employé devra rembourser la différence à l'Employeur dans les trente (30) jours calendrier de la dernière journée rémunérée.

17.06 Maladie durant les vacances

Si un employé le désire, les congés de vacances peuvent être remplacés par des congés de maladie si l'employé est hospitalisé ou en période d'attente d'une demande d'invalidité de courte

disability claim, approved by the insurer, while on vacation.

17.07 Bereavement Leave During Vacations

Where an employee's scheduled vacation is interrupted due to bereavement, the employee shall be entitled to bereavement leave in accordance with Article 19.07.

Upon an employee's written request and provision of satisfactory proof to the Employer of the need to take bereavement leave, the portion of the employee's vacation which is deemed bereavement leave under the above provisions will not be counted against the employee's vacation credits.

ARTICLE 18 - SICK LEAVE PROVISIONS

18.01 Sick Leave Defined

Sick leave is defined as being that period of time a regular full-time employee is permitted to be absent from work by virtue of being disabled for physical or mental health reasons or is under the examination or treatment of a health care professional. Employees absent from work because of an accident for which compensation is not payable under the *Workplace Safety and Insurance Act*, as amended from time to time, shall be covered by these sick leave provisions.

18.02 Amount of Sick Leave

a) Regular full-time employees having completed a ninety (90) calendar day waiting period shall be entitled to ten (10) days of paid sick leave, retroactively to twelve months from the date of absence. After five (5) days of consecutive paid sick leave by the Employer, the employees must apply for benefits under the short-term disability plan. Accumulated sick leave credits under the previous system may substitute the short-term disability insurance plan if the employee so desires. Short-term disability plan indemnity payments may start from the first working day in the event of an accident or hospitalization.

durée, acceptée par l'assureur, durant ses vacances.

17.07 Congé de deuil en période de vacances

Lorsque les vacances prévues d'un employé sont interrompues par un deuil, l'employé peut prendre un congé de deuil conformément à l'article 19.07.

Sur demande écrite de l'employé et moyennant qu'il fournisse à l'employeur une preuve satisfaisante du besoin d'un congé de deuil, la portion des vacances de l'employé considérée comme congé de deuil en vertu de ce qui précède, ne sera pas déduite des crédits de vacances de l'employé.

ARTICLE 18 - CONGÉS DE MALADIE

18.01 Définition d'un congé de maladie

Un congé de maladie est défini comme étant la période de temps allouée à un employé régulier à temps plein pour absence du travail, en raison d'incapacité de santé mentale ou physique ou en cas d'examen ou traitement par un professionnel de la santé. Les employés absents du travail à la suite d'un accident pour lequel aucune indemnisation n'est prévue par la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, avec ses modifications seront visés par les dispositions relatives aux congés de maladie.

18.02 Nombre de congés de maladie

a) Les employés réguliers à temps plein ayant complété une période d'attente de quatre-vingt-dix (90) jours civils auront droit à dix (10) jours de congé de maladie payé, et ce, par période rétroactive de douze mois de la date de l'absence. Toutefois, après cinq (5) jours consécutifs de congés de maladie payés par l'Employeur, les employés doivent demander des prestations du régime d'invalidité de courte durée. Les jours de congés de maladie accumulés selon l'ancien régime pourront être utilisés en lieu de l'assurance invalidité de courte durée si les employés le désirent. Les paiements d'indemnisation du régime d'invalidité de courte durée peuvent débiter

Temporary full-time and regular part-time employees will be entitled to the same terms, but prorated to their schedule and duration of their contract.

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

- b) Notwithstanding the definition in article 18.01, employees entitled to a sick leave under subsection (a) above shall be permitted to use three (3) days to care for a family member.

The reason shall be mentioned on the request. Each of these requests will eliminate a personal emergency leave day, as defined in article 19.11.

- c) Upon presentation of a medical note, an employee having used all his sick leave will be allowed to use: his two (2) personal leave, his accumulated compensatory time and afterwards his vacation credits, to avoid a breach of service. The salaried person may also use his floating leaves to avoid a breach of service.

18.03 Proof of Illness

The Employer requires a medical certificate from an employee for any absence for sick leave of more than five (5) days. Such initial certificate shall be remitted to his supervisor at the latest on the sixth (6th) working sick leave day, or within twenty-four (24) hours for any other certificate extending this absence.

In cases of chronic absences due to illness, the Employer may, at his sole discretion, require a medical certificate from an employee for an absence of less than five (5) days.

18.04 Retention of Sick Leave during Leave

le premier jour ouvrable en cas d'accident ou d'hospitalisation.

Les employés temporaires temps plein et réguliers temps partiel auront droit aux mêmes modalités, mais au prorata en fonction de leur horaire et de la durée de leur contrat.

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

- b) Nonobstant la définition de l'article 18.01, les employés ayant droit à des congés de maladie en vertu du paragraphe (a) ci-haut pourront utiliser trois (3) journées pour s'occuper d'un membre de leur famille.

La raison devra être indiquée lors de la demande du congé. Chacune de ces demandes éliminera une journée d'urgence personnelle, telle que définie à l'article 19.11.

- c) Sur présentation d'un certificat médical, un employé ayant complètement utilisé ses congés de maladie sera permis d'utiliser : ses deux (2) congés pour raisons personnelles, son temps compensatoire accumulé et ensuite ses crédits de vacances, afin d'éviter un bris de service. La personne salariée peut également utiliser ses congés flottants pour combler l'absence et ainsi éviter un bris de service.

18.03 Attestation médicale

L'Employeur exige un certificat médical lorsqu'un employé s'absente pour plus de cinq (5) jours de congés de maladie. Le certificat médical initial doit être acheminé au superviseur au plus tard à la sixième (6^e) journée ouvrable de maladie et dans les vingt-quatre (24) heures pour tout certificat de prolongation d'absence.

Dans le cas d'absences répétées pour cause de maladie, l'Employeur peut, à sa discrétion, exiger un certificat médical d'un employé qui s'absente pour une période de moins de cinq (5) jours.

18.04 Conservation de congés de maladie durant une absence

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

18.05 Sick Leave Records

- a) For sick leave credits accumulated under the previous system, the Employer will keep a record of all unused sick leaves. Immediately after the close of each calendar year, employees may review the records of the Employer and verify that the accumulated sick leave credit is correct. An employee is to be advised, upon request, of the amount of sick leave to his credit.
- b) For sick leave credits accumulated under the previous system, an employee who retires and who has unused sick leave credits to his account shall receive an amount equal to fifty percent (50%) of his accumulated sick leave credits not to exceed six (6) months' salary at the salary rate of his regular position at the time of termination. In the case of death of the employee, such payment shall be made to his legal beneficiary.

18.06 Employment Insurance Premium Reduction

Should the Employer register the Short Term Sick leave plan with the Commission responsible for the employment insurance program, the employees' share of the Employment Insurance premium reduction will be remitted to them on each regular pay period.

All employees' entitlement to the Employment Insurance premium reduction will be remitted to the employee in April of each year.

18.07 Pay-Out of Accumulated Sick Leave on Termination of Employment

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

18.05 Compilation des congés de maladie

- a) Pour les congés de maladie accumulés selon l'ancien système, l'Employeur doit conserver un registre de tous les congés de maladie non utilisés. À la fin de chaque année de calendrier, tous les employés peuvent faire un examen de leur relevé sommaire auprès de l'Employeur et vérifier si le nombre de congés de maladie accumulés est exact. Tout employé doit être informé, lorsqu'il en fait la demande, du nombre de congés de maladie qu'il a accumulé.
- b) Pour les congés de maladie accumulés selon l'ancien système, un employé qui prend sa retraite, et qui détient des congés de maladie accumulés non utilisés, recevra une somme représentant cinquante pourcent (50 %) de ses congés de maladie accumulés calculés au taux salarial de son poste régulier à son départ, tout en ne dépassant pas un montant équivalent à six (6) mois de salaire. Dans le cas du décès de l'employé, le paiement en question sera versé au bénéficiaire légal.

18.06 Remboursement de réduction des primes d'assurance-emploi

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

Tout remboursement à remettre aux employés suite à la réduction des primes d'assurance-emploi de l'Employeur leur sera remis au mois d'avril de chaque année.

18.07 Paiement des jours accumulés de congé de maladie à la cessation d'emploi

Upon departure, whether voluntary or involuntary, a regular employee shall be entitled to receive payment for his accumulated sick leave credits as per Article 18.05 a) at the rate of forty percent (40%) of such credits, computed on the rate of pay of such employee's regular position before the severance occurs, up to a maximum of a quarter (1/4) of the annual salary in effect at the time of leaving.

ARTICLE 19 - LEAVE OF ABSENCE

19.01 For Union Business

Representatives of the Union shall not suffer any loss of pay when required to leave their employment temporarily in order to carry on negotiations with the Employer or with respect to a grievance.

19.02 Union Conventions

Leave of absence with pay, up to a maximum of ten (10) days annually, shall be granted to the unit as a whole, for employees elected or appointed to represent the Union at conventions or seminars. These leaves may not affect the proper functioning of the Employer's operations. The request for such an absence must be submitted in writing to the manager or the director at least fifteen (15) days before the date of the planned absence and cannot be refused unreasonably. Seniority shall continue to accumulate during such absences.

No more than three (3) employees shall be absent at the same time and such leave will be arranged at no additional cost to the Employer.

19.03 Leave of Absence for Union Activities

Upon written request to the head of department, any employee who is elected or selected for a full-time position with the Union shall be granted by the Employer leave of absence without pay for a period of up to one (1) year. Seniority shall continue to accumulate during such absences.

19.04 Pregnancy and Parental Leave

a) Leave

À son départ volontaire ou non un employé régulier a droit au paiement de ses jours accumulés de congé de maladie selon l'Article 18.05 a) au taux de quarante pourcent (40 %), le calcul se faisant d'après le salaire du poste régulier avant la cessation d'emploi jusqu'au maximum du quart (1/4) du salaire annuel en vigueur au moment du départ.

ARTICLE 19 - ABSENCE AVEC PERMISSION

19.01 Pour affaires syndicales

Les représentants du syndicat ne doivent subir aucune perte de salaire lorsqu'ils doivent s'absenter temporairement du travail afin de poursuivre des négociations avec l'Employeur ou encore pour étudier un grief.

19.02 Congrès syndicaux

Des congés payés jusqu'à un maximum de dix (10) jours par année pour le total de l'unité syndicale sont accordés aux employés élus ou nommés pour représenter le syndicat à des congrès ou séminaires syndicaux.

Ces absences ne peuvent nuire au bon fonctionnement des opérations de l'Employeur. La demande pour une telle absence doit être présentée par écrit à la gérante ou la directrice au moins quinze (15) jours avant la date prévue de l'absence et ne peut être refusée de façon déraisonnable. L'ancienneté continuera à s'accumuler pendant ces congés.

Jamais plus de trois (3) employés ne peuvent s'absenter en même temps et ces congés ne doivent occasionner aucun frais additionnel pour l'Employeur.

19.03 Congés pour activités syndicales

Sur demande écrite au chef du département, l'Employeur doit accorder un congé non payé pour une période ne dépassant pas une (1) année à tout employé élu ou choisi pour occuper un poste temps plein au sein du syndicat. L'ancienneté continuera à s'accumuler pendant ces congés.

19.04 Congé de maternité et congé parental

a) Congés

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

At the birth of his child, an employee will be granted a paternity leave of a duration of one (1) week without pay, without loss of his rights and privileges.

b) Without Pay Extension

A leave of absence for a maximum of three (3) months may be granted to an employee. This leave of absence will immediately follow the end of the pregnancy or parental leave, and the position occupied by the employee before the leave will be kept for him/her.

In this case, it is understood that the employee shall empty all his vacation and compensatory time banked before returning to work.

Such request shall be made at least ninety (90) days before the end of the pregnancy or parental leave. The Employer's approval is subject to good operations and replacement of said employee.

19.05 Jury or Court Witness Duty

The Employer shall grant leave of absence with pay and with accumulation of seniority to an employee who is called for the pre-selection of a juror or who serves as a juror or witness of any Court. The employee will present the Employer with proof of the request for his services as a juror or witness. He shall return as soon as his attendance to the pre-selection or his duties as juror or witness are completed.

19.06 Education Leave

Leave of absence with pay and with accumulation of seniority shall be granted to allow employees time to write examinations for courses approved in accordance with policy PER/001 "Courses for Employees" as amended from time to time at the sole discretion of the Employer. The length of the absence is equal to the period of time to write the exam and does not include the required time to get to the location of the exam or any study period prior to the exam.

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

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

b) Prolongation sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de trois (3) mois pourra être accordé à un employé. Ce congé suit immédiatement la fin du congé de maternité ou parental, et l'employé conserve le poste qu'il occupait avant son départ.

Dans ce cas, il est entendu que l'employé devra épuiser toutes ses banques de vacances et de temps compensatoire avant de revenir au travail.

Une telle demande devra être faite au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant la fin prévue du congé de maternité ou parental. L'approbation de l'employeur demeure sujette au bon fonctionnement des affaires et au remplacement de l'employé absent.

19.05 Juré ou témoin

L'Employeur doit accorder un congé avec solde et avec accumulation d'ancienneté à tout employé appelé à la présélection d'un juré ou à agir comme juré ou témoin d'une Cour. L'employé doit toutefois soumettre à l'Employeur une preuve de la demande de ses services de juré ou témoin. Il doit retourner aussitôt que sa présence à la présélection ou ses fonctions de juré ou témoin sont terminées.

19.06 Congé pour examens

Un congé payé avec accumulation des droits d'ancienneté est accordé à tout employé désirant disposer du temps de travail nécessaire pour écrire des examens de cours approuvés conformément à la politique de cours pour employés PER/001 avec ses éventuelles modifications à la seule discrétion de l'Employeur. La durée du congé est équivalente à la période de temps pour écrire l'examen et exclut le temps requis pour se rendre à l'endroit où se tient l'examen ou toute période d'étude avant celui-ci.

19.07 Bereavement Leave

An employee is entitled to a maximum of five (5) days of bereavement leave with full pay in the event of the death of a spouse, of his child, of his mother, his father, his brother or his sister. Such days can be used by increments according to the employee's needs, either for the funeral or commemorative service, the funeral preparations related to the death, funeral, burial and/or cremation, religious constraints and inheritance.

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

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

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

19.08 General Leave

The Employer may grant a leave of absence without pay up to a maximum period of twelve (12) months without accumulation and without loss of seniority to any employee requesting such leave for good and sufficient cause, such request to be in writing to his supervisor and approved by the Director of Human Resources.

During such leave of absence, the employee will not accumulate any seniority and he shall reimburse the Employer the cost of all fringe benefits if he wishes to maintain them. The mode

19.07 Congé de deuil

Tout employé bénéficie d'un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours sans perte de salaire lors du décès de son conjoint, de son enfant, de sa mère, de son père, de son frère ou de sa sœur. Ces jours peuvent être utilisés par tranche selon les besoins de l'employé, soit pour les funérailles ou le service commémoratif, les préparatifs funèbres reliés au décès, les obsèques, l'enterrement et/ou l'incinération, les contraintes religieuses et la succession.

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

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

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

19.08 Congés généraux

L'Employeur peut accorder un congé sans solde jusqu'à une durée maximale de douze (12) mois sans accumulation et sans perte d'ancienneté à tout employé en ayant fait la demande pour des raisons valables. Ladite requête doit être faite par écrit au superviseur et approuvée par le directeur des ressources humaines.

Durant cette période de congé autorisé, l'ancienneté de l'employé ne pourra s'accumuler et il devra rembourser à l'Employeur le coût de tous les bénéfices marginaux s'il désire les

of payment shall be determined jointly by the Employer and the employee.

19.09 Personal Leave

A regular full-time employee may be granted two (2) personal days off with pay during the reference period of April 1st of the current year to March 31st of the following year.

A regular part-time employee may be granted two (2) personal days off on a pro-rata basis with pay during a calendar year.

A temporary full-time employee may be granted one (1) personal day off with pay during the reference period of April 1st of the current year to March 31st of the following year, for each consecutive period of six (6) months of employment. This day is attributed at the beginning of each six (6) months period.

All request for such days must be preapproved, except in case of emergency.

19.10 Pre-paid Leave Plan

The Employer offers a pre-paid leave program, funded solely by the employees, subject to the following terms and conditions:

- a) The plan is available to employees wishing to spread four (4) years' salary over a five (5) year period, in accordance with Part LXVIII of the Income Tax Regulations, Section 6801, to enable them to take a one (1) year leave of absence following the four (4) years of salary deferral.
- b) The employee must make written application to his supervisor and Head of Department at least two (2) months prior to the intended commencement date of the program (i.e. the salary deferral portion) stating the intended purpose of the leave.
- c) The Employer will allow annually a minimum of one (1) employee and up to a maximum of ten percent (10%) of the number of regular

maintenir. Le mode de paiement sera établi conjointement entre l'Employeur et l'employé.

19.09 Congés pour raisons personnelles

Tout employé régulier temps plein peut bénéficier de deux (2) journées de congé pour raisons personnelles sans perte de salaire pour la période de référence du 1^{er} avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

L'employé régulier temps partiel peut bénéficier au prorata de deux (2) journées de congé pour raisons personnelles sans perte de salaire pendant une (1) année civile.

L'employé temporaire à temps plein peut bénéficier d'un (1) jour de congé pour raisons personnelles sans perte de salaire pour la période de référence du 1^{er} avril de l'année courante au 31 mars de l'année suivante, pour chaque période de six (6) mois consécutifs d'emploi. Ce congé est attribué au début de chaque période de six (6) mois.

Toute demande pour ce type de congé doit être approuvée au préalable, sauf dans les cas d'urgence.

19.10 Régime de congé à traitement différé

L'Employeur offre un régime de congé à traitement différé, entièrement financé par les employés, selon les modalités suivantes :

- a) Le régime sera accessible aux employés qui désirent reporter leur salaire de quatre (4) années sur une période de cinq (5) ans, en vertu de la partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu, section 6801, pour leur permettre de prendre une (1) année de congé après les quatre (4) ans de service avec traitement différé.
- b) L'employé devra présenter sa demande par écrit à son superviseur et son Chef de département au moins deux (2) mois avant la date à laquelle il désire adhérer au régime (soit la période de congé à traitement différé) en précisant la raison du congé demandé.
- c) L'Employeur n'allouera par année qu'un minimum d'un (1) employé jusqu'à un maximum de dix pourcent (10%) du

unionized employees within a department to benefit from this plan.

- d) Written applications shall be approved by the Head of Department and then the Director of Human Resources. When the number of requests from employees exceeds the number of eligible places, the requests will be granted on the basis of seniority.
- e) During the four (4) years of salary deferral, twenty percent (20%) of the employee's gross annual earnings will be deducted and held for the employee and will not be accessible to him until the year of the leave or upon withdrawal from the plan.
- f) The Employer shall establish the payment schedule and will be responsible for the retained funds of the salary deferral. The money will be deposited in an account and the interest will be accumulated to the account and a T5 will be issued annually.
- g) All deferred salary and accrued interest shall be paid to the employee at the commencement of the leave or in accordance with such other payment schedule as may be agreed upon between the Employer and the employee.
- h) All benefits shall be kept whole during the four (4) years of salary deferral. During the year of the leave, seniority will accumulate. Service for the purpose of vacation and salary progression and other benefits will be retained but will not accumulate during the period of leave. During his leave, the employee will have to pay the total premiums of the benefits he wishes to maintain and the contributions to his pension plan will be in accordance with the plan. The employees will not be eligible to participate in the disability insurance plan during the year of the leave.
- i) An employee may withdraw from the plan at any time during the deferral portion provided one (1) month written notice is given to the Head of Department and then to the Director of Human Resources. Deferred salary and accrued interest will be returned to the employee within a period of thirty (30) days.
- j) If the employee terminates his employment, the deferred salary and accrued interest held

personnel régulier syndiqué de chaque département à bénéficier de ce plan.

- d) Les demandes écrites devront être approuvées par le Chef de département et ensuite le Directeur des Ressources humaines. Lorsque le nombre de demandes des employés excède le nombre de places disponibles, les demandes seront accordées par ordre d'ancienneté.
- e) Pendant les quatre (4) années de traitement différé, vingt pourcent (20%) pourcent du salaire annuel brut de l'employé seront déduits et retenus pour financer son congé. L'employé ne pourra toucher ce montant qu'à compter du début du congé ou s'il se retire du régime.
- f) L'Employeur fixera les modalités et sera responsable des fonds retenus du traitement différé. L'argent sera déposé dans un compte et les intérêts seront accumulés au compte et un T5 sera émis annuellement.
- g) Tout traitement différé et intérêts accumulés seront versés à l'employé dès le début de son congé ou selon toute autre modalité de paiement convenue entre l'Employeur et l'employé.
- h) L'employé aura droit à tous les avantages sociaux pendant les quatre (4) années à traitement différé. Il continuera d'accumuler de l'ancienneté durant son année de congé. Il conservera ses droits à des vacances, à une augmentation de traitement et à d'autres avantages selon ses états de service mais ils ne pourront s'accumuler. Pendant son congé, l'employé devra payer la totalité des primes des avantages sociaux qu'il désire maintenir et ses contributions à son régime de retraite devront être conformes au régime. L'employé n'aura pas le droit de participer au régime d'invalidité.
- i) L'employé pourra se retirer du régime à n'importe quel moment de la période de traitement différé à la condition de donner un préavis écrit d'un (1) mois au Chef de département et ensuite au Directeur des Ressources humaines. Le traitement différé et les intérêts accumulés seront remboursés à l'employé dans un délai de trente (30) jours.

by the Employer will be returned to the employee within a period of fourteen (14) days after the termination. In the case of the employee's death, the funds and accrued interest will be paid to the employee's estate.

- k) The employee must return to his former position unless the position has been discontinued, in which case he shall be given a comparable job as per Article 13 - "Layoffs and Recalls".
- l) Final approval for entry into the pre-paid leave program will be subject to the employee entering into a formal agreement with the Employer in order to authorize the Employer to make the appropriate deductions from the employee's pay. Such agreement will include:

- i) A statement that the employee is entering the pre-paid leave program in accordance with Article 19.10 of the Collective Agreement.

- ii) The period of salary deferral and the period for which the leave is requested.

- iii) The manner in which the deferred salary is to be held.

The letter of application from the employee to his supervisor and Head of Department to enter the pre-paid leave program will be appended to and form part of the written Agreement.

Note: This program may not be acknowledged by the Canada Revenue Agency if the regulations of *Income Tax Act* are not met.

19.11 Leave provided by the ESA

The employee is entitled to the unpaid job-protected leaves provided by the *Employment Standards Act of Ontario*, as amended.

- j) Si l'employé cesse son emploi, le traitement différé et les intérêts accumulés retenus par l'Employeur lui seront remboursés dans un délai de quatorze (14) jours suivant la date de cessation. Advenant le décès de l'employé, le traitement différé et les intérêts accumulés seront versés à la succession.

- k) L'employé devra réintégrer son poste sauf si celui-ci est supprimé, auquel cas il sera affecté à un poste équivalent tout en respectant l'Article 13 - « Mises à pied et rappels ».

- l) La demande d'adhésion au régime de congé à traitement différé ne sera approuvée que lorsque l'employé aura signé une entente formelle avec l'Employeur autorisant celui-ci à effectuer les retenues appropriées sur le salaire de l'employé. Cette entente comprendra :

- i) une déclaration précisant que l'employé adhère au régime de congé à traitement différé selon la clause 19.10 de la Convention collective;

- ii) les dates de la période de traitement différé et de la période au cours de laquelle l'employé désire prendre son congé;

- iii) les modalités de retenue du salaire différé.

La lettre de demande adressée par l'employé à son superviseur et son Chef de département précisant qu'il désire participer au régime de congé à traitement différé sera jointe à l'entente écrite et en fera partie intégrante.

Note : Ce programme pourrait ne pas être reconnu par l'Agence du revenu du Canada s'il ne respecte pas les règlements de l'application de la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

19.11 Congé prévu par la LNE

L'employé a droit aux congés non payés avec protection d'emploi prévus par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, telle que modifiée.

19.12 Family Medical Leave

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

ARTICLE 20 - PAYMENT OF WAGES AND ALLOWANCES

20.01 Pay Days

The Employer shall pay salaries and wages of his regular employees every second Thursday for the pay period ending on Friday of the previous week in accordance with Appendix "A" attached hereto and forming part of this Agreement. The Employer shall pay salaries and wages of his temporary employees every second Thursday following the terminated pay period in accordance with Appendix "A" attached hereto and forming part of this Agreement. On each payday, each employee shall be provided with an itemized statement of his wages and deductions.

The Employer may pay salaries and wages of his regular and temporary employees on the Friday in a week where a statutory holiday is held on a Monday or Tuesday.

20.02 Pay During Temporary Transfers

An employee replacing another employee for any reason, for a period of less than a full pay period, shall not have his salary changed.

If an employee replaces another employee in a higher paying position for a full pay period, he shall receive a minimum of eight dollars (\$8) more per pay period, or the minimum of the higher position, or his own rate, whichever is the greatest.

If an employee is demoted to a lower position, he shall receive the maximum of his new position or his own rate, whichever is the lowest, after a full pay period.

NOTE 3: Any replacement for an employee receiving a personal pay rate (red circled) shall be paid at the regular rate for the occupation and not the rate of the employee he replaces.

19.12 Congé familial pour raisons médicales

On octroie un congé familial pour raisons médicales conformément à la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario avec ses modifications.

ARTICLE 20 - VERSEMENT DES SALAIRES ET ALLOCATIONS

20.01 Jours de paye

L'Employeur doit verser le salaire de ses employés réguliers tous les deux (2) jeudis pour la période de paye se terminant le vendredi de la semaine précédente conformément à l'annexe «A» intégrée à la présente Convention. L'Employeur doit verser le salaire de ses employés temporaires tous les deux (2) jeudis suivant la période de paye terminée, conformément à l'Annexe «A» intégrée à la présente Convention. À chaque période, l'employé reçoit un état détaillé de salaire et de retenues.

L'Employeur pourra verser le salaire de ses employés réguliers ou temporaires le vendredi dans une semaine comportant un jour férié le lundi ou le mardi.

20.02 Paye lors de transferts temporaires

Un employé qui remplace un autre pour une raison quelconque et pour moins qu'une période complète de paye, reçoit son salaire normal.

Si un employé remplace un autre à un poste dont le salaire est plus élevé pendant une période complète de paye, il reçoit un minimum de huit dollars (8 \$) de plus par période de paye ou le minimum de l'échelle salariale rattachée à son nouveau poste ou son salaire normal s'il est supérieur au minimum du poste qu'il comble temporairement.

Si un employé est déplacé à un poste inférieur, il reçoit, après une période complète de paye, le maximum de l'échelle salariale rattachée à son nouveau poste ou son salaire normal, soit le moins élevé des deux (2) montants.

NOTE 3 : Toute personne remplaçant un employé qui reçoit un salaire personnel (étoilé) reçoit le salaire régulier rattaché à l'emploi en

20.03 Education Allowance

The Employer shall advance the full cost of any course of instruction required by the Employer for an employee to better qualify himself to perform his job.

The Employer shall deduct, through payroll deductions, the said amount from the employee's wages.

Upon successful completion of the course, the employee shall be reimbursed the total amount of such deductions by the Employer.

20.04 Kilometrage Allowance

Any employee having to travel with his vehicle in the performance of his duties shall be reimbursed in accordance to the Reimbursement of Expenses policy (FIN/003), as amended from time to time at the sole discretion of the Employer.

The employees shall be reimbursed for their kilometrage of the previous month within fifteen (15) working days following receipt of their approved claim by the payroll service.

20.05 Meal allowance

An employee who continues to work more than two (2) hours of overtime immediately following his or her scheduled hours of work without notification of the requirement to work such overtime prior to the end of his or her previously scheduled shift, shall be reimbursed for the cost of one (1) meal to a maximum of eight dollars (\$8.00). No meal allowance shall be provided where a free meal is already provided for or where the employee is being compensated for the meal on some other basis.

20.06 Salary review

Employees will progress from the "starting rate" to the "one year rate" and so on within their classification. Hours worked and paid for, non-worked hours but paid for by the Employer, and hours not worked but paid for under the *Workplace Safety and Insurance Act*, as amended

vertu de cette Convention et non le salaire de l'employé qu'il remplace.

20.03 Frais pour des cours

L'Employeur doit avancer le plein coût de tout cours qu'il exige qu'un employé suive dans le but d'améliorer ses qualifications pour l'exécution de son travail.

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

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

20.04 Frais de déplacement

Tout employé devant se déplacer avec son véhicule dans l'exercice de ses fonctions sera remboursé conformément à la politique FIN/003 Remboursement de dépenses avec ses éventuelles modifications à la seule discrétion de l'Employeur.

Les employés seront remboursés pour le kilométrage du mois précédent dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception par le service de la paie de leur réclamation approuvée.

20.05 Allocation pour repas

Un employé devant continuer de travailler plus de deux (2) heures immédiatement après ses heures normales de travail prévues à son horaire, sans que ces heures supplémentaires ne lui aient été notifiées avant la fin de son quart de travail précédant prévu à l'horaire, se verra rembourser le coût d'un repas jusqu'à concurrence de huit dollars (8.00 \$). Il n'y aura pas d'indemnité de repas si l'intéressé a déjà droit à un repas gratuit ou qu'il reçoit une allocation de repas d'une autre source.

20.06 Progression du salaire

Les employés progresseront du « taux débutant » au « taux d'une année » et ainsi de suite à l'intérieur de leur classification. Les heures travaillées et payées, les heures non travaillées et payées par l'Employeur ainsi que les heures non travaillées et payées en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les*

from time to time shall be used for computing eligibility toward progression to the next rate.

Notwithstanding the preceding paragraph, the employee shall not progress to the next rate before a twelve (12) month period following his last progression and/or his initial hiring into the position.

Employees whose normal work week is thirty-five (35) hours a week: Progression is based on the basis of 1,820 hours worked.

Employees whose normal work week is forty (40) hours a week: Progression is based on the basis of 2,080 hours worked.

NOTE 4: No employee shall receive less than the salary provided in the appropriate scale as soon as he qualifies by attaining the required continuous service.

NOTE 5: The increments in each class shall automatically be granted at the hire date to each employee who attains the service requirements specified in the scales at their present position.

ARTICLE 21 - JOB CLASSIFICATION AND RECLASSIFICATION

21.01 Job Description

Existing job descriptions are to be updated and given to the Union within six (6) months of the signature of this Agreement.

21.02 Elimination of Present Classification

Prior to the elimination or substantial change in an existing classification, the Union shall be given sixty (60) days' notice before the change is made.

21.03 Changes in Classifications

When the duties are changed or increased, or where the Union and/or employee feels he is unfairly or incorrectly classified, a written request for such reclassification shall be submitted to the immediate supervisor with a carbon copy forwarded to the Department Head and to the

accidents du travail, avec ses modifications serviront au calcul d'admissibilité à progresser au taux suivant.

Nonobstant le paragraphe qui précède, l'employé ne pourra progresser d'échelle avant une période de douze (12) mois suivant la dernière progression et/ou son embauche initiale dans le poste.

Pour les employés dont la semaine de travail normale est de trente (35) heures semaine : La progression est basée sur 1 820 heures travaillées.

Employés dont la semaine de travail normale est de quarante (40) heures semaine : La progression est basée sur 2,080 heures travaillées.

NOTE 4: Aucun employé ne reçoit un salaire moindre que celui qui apparaît à l'échelle salariale appropriée dès qu'il qualifie en atteignant le service continu nécessaire.

NOTE 5: Les augmentations dans chacune des classes sont automatiquement accordées à la date d'embauche aux employés qui atteignent le degré de service continu requis au poste qu'ils occupent présentement.

ARTICLE 21 - CLASSIFICATION ET RECLASSIFICATION DES EMPLOIS

21.01 Description de tâches

Les descriptions de tâches existantes doivent être mises à jour et remises au syndicat dans un délai de six (6) mois suivant la signature de la présente Convention.

21.02 Élimination d'une classification existante

Avant l'élimination ou la transformation substantielle de toute classification existante, on doit donner un avis d'au moins soixante (60) jours au syndicat avant de faire le changement.

21.03 Changements de classification

Lorsque des tâches sont transformées ou augmentées ou lorsque le syndicat et/ou un employé estime qu'il a été injustement ou incorrectement classifié, il doit soumettre en écrit une demande de classification à son superviseur immédiat et une copie conforme au chef de

Director of Human Resources. The rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Union.

When any position not covered by Appendix "A" or "B" is established during the term of this Agreement, the rate of pay shall be subject to negotiations between the Employer and the Union.

If the parties are unable to agree on the reclassification and/or rate of pay of the job in question, such dispute shall be submitted to grievance and arbitration. The new rate shall become retroactive to the time the position was first filled by an employee.

NOTE 6: Payment at Time of Lower Reclassification

When a position is reclassified to a lower class, the incumbent of the position receives the maximum of this new category or his existing salary, whichever is the highest. However, he will not receive any other negotiated increase until the salary scale of his category reaches or exceeds his salary. If he quits or is replaced, the new incumbent receives the appropriate salary according to the scale in effect.

ARTICLE 22 – HEALTH AND WELFARE BENEFITS

22.01 Eligibility for Benefits

Regular full-time employees who meet the insurer's eligibility requirements shall be entitled to the benefits listed in Article 22.02.

Note: The fringe benefits will be applied in accordance with the insurance company's regulations and policies in effect at the signature of this Agreement.

22.02 Insurance Plans

- 1) The Employer shall contribute one hundred percent (100%) of the premiums of the following insurance programs, save and

département et au directeur des ressources humaines. Si les deux parties reconnaissent la nécessité du changement de classification, le taux salarial est sujet à des négociations entre l'Employeur et le syndicat.

Lorsqu'un poste qui n'est pas inclus aux annexes «A» ou «B» est établi durant la durée de cette Convention, le taux salarial est sujet à des négociations entre l'Employeur et le syndicat.

Si les deux parties ne parviennent pas à s'entendre sur la reclassification et/ou sur le taux salarial du poste en question, le différend est soumis au comité de griefs ou à l'arbitrage. Le nouveau taux salarial est rétroactif à la date à laquelle le poste en question est comblé par un employé.

NOTE 6 : Paiement lors de reclassification inférieure

Lorsqu'un poste est reclassifié à une classe inférieure, le titulaire du poste reçoit le salaire maximum de la nouvelle classe ou son salaire actuel, c'est-à-dire le plus élevé des deux. Cependant, il ne recevra aucune autre augmentation négociée jusqu'à ce que l'échelle salariale de sa classe rejoigne ou dépasse son salaire. S'il quitte ou est remplacé, le nouveau titulaire reçoit le salaire approprié selon l'échelle en vigueur.

ARTICLE 22 - AVANTAGES SOCIAUX DES RÉGIMES DE SANTÉ ET DE BIEN-ÊTRE

22.01 Admissibilité aux prestations

Les employés réguliers à temps plein qui répondent aux critères d'admissibilité de l'assureur auront droit aux prestations énumérées à l'Article 22.02.

Note : Les garanties s'appliqueront en conformité avec les règlements des assureurs et des polices en vigueur à la signature de cette Convention.

22.02 Programmes d'assurances

- 1) L'Employeur acquitte à cent pourcent (100 %) des primes des régimes d'assurances suivants à l'exception du régime dentaire

except the dental plan (75% Employer, 25% employee) for regular eligible employees, by the carrier it chooses, provided the level of coverage is maintained:

a) Life insurance

This plan provides for life insurance in an amount equivalent to two hundred percent (200%) of an employee's annual salary, rounded to the next higher one thousand dollars (\$1,000).

b) Accidental Death and Dismemberment

This plan provides insurance for accidental death in the same amount as the life insurance.

Depending on the extent of the dismemberment, the principal amount payable varies subject to the percentages determined in the insurance policy.

c) Life Insurance for Dependents

This plan provides life insurance for the spouse in the amount of five thousand dollars (\$5,000), for children from birth to thirteen (13) days old in the amount of five hundred dollars (\$500) each and for children from fourteen (14) days old to twenty-one (21) years old or twenty-five (25) years old, if a student, in the amount of two thousand and five hundred dollars (\$2,500) each.

d) Long Term Disability Insurance

Commencing on the one hundred and six (106th) day of disability, the long term disability insurance provides an employee with seventy percent (70%) of his regular monthly salary, up to a maximum of four thousand dollars (\$4,000) per month, and up to sixty-five (65) years of age, in case of accident or illness, provided the employee meets insurer's eligibility requirements.

(75 % Employeur, 25 % employé) destinées aux employés réguliers admissibles, par l'assureur de son choix à condition que le niveau de protection soit maintenu :

a) Assurance-vie

Ce régime d'assurance-vie prévoit un montant équivalent à deux cents pourcent (200 %) du salaire annuel d'un employé, arrondi au millier de dollars (1,000 \$) immédiatement supérieur.

b) Décès et mutilation accidentels

Ce programme procure une assurance pour mort accidentelle au même montant que pour l'assurance-vie.

Selon la nature de la perte de membre, la prestation varie selon les pourcentages établis par la police d'assurances.

c) Assurance-vie pour les personnes à charge

Ce programme procure une assurance-vie pour le conjoint au montant de cinq mille dollars (5 000 \$), pour les enfants à partir de leur naissance jusqu'à treize (13) jours au montant de cinq cent dollars (500 \$) chacun et pour les enfants de quatorze (14) jours jusqu'à vingt-et-un (21) ans ou jusqu'à vingt-cinq (25) ans s'il s'agit d'un étudiant, au montant de deux mille cinq cents dollars (2 500 \$) chacun.

d) Assurance l'invalidité de longue durée

Débutant au cent sixième (106^e) jour de l'invalidité, l'assurance invalidité de longue durée procure à l'employé soixante-dix pourcent (70 %) de son salaire mensuel régulier, jusqu'à un maximum de quatre mille dollars (4 000\$) par mois et jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, en cas d'accident ou de maladie, et ce, pour tout employé qui répond aux critères d'admissibilité de l'assureur.

e) Semi-Private Room Coverage

f) Extended Health Care Plan

The coverage for the reimbursement of prescription drugs for employees shall:

- generic product if available and/or appropriate;
- dispensing fee cap (\$9.50).

g) Dental Plan

The Employer shall pay seventy-five percent (75%) of the dental plan premiums in effect with co-insurance of eighty percent (80%): twenty percent (20%). The employees shall pay twenty-five percent (25%) of the dental plan premiums by payroll deductions.

h) Vision Care

Family protection inclusively:

\$500 per 24-month period

Reimbursement up to \$100 per 24-month period for optometrist fees.

22.03 Percentage in Lieu of Benefits: Regular Part-Time Employees

New regular employees who are not eligible to the group insurance plan of the insurer, will receive eight percent (8%) of their gross salary in lieu of the benefits stated at Article 22.02 in addition to the sick leave and special leave provisions stipulated respectively in Articles 18.02 and 19.09.

22.04 Percentage in Lieu of Benefits: Temporary Part-Time Employees

Temporary part-time employees are ineligible to the Holidays in Article 16.01, to the health and welfare benefits in Article 22.02, Sick Leave in Article 18 and Personal Leave in Article 19.09. These employees will receive a percentage in lieu of these benefits at the rate of twelve percent (12%).

e) Couverture pour chambre semi-privée

f) Régime d'assurance maladie complémentaire

La garantie de remboursement pour les médicaments d'ordonnance destinés aux employés sera la suivante :

- les médicaments génériques sont visés s'ils sont disponibles et/ou appropriés ;
- les frais d'exécution des ordonnances sont plafonnés (9,50\$).

g) Régime dentaire

L'Employeur acquittera soixante-quinze pourcent (75%) des primes du régime dentaire en vigueur, avec coassurance à quatre-vingt pourcent (80%) : vingt pourcent (20%). Les employés verseront vingt-cinq pourcent (25%) des primes de ce régime par retenues à la source.

h) Protection de la vue

Protection familiale inclusivement :

500\$ par période de 24 mois.

Remboursement jusqu'à 100\$ par période de 24 mois pour frais d'optométriste.

22.03 Pourcentage tenant lieu d'avantages : Employés réguliers temps partiel

Les employés réguliers qui ne sont pas admissibles aux régimes d'assurances collectifs de l'assureur recevront huit pourcent (8 %) de leur salaire brut au lieu des avantages mentionnés à l'Article 22.02 en plus des congés de maladie et des congés spéciaux mentionnés respectivement aux Articles 18.02 et 19.09.

22.04 Pourcentage tenant lieu d'avantages : Employés temporaires temps partiel

Les employés temporaires à temps partiel sont inadmissibles aux congés fériés de l'article 16.01, aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02, aux congés de maladie à l'article 18 et aux congés pour raisons personnelles à l'Article 19.09. Ils ont droit à un pourcentage tenant lieu de ces avantages au taux de douze pourcent (12 %).

22.05 Percentage in Lieu of Benefits: Temporary Full-Time Employees

Temporary full-time employees are ineligible for the health and welfare benefits in Article 22.02. These employees will receive a percentage in lieu of these benefits at the rate of eight percent (8%).

Note: Temporary full-time and temporary part-time employees who fill a temporary position and are offered and accept a regular full-time or regular part-time position will have access to the health and welfare benefits stipulated in Article 22.02. Entitlement to health and welfare benefits shall commence on the date the delay period for eligibility is completed, in accordance with the insurer's regulations and policies that are in effect as of the date of the signing of this Collective Agreement. The date on which a temporary full-time or temporary part-time employee begins temporary employment shall be used to calculate the delay period for eligibility.

22.06 Benefits: Probationary Employees

Probationary employees are eligible for the health and welfare benefits in Article 22.02, save and except short-term disability and long-term disability insurance.

22.07 Ontario Municipal Employees Retirement System

Regular full-time employees who meet the eligibility requirements must join, as a condition of employment, the Ontario Municipal Employees Retirement System. The Employer and the employees shall make contributions in accordance with the provisions of this plan.

Employees other than regular full-time employees who meet the eligibility requirements of the Ontario Municipal Employees Retirement System may elect to participate in this plan. The Employer and the employees shall make contributions in accordance with the provisions of this plan.

22.08 General

No employee may receive benefits in excess of his normal earnings.

22.05 Pourcentage tenant lieu d'avantages : Employés temporaires temps plein

Les employés temporaires à temps plein sont inadmissibles aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02. Ils ont droit à un pourcentage tenant lieu de ces avantages au taux de huit pourcent (8 %).

Note : Les employés temporaires à temps plein et à temps partiel qui se voient offrir et acceptent un poste régulier à temps plein ou à temps partiel ont accès aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02. Leur admissibilité débute à la date de fin de la période d'attente suivant les règlements et les politiques de l'assureur en vigueur à la date de signature de la présente Convention collective. La date à laquelle un employé temporaire à temps plein ou à temps partiel commence à occuper son emploi servira à déterminer la période d'attente dans le calcul d'admissibilité.

22.06 Avantages : Employés en période de probation

Les employés en probation sont admissibles aux avantages des régimes de santé et de bien-être à l'Article 22.02 à l'exception de l'assurance invalidité de courte et de longue durée.

22.07 Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario

Les employés réguliers temps plein qui satisfont aux critères d'admissibilité doivent adhérer comme condition d'emploi au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario. L'Employeur et les employés versent des cotisations suivant les dispositions du régime.

Les employés autres que réguliers à temps plein qui satisfont aux critères d'admissibilité du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario auront le choix d'adhérer à ce régime. L'Employeur et les employés versent des cotisations suivant les dispositions du régime.

22.08 Général

Aucun employé ne peut recevoir des bénéfices excédant ses revenus normaux.

22.09 Termination of Insurance Plans

When an employee is suspended without pay for a period exceeding thirty (30) days, the Employer will cease to contribute the premiums to the employee's health and welfare benefits as of the thirty-first (31st) day of the employee's suspension without pay and until the suspension without pay ends.

22.10 Employees who are sixty-five (65) years old

Regular full-time employees who have reached the age of sixty-five (65) years old and who meet the eligibility criteria of the insurer and continue to work for the Employer are entitled to the insurance benefits referred to in Article 22.02 with the exception of long-term disability. The amount of coverage and eligibility for the insurance benefits referred to in Article 22.02 shall be subject to the terms and conditions of insurance policies of the insurer.

ARTICLE 23 – HEALTH AND SAFETY

23.01 Cooperation on Safety

The Union and the Employer shall co-operate in continuing and perfecting regulations which will provide adequate protection to employees engaged in hazardous work. The Union shall be notified of each accident or injury.

23.02 Joint Health and Safety Committee

A joint health and safety committee shall be established in accordance to the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time and shall be composed of an equal number of representatives of the Employer and the employees with a minimum of one (1) representative named by the union.

If a joint health and safety committee is not required, the workers will be asked to select a health and safety representative in their respective workplaces as prescribed in the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time.

The Employer and the Union agree to comply with their obligations under the *Occupational Health and Safety Act*, as amended from time to time,

22.09 Cessation des régimes d'assurance

Si un employé est suspendu sans salaire pour une période de plus de trente (30) jours, l'Employeur cessera de contribuer les primes ou cotisations aux régimes de santé et de bien-être de l'employé le trente et unième (31^e) jour de la période de suspension sans salaire et jusqu'au terme de cette période.

22.10 Employés de soixante-cinq (65) ans

Les employés réguliers à temps plein ayant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans qui répondent aux critères d'admissibilité de l'assureur et qui continuent de travailler pour l'Employeur, ont droit aux couvertures d'assurance prévues à l'article 22.02 à l'exception de l'assurance invalidité de longue durée. Le montant de la couverture et l'admissibilité aux régimes d'assurance prévus à l'article 22.02 sont assujettis aux modalités des polices d'assurance de l'assureur.

ARTICLE 23 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

23.01 Collaboration au sujet de la sécurité

Le syndicat et l'Employeur doivent travailler conjointement à maintenir et améliorer les règlements destinés à assurer une protection adéquate aux employés affectés à des travaux dangereux. Le syndicat doit être informé de tout accident ou blessure subie.

23.02 Comité paritaire de santé et sécurité

Un comité paritaire de santé et de sécurité sera créé en conformité avec *la Loi sur la santé et la sécurité au travail*, avec ses modifications. Il comprendra en nombre égal des représentants de l'Employeur et des employés et au moins un (1) représentant sera désigné par le syndicat.

Si un comité de santé et sécurité n'est pas requis, on demandera aux employés de choisir un représentant en santé et sécurité dans leurs milieux de travail respectifs ainsi que le prescrit par la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, avec ses modifications.

L'Employeur et le syndicat assument les obligations que leur imposent la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* avec ses modifications en ce

regarding, but not limited to, the appointment of a representative to a joint health and safety committee.

ARTICLE 24 - JOB SECURITY

24.01 Job Security

In order to provide job security for the members of the bargaining unit, the Employer agrees that work or services presently performed shall not be sub-contracted out.

ARTICLE 25 - GENERAL CONDITIONS

25.01 Proper Facilities

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

25.02 Bulletin Boards

The Employer shall provide bulletin boards which shall be placed so that all employees will have access to them and on which the Union shall have the right to post notices of meetings and such other notices as may be of interest to the employees and shall give the Employer a copy of such notices before posting.

For the purpose of this Article, bulletin boards will be located in the following areas:

- One (1) per floor at the Social Services
- One (1) at the Planning and Forestry Department

25.03 Legal Indemnity

The Employer shall reimburse an employee the legal costs reasonably incurred by the employee, should he be charged in any Court, as a result of performing his duties for the Employer. This reimbursement only applies if the employee is found not guilty.

25.04 Briefcases

The Employer shall continue to supply at its cost one (1) briefcase to each employee where such is required and replace same when necessary.

qui concerne notamment la nomination d'un représentant à un comité paritaire de santé et sécurité.

ARTICLE 24 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

24.01 Sécurité d'emploi

Afin d'assurer la sécurité d'emploi aux membres de l'unité de négociation, l'Employeur reconnaît que les travaux ou services présentement accomplis ne doivent pas être adjugés à des entrepreneurs de l'extérieur.

ARTICLE 25 - CONDITIONS GÉNÉRALES

25.01 Locaux adéquats

Des locaux adéquats sont mis à la disposition des employés pour ranger leurs vêtements et pour qu'ils prennent leurs repas.

25.02 Tableaux d'affichage

L'Employeur doit fournir des tableaux d'affichages qui doivent être placés à des endroits accessibles à tous les employés et sur lesquels le syndicat peut afficher des convocations de réunions ou tout autre avis susceptible d'intéresser les employés. Le syndicat doit toutefois fournir à l'Employeur une copie de tous ces avis avant l'affichage.

Pour les fins de cet Article, les tableaux d'affichages seront situés aux endroits suivants :

- un (1) par plancher au département des Services sociaux, soit,
- un (1) au département d'Urbanisme et Foresterie

25.03 Frais juridiques

L'Employeur remboursera les frais juridiques raisonnablement encourus par un employé lorsque l'employé est accusé devant n'importe quelle Cour à la suite de l'exécution du travail requis par l'Employeur. Ce remboursement ne s'applique que si l'employé est reconnu non coupable.

25.04 Porte-documents

L'Employeur continuera à fournir, à ses frais, un (1) porte-documents aux employés lorsque ceci est nécessaire et remplacera celui-ci lorsque requis.

25.05 Uniforms and safety footwear

Uniforms and safety footwear shall be provided as required.

A maximum amount of two hundred and fifty (\$250) dollars, tax included, for safety footwear to employees required to wear such footwear can be reimbursed by the Employer, when the amount was authorized beforehand. It is understood that these employees shall provide the Employer a proof of purchase of such footwear.

Every two (2) years, the Employer shall provide an allowance of two hundred and fifty (\$250) dollars for the purchase of prescription safety glasses to Building Mechanics/Custodians who are actively working for the Employer. It is understood that these employees shall provide the Employer with proof of purchase of such glasses.

25.06 Access to personnel file

An employee has the right to review, in the presence of an employee from the Human Resources Department, his personnel file on the condition to have previously made an appointment with the Employer or his representative. The employee shall receive confirmation of the appointment date within seventy-two (72) hours of his request. He has the right to respond in writing to any document contained therein. Such reply shall become part of the permanent record.

25.07 Update of Personal Information

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

ARTICLE 26 – DISTRIBUTION OF AGREEMENT

26.01 Distribution of Agreement

The Union and the Employer wish every employee to be familiar with the provisions of this Agreement and his rights and duties thereunder. For this reason, within thirty (30) business days of signing the collective agreement, the Employer shall

25.05 Uniformes et chaussures de sécurité

Les uniformes et les chaussures de sécurité seront fournis au besoin.

Un montant maximum de deux cents cinquante (250 \$) dollars, taxes incluses, pour des chaussures de sécurité aux employés dont le travail en exige pourra être remboursé par l'Employeur, lorsque le montant aura été autorisé au préalable. Il est entendu que ces employés devront fournir à l'employeur une preuve d'achat de telles chaussures.

À chaque période de deux (2) ans, l'Employeur accordera une allocation de deux cent cinquante (250\$) dollars pour l'achat de lunettes de sécurité à prescription aux mécaniciens/préposés à l'entretien de bâtiment qui sont activement à l'emploi de l'Employeur. Il est entendu que ces employés doivent fournir à l'Employeur une preuve d'achat de telles lunettes.

25.06 Accès au dossier personnel

Tout employé a le droit de consulter, en présence d'un employé du département des Ressources humaines, son dossier personnel, à condition d'avoir préalablement pris rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant. La date de ce rendez-vous lui sera confirmée dans les soixante-douze (72) heures suivant sa demande. Il a également le droit de réagir par écrit à tout document que renferme le dossier. Une telle réponse fera partie intégrante du dossier permanent.

25.07 Mise à jour des informations personnelles

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

ARTICLE 26 – DISTRIBUTION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

26.01 Distribution de la Convention

Le syndicat et l'Employeur désirent que tous les employés connaissent les dispositions de la présente Convention, ainsi que les droits et devoirs qui sont les leurs. C'est pourquoi, dans les trente (30) jours suivant la signature de la

forward an electronic copy of the collective agreement to all bargaining unit members who have a work email address. A hard copy of the collective agreement will be provided to employees who do not have a work email account within the same time period.

ARTICLE 27 - TERM OF AGREEMENT

27.01 Effective Date

This Agreement shall be in effect from April 1st, 2026, to March 31st, 2028, and shall continue from year to year unless either party gives to the other party notice in writing in accordance with Article 27.03.

Wage increases provided in Appendix A of the present Agreement will apply retroactively to every employee actively working for the Employer at the date of ratification, as well as employees who retired or resigned during the referred period. The other provisions of the Collective Agreement come into force from the date of ratification.

27.02 Changes in Agreement

Any change deemed necessary into the Agreement may be made by mutual agreement, at any time during the term of this Agreement.

27.03 Notice of Change

Either party wishing to propose changes or amendments to this Agreement shall, between the period of sixty (60) days and ninety (90) days prior to the termination date, give notice in writing to the other party of the changes or amendments proposed. Within fifteen (15) working days of the receipt of such notice by one party, the other party is required to enter into negotiations for the renewal or revision of the Agreement and both parties shall thereupon enter into such negotiations in good faith and make every reasonable effort to conclude a revised or new Agreement.

27.04 Agreement to Continue in Force

Where such notice requests revisions only, the following conditions shall apply:

convention collective, l'Employeur acheminera une version électronique de la convention collective à tous les membres de l'unité de négociation possédant une adresse courriel au travail. Une copie papier sera acheminée aux autres employés, et ce dans le même délai.

ARTICLE 27 - DURÉE DE LA CONVENTION

27.01 Date d'entrée en vigueur

Cette Convention entre en vigueur le premier jour d'avril 2026 jusqu'au 31 mars 2028 et reste en vigueur d'année en année à moins que l'une ou l'autre des parties donne à l'autre partie un avis écrit conformément à l'Article 27.03.

Les augmentations de salaires prévues à l'Annexe A de la présente Convention s'appliqueront de façon rétroactive à tout employé activement à l'emploi de l'Employeur à la date de ratification ainsi qu'aux employés ayant pris leur retraite ou ayant démissionné durant la période visée. Les autres dispositions de la Convention collective entrent en vigueur à compter de la date de ratification.

27.02 Changements à la Convention

Tout changement jugé nécessaire dans cette Convention peut être apporté suite à une entente mutuelle des parties en tout temps pendant la durée de cette Convention.

27.03 Avis de changement

Si l'une ou l'autre des parties désire proposer des modifications à cette Convention, elle doit, entre le soixantième (60e) jour et le quatre-vingt-dixième (90e) jour précédant l'expiration de la Convention, donner avis par écrit à l'autre partie des changements. Dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'une des parties, l'autre partie doit entamer des négociations pour le renouvellement ou la révision de la Convention et chacune doit alors engager les pourparlers de bonne foi et faire tous les efforts possibles pour en arriver à une Convention nouvelle ou révisée.

27.04 La Convention demeure en vigueur

Lorsqu'un tel avis réclame des révisions seulement, les conditions suivantes s'appliquent :

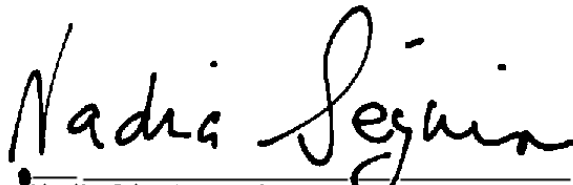
- | | |
|--|---|
| <p>a) The notice shall state specifically the revisions requested and bargaining negotiations shall be restricted thereto, unless the parties otherwise mutually agree.</p> <p>b) Both parties shall adhere fully to the terms of this Agreement during the period of bona fide collective bargaining and if negotiations extend beyond the anniversary date of the Agreement, any revision in terms mutually agreed upon shall, unless otherwise specified, apply retroactively to that date.</p> | <p>a) L'avis doit définir spécifiquement les révisions sollicitées et les négociations y sont restreintes à moins que les parties en arrivent à une entente contraire.</p> <p>b) Les deux parties doivent respecter les clauses de cette Convention durant la période de négociation bona fide. Si les négociations continuent au-delà de la date anniversaire de la Convention, toutes les révisions acceptées de part et d'autre s'appliquent rétroactivement à cette date, à moins que le contraire ne soit précisé.</p> |
|--|---|

SIGNED this 5th day of June 2026.

SIGNÉE le 5^e jour de juin 2026.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA
FONCTION PUBLIQUE LOCAL 2828:
CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES
LOCAL 2828:

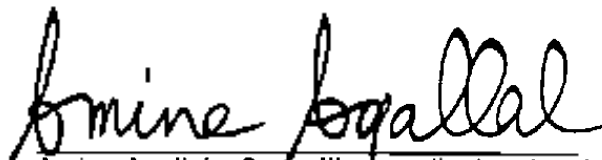
COMTÉS UNIS DE PRESCOTT - RUSSELL
UNITED COUNTIES OF PRESCOTT - RUSSELL


Nadia Séguin – Présidente Local 2828

Sylvie Millette
Signé avec ConsignO Cloud (04/05/2026)
Vérifiez avec verifio.com ou Adobe Reader

Prescott - Russell

Sylvie Millette – Directrice des Services sociaux


Amine Aqallal – Conseiller syndical national

Pierre Gauthier
Signed with ConsignO Cloud (2026/06/05)
Verify with verifio.com or Adobe Reader

Prescott - Russell

Pierre Gauthier – Directeur des RH

LETTRE D'ENTENTE 2009-02

LA CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL
(l'Employeur)

Et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2828
(Le Syndicat)

L'Employeur et le Syndicat (les Parties) conviennent de ce qui suit :

L'Employeur convient que tout poste nouvellement créé après la date de ratification de la Convention collective entre les Parties fera l'objet d'une discussion avec le Syndicat afin de déterminer si le poste créé est assujéti à la clause de reconnaissance (Article 3.01).

EMPLOYEUR

E. Kuntze
Angela Lalonde
[Signature]

SYNDICAT

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
Laura Parker
Care Ky

LETTER OF AGREEMENT 2021-02
LETTRE D'ENTENTE 2021-02

HORAIRE COMPRIMÉ

Entre

Comtés unis de Prescott-Russell (« l'Employeur »)

et

Syndicat canadien de la fonction publique, local 2828 (« le Syndicat »)

1. Sujet à l'approbation du chef de département, un employé sera permis d'effectuer ses heures de travail selon l'horaire comprimé énoncé ci-dessous.
2. L'horaire comprimé est établi selon une rotation de deux (2) semaines de travail (semaine A et B) pour assurer une alternance entre deux employés ou plus afin d'offrir tous les services durant les heures d'ouverture et ainsi assurer le bon fonctionnement des opérations du département.
3. À moins d'indication contraire dans cette lettre d'entente, tous les articles de la convention collective s'appliquent. Les banques de vacances, de journées de maladie et de congés pour raisons personnelles demeurent inchangées et sont prises selon la journée normale de travail prévu à l'horaire comprimé de l'employé.
4. Les jours fériés seront payés selon l'horaire normal de travail. Afin de respecter l'horaire comprimé, les vingt minutes devront être reprises et travaillées le vendredi après-midi où le congé est prévu, dans la même période de paye. Si le férié est une journée où le congé est prévu, ce congé sera pris la journée précédente, avec vingt minutes supplémentaires travaillées afin de rencontrer les modalités du programme.
5. Chaque demande pour adhérer à l'horaire comprimé doit être approuvée au préalable par le chef de département et celle-ci doit tenir compte du nombre d'employés disponibles afin d'assurer le bon fonctionnement des opérations du département.
6. Le temps travaillé en surplus d'une journée normale de travail de l'horaire comprimé doit être approuvé au préalable par le superviseur/gérant et sera rémunéré conformément aux modalités de l'Article 15 (Temps supplémentaire) de la convention collective.
7. Les journées de congé de deuil énoncées à l'article 19.07 sont octroyées selon la journée normale de travail prévu à l'horaire comprimé de l'employé.

8. L'employé souhaitant se retirer de l'horaire comprimé doit donner un préavis écrit minimal de quatre (4) semaines à son superviseur/gérant et celui-ci ne sera pas éligible à reprendre l'horaire comprimé avant une période de douze (12) mois consécutifs.
9. L'employé souhaitant adhérer à l'horaire comprimé doit en faire demande au chef de département pour approbation et celui-ci doit demeurer sur l'horaire comprimé pour une période de douze (12) mois consécutifs.
10. À moins d'entente au contraire, l'horaire comprimé ne s'applique pas durant les deux (2) semaines de la période des fêtes.
11. L'employeur se réserve le droit de reporter l'après-midi de congé du vendredi d'un employé durant la période estivale afin d'assurer le bon fonctionnement du département. Ce congé pourra être repris à une date convenue entre l'employé et son superviseur/gérant.
12. Aucune situation d'abus ne sera tolérée. L'Employeur se réserve le droit de réévaluer le programme d'horaire comprimé et d'en discuter avec le Syndicat lors d'une rencontre patronale-syndicale afin de lui faire part de ses préoccupations et essayer de trouver des solutions. Nonobstant ce qui précède, l'Employeur peut annuler ou modifier le programme d'horaire comprimé afin d'assurer le bon fonctionnement des opérations du département. Dans ces situations, l'Employeur doit remettre au Syndicat un préavis d'annulation minimal de quatre (4) semaines.

Semaine A – 36 heures 40 minutes

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Avant-midi 4h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00
Dîner 40 minutes	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40
Après-midi 3h20	12h40-16h00	12h40-16h00	12h40-16h00	12h40-16h00	12h40-16h00
Total	7h20	7h20	7h20	7h20	7h20

Semaine B – 33 heures 20 minutes

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Avant-midi 4h	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00	8h00-12h00
Dîner 40 minutes	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40	12h00-12h40	

Après-midi 3h20	12h40- 16h00	12h40- 16h00	12h40- 16h00	12h40- 16h00	
Total	7h20	7h20	7h20	7h20	4h

Les parties conviennent que cette lettre d'entente entrera en vigueur à la date de signature.

Signée le 14 mai 2021.

POUR LA CORPORATION DES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL :

"Sylvie Millette"
Directrice, Services Sociaux

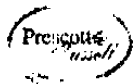
"Carole Lavigne"
Directrice du Développement économique et touristique

"Elizabeth Gauthier"
Gérante des Ressources humaines

POUR LE LOCAL 2828 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE :

"Paul Boileau"
Conseiller syndical national. S.C.F.P.

"Victoria Marier"
Présidente du local 2828, S.C.F.P.



LETTRE D'ENTENTE 2021-03

ENTRE

LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2828

OBJET : Nouveau jour férié fédéral – Journée nationale de la vérité et de la réconciliation le 30 septembre.

Cette lettre d'entente a pour but de substituer le nouveau jour férié identifié comme étant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation qui a lieu le 30 septembre de chaque année avec un congé flottant, et ce, afin de ne pas perturber les opérations du département des Services sociaux et autres départements affectés.

Ce disant, l'Employeur et le Syndicat conviennent comme suit :

Un congé flottant équivalant à une journée normale de travail sans perte de salaire sera alloué aux employés temps plein pour la période de référence du 1^{er} janvier de l'année courante au 31 mars de l'année suivante.

Le congé flottant est traité comme les deux (2) congés pour raisons personnelles. Le disant, 7 heures seront déposées dans la banque de congé flottant de l'employé. Si celui-ci est sur l'horaire comprimé et veut prendre une journée complète de congé, il doit prendre 20 minutes de sa banque de vacances ou temps compensatoire.

L'employé régulier temps partiel peut bénéficier du congé flottant sans perte de salaire durant la période de référence et proportionnellement à ses heures de travail normales.

L'employé temporaire temps plein peut bénéficier du congé flottant sans perte de salaire durant la période de référence au prorata pour chaque six (6) mois consécutifs d'emploi (3.5 heures par 6 mois consécutifs).

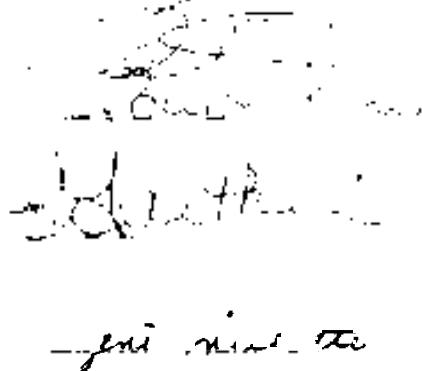
Les heures de congé flottant non utilisées durant la période de référence ne peuvent être cumulées ou monnayées.

Toute demande pour le congé doit être approuvée au préalable par le superviseur ou le gérant de l'employé afin d'assurer le bon fonctionnement des opérations du département.

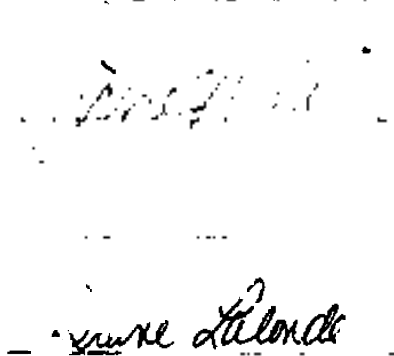
Cette lettre d'entente entre en vigueur au moment de la signature des parties.

SIGNÉE ce 17^e jour de septembre 2021.

POUR LES CUPR



POUR LE LOCAL 2828 DU SCFP



LETTRE D'ENTENTE 2023-03

ENTRE

LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCAL 2828

OBJET : Contraire aux dispositions de l'article 12.04 3) de la convention collective, cette lettre d'entente a pour but de permettre à un employé, qui occupe un poste temporaire, de soumettre sa candidature pour un poste régulier temps plein devenu vacant, et ce, malgré ne pas avoir complété sa période de probation.

Cette lettre d'entente n'a pas de date d'échéance cependant, celle-ci peut être terminée par l'une ou l'autre des parties sur préavis écrit de trente (30) jours.

Ce disant, l'Employeur et le Syndicat conviennent de modifier l'article 12.04 3) comme suit :

12.04 Reconnaissance de l'ancienneté

3) par conséquent, lors de changements dans le personnel, de transferts ou de promotions, le poste à combler est accordé à l'employé ayant le plus d'ancienneté et possédant l'habileté nécessaire et les qualifications de base pour faire le travail efficacement. Si aucun employé régulier n'obtient le poste, employé temporaire possédant le plus d'ancienneté, l'habileté nécessaire et les qualifications de base pour faire le travail efficacement sera choisi. ~~Un employé toujours en période de probation au moment de la date d'échéance de l'affichage ne peut soumettre sa candidature pour le poste vacant.~~ Les nominations au sein de l'unité de négociation sont faites dans un délai de trois (3) semaines suivant l'affichage. L'employé qui remplace temporairement reçoit le plus élevé de son salaire ou le salaire du poste qu'il remplace.

Note : Nonobstant ce qui précède, l'employé sera requis de compléter la période de probation de 150 jours civils dans le poste régulier temps plein.

Cette lettre d'entente est sans préjudice et précédent et entre en vigueur au moment de la signature des parties.

SIGNÉE ce 27 juillet 2023.

POUR LES CUPR

Sylvie Millette
Sylvie Millette (Aug 1, 2023 11:17 E.T.)

Pierre Gauthier
Pierre Gauthier (Aug 1, 2023 11:17 E.T.)

Elizabeth Gauthier
Elizabeth Gauthier (Aug 1, 2023 14:50 EDT)

POUR LE LOCAL 2828 DU SCFP

Sylvie Millette
Sylvie Millette (Aug 1, 2023 11:17 E.T.)

Pierre Gauthier
Pierre Gauthier (Aug 1, 2023 11:17 E.T.)

Sylvie Kel
Sylvie Kel (Aug 1, 2023 11:17 E.T.)

mb/cope-sepb 491

LETTRE D'ENTENTE 2026-01

HEURES FLEXIBLES

entre

Les Comtés unis de Prescott et Russell
(« L'Employeur »)

et

Le Syndicat canadien de la fonction publique – local 2828
(« Le Syndicat »)

Cette lettre d'entente traite des modalités applicables aux heures flexibles ainsi qu'une banque de temps compensatoire.

ENTENDU QUE l'Employeur et le Syndicat (les Parties) ont eu des pourparlers concernant l'objet de cette lettre d'entente;

ENTENDU QUE la Convention collective en vigueur stipule, à son article 14.01 (1), le texte suivant :

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL

14.01 Heures de travail

a) Employés réguliers à temps plein

La semaine normale de travail consiste en cinq (5) jours de sept (7) heures, du lundi au vendredi inclusivement, pour un total de trente-cinq (35) heures par semaine. La journée normale de travail est de 8h00 à 16h00, avec une (1) heure d'arrêt sans solde pour le midi.

14.02

Nonobstant ce qui précède, sur demande écrite préalable de l'employé et approbation de son superviseur immédiat, la journée normale de travail pour les postes suivants peut varier, tout en gardant le nombre requis d'heures par période de paye :

- Conseillère en services à la petite enfance
- Éducateur en services à la petite enfance
- Conseiller en inclusion
- Coordonnateur de la stabilité du logement
- Intervenant au soutien des familles

- Agent des services à l'élite (ance)
- Agent de point contre l'élitisme (ance)
- Coordinateur de la qualité des services
- Coordinateur en soutien aux directions et en pédagogie

Lorsque l'employé en affectation de ces postes sera, toutes les heures travaillées, de 14 heures trente à 16 heures trente, il sera pris en compte comme mensuel et le temps travaillé doit être pris en compte entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée.

Ces employés devront aussi noter quotidiennement leurs heures travaillées sur un registre.

ET ENTENDU QUE le tout est soumis par entente mutuelle, et ce, sans préjudice du présent pour les parties en cause.

IL EST CONVENU ce qui suit :

- 1) Que le temps travaillé en surplus d'une journée normale de travail (du lundi au vendredi), sera noté dans la banque de temps compensatoire flexible.
- 2) Que ce temps sera accumulé au taux régulier de l'employé dans la banque de temps compensatoire flexible sous le code de BQ FLEX 1 A ACCUMULER.
- 3) Que ce temps compensatoire flexible est cumulable jusqu'à un maximum de quatorze (14) heures au total et tout temps qui excède ce maximum sera payé au taux régulier de l'employé.
- 4) Que cette banque de temps compensatoire flexible sera utilisée seulement lorsque les employés ne peuvent reprendre leur temps dans le même période de paie.
- 5) Que le temps travaillé en surplus et noté dans la même période doit être rattrapé dans le logiciel de temps horaire (MX Solution) selon la procédure établie par les Ressources humaines.
- 6) Que les employés en question devront valider leur banque de temps compensatoire flexible en prenant soin avant d'écarter à toutes les autres banques de commandes de temps sauf en cas d'un congé de maladie.
- 7) Que le temps pour le placement ne fait pas partie intégrante du temps flexible et doit être reporté séparément sous le code de DÉPLACEMENT À ACCUMULER.

Les parties conviennent que cette lettre d'entente entrera en vigueur à la date de signature.

Signée le 19 mars 2026,

POUR LES COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL :

"S. vi Millette"
Directrice, Services Sociaux

"Carole Lavigne"
Directrice du Développement économique et touristique

"Elizabeth Gauthier"
Gérante des Ressources humaines

POUR LE LOCAL 2828 DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE :

"Amine Aqallal"
Conseiller syndical national S.C.F.P.

"Nadia Séguin"
Présidente du local 2828, S.C.F.P.

ANNEXE A - ÉCHELES SALARIALES

APPENDIX A - PAY SCALES

COMTÉS UNIS DE PRESCOTT ET RUSSELL UNITED COUNTIES OF PRESCOTT AND RUSSELL

GROUPES DE POSTES	En date du 1 avril 2025	Ajustement 4 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2027
POSITION GROUPS	As of April 1, 2025	Adjustment 4 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2027
GROUPE 4				
Assistant responsable de l'entretien / Maintenance Assistant Clerk Assistant de programme des Services sociaux / Social Services Program Assistant Agent des Services à la petite enfance / Early Years Services Officer				
	En date du 1 avril 2025	Ajustement 4 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2027
	As of April 1, 2025	Adjustment 4 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2027
Débutant / Starting	\$54,049	\$56,211	\$57,897	\$59,634
Après 1 an / After 1 year	\$55,216	\$57,425	\$59,148	\$60,922
Après 2 ans / After 2 years	\$56,389	\$58,645	\$60,404	\$62,216
Après 3 ans / After 3 years	\$57,56	\$59,863	\$61,659	\$63,509
GROUPE 5				
Commis à la comptabilité (logement social) / Accounting Clerk (Social Housing) Agent d'admissibilité et placement Agent des subventions en Services à la petite enfance / Subsidies Officer for Child Care Services Coordonnateur - PILAO / IAHP Coordinator				
	En date du 1 avril 2025	Ajustement 4 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2027
	As of April 1, 2025	Adjustment 4 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2027
Débutant / Starting	\$57,062	\$59,344	\$61,124	\$62,958
Après 1 an / After 1 year	\$58,715	\$61,064	\$62,896	\$64,783
Après 2 ans / After 2 years	\$60,417	\$62,834	\$64,719	\$66,661
Après 3 ans / After 3 years	\$62,171	\$64,658	\$66,598	\$68,59
Après 4 ans / After 4 years	\$63,973	\$66,532	\$68,528	\$70,584

GROUPE 6				
Gestionnaire de cas / Case Worker				
Gestionnaire de cas- OAT/Services de logement / Case Worker - OW/Housing Services				
Éducateurs en services à la petite enfance / Early Childhood Educators				
Conseiller en services à la petite enfance / Child Care Services Counsellor				
Coordonnateur de la qualité du service / Quality Coordinator				
	En date du 1 avril 2025	Ajustement 4 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2027
	As of April 1, 2025	Adjustment 4 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2027
Débutant / Starting	\$57,549	\$59,851	\$61,647	\$63,496
Après 1 an / After 1 year	\$60,760	\$63,197	\$65, -3	\$67,046
Après 2 ans / After 2 years	\$63,989	\$66,549	\$68,545	\$70,601
Après 3 ans / After 3 years	\$67,207	\$69,895	\$71,992	\$74,152
Après 4 ans / After 4 years	\$70,429	\$73,246	\$75,443	\$77,706
Après 5 ans / After 5 years	\$73,653	\$76,599	\$78,897	\$81,264
GROUPE 7				
Conseiller en inclusion / Inclusion Counsellor				
Agent de projet - Centre d'entrepreneurs / Project Officer - Startup company				
Agent de relations communautaires / Community Relations Officer				
Spécialiste de soutien - OAT / Support Specialist OW				
Coordonnateur de la stabilité du logement / Housing Stability Coordinator				
Intervenant au soutien des familles / Family Outreach Worker				
Gestionnaire de cas - OAT / Centre de services résidentiels / Case Worker - OW / Residential Service Center				
Coordonnateur en soutien aux directions et en pédagogie / Management Support and Pedagogy Coordinator				
	En date du 1 avril 2025	Ajustement 4 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2027
	As of April 1, 2025	Adjustment 4 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2027
Débutant / Starting	\$66,564	\$69,227	\$71,304	\$73,443
Après 1 an / After 1 year	\$69,144	\$71,910	\$74,067	\$76,289
Après 2 ans / After 2 years	\$71,715	\$74,584	\$77,322	\$79,127
Après 3 ans / After 3 years	\$74,292	\$77,264	\$79,582	\$81,969
Après 4 ans / After 4 years	\$76,869	\$79,944	\$82,342	\$84,812
Après 5 ans / After 5 years	\$79,450	\$82,628	\$85,107	\$87,660

GROUPE B				
Mécanicien /Préposé à l'entretien du bâtiment / Mechanic / Building Maintenance Attendant				
	En date du 1 avril 2025	Ajustement 4 p. 10 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2026	Augmentation 3 p. 100 au 1er avril 2027
	As of April 1, 2025	Adjustment 4 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2026	Increase of 3 percent As of April 1, 2027
Débutant / Startin	\$26.92	\$28.04	\$28.84	\$29.71
Après 1 an / After 1 year	\$27.40	\$28.50	\$29.36	\$30.24
Après 2 ans / After 2 years	\$27.87	\$28.98	\$29.85	\$30.75

APPENDIX B – LIST OF POSITIONS NON-UNIONIZED WITH LOCAL 2828
ANNEXE B – LISTE DES POSTES NON-SYNDIQUÉS DU LOCAL 2828

ADMINISTRATION

- Tout le personnel du bureau administratif central / All staff of the central administration office
- Agent d'administration et de soutien technique / Administration and Technical Support Agent
- Gérant des Technologies informatiques / Information Technology Manager
- Gestionnaires de réseaux en technologie informatique / Network Administrator
- Spécialiste de support en technologie informatique / IT Support Specialist
- Inspecteur des mauvaises herbes / Weed Inspector
- Inspecteur des mauvaises herbes (Travaux publics) / Weed Inspector (Publics Works)

DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE ET TOURISTIQUE/ECONOMIC DEVELOPMENT AND TOURISM

- Directeur du développement économique et touristique / Economic and Tourism Development Director
- Adjointe Administrative / Administrative Assistant
- Agent de communication et de marketing / Communications and Marketing Officer
- Chargée de projet / Project manager

FINANCES/FINANCE

- Tout le personnel du département des Finances / All staff of the Finance Department

RÉSIDENCE PRESCOTT & RUSSELL/HOME FOR THE AGED

- Tous les employés de la Résidence Prescott et Russell / All Employees of the Prescott and Russell Residence

RESSOURCES HUMAINES/HUMAN RESOURCES

- Tout le personnel du département des Ressources humaines / All staff of the Human Ressources Department

SERVICES D'URGENCE/EMERGENCY SERVICES

- Tous les employés du département des Services d'urgence / All employees of the Emergency Services Department

SERVICES SOCIAUX/SOCIAL SERVICES

- Directrice du département des Services sociaux/ Director of Social Services Department
- Adjointes administratives – Services sociaux / Administratives Assistants – Social Services
- Superviseurs et gérant du département des Services sociaux / Supervisors and Manager of the Social Services Department
- Poste de supervision/gestion des logements sociaux / Supervision/Management position of the Social Housing Services
- Agent des services financiers du département des Services sociaux / Financial Services agent of the Social Services Department

TRAVAUX PUBLICS/PUBLIC WORKS

- Tous les employés du département des travaux publics et de la voirie de comté à l'exception de l'assistant responsable de l'entretien et des mécaniciens/préposés à l'entretien de bâtiment
All employees of the Public Works Department save and except the Maintenance Assistant Clerk, and the Building Maintenance Mechanics/Custodians

URBANISME ET FORESTERIE/PLANNING & FORESTRY

- Directeur de l'Urbanisme et Foresterie / Director of Planning and Forestry
- Coordonnateur du système informatisé géographique / Geographic Information System's Coordinator
- Technicien du système informatisé géographique / Geographic Information System's Technician
- Le personnel forestier de la Forêt Larose / Larose Forest foresters
- Urbanistes / Planners