

CONVENTION COLLECTIVE

Entre,

LE CENTRE D'ACCUEIL ROGER-SÉGUIN

(ci-après appelé l'employeur)

Et

SCFP • CUPE / Syndicat canadien de la fonction publique
Canadian Union of Public Employees

et son unité Syndicale 3614

(ci-après appelé le syndicat)

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE	3
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS.....	3
ARTICLE 3 – DISCRIMINATION.....	4
ARTICLE 4 – GRÈVE OU LOCK-OUT	4
ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	4
ARTICLE 6 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX	5
ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF.....	6
ARTICLE 8 – ARBITRAGE.....	9
ARTICLE 9 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	10
ARTICLE 10 – DROIT DE GÉRANCE.....	10
ARTICLE 11 – SÉCURITÉ SYNDICALE	11
ARTICLE 12 – RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS.....	11
ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 14 – AFFICHAGE	19
ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL.....	20
ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SURTEMPS)	22
ARTICLE 17 – SALAIRE	23
ARTICLE 18 – PRIME DE SOIR, DE NUIT ET FIN DE SEMAINE.....	23
ARTICLE 19 – DOMMAGE AUX BIENS OU À LA PROPRIÉTÉ.....	24
ARTICLE 20 – CONGÉS FÉRIÉS	24
ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS	25
ARTICLE 22 – VACANCES.....	27
ARTICLE 23 – TRAVAIL PENDANT LES VACANCES	28
ARTICLE 24 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET/OU PARENTAL.....	28
ARTICLE 25 – CONGÉS DE MALADIE	29
ARTICLE 26 – CONGÉS DE DÉCÈS.....	30
ARTICLE 27 – ABSENCES AUTORISÉES.....	31
ARTICLE 28 – AVANTAGES SOCIAUX.....	32
ARTICLE 29 – CONDITIONS GÉNÉRALES	34
ARTICLE 30 – COPIES DE LA CONVENTION.....	34
ARTICLE 31 – TRAVAIL DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE ET UNE CATÉGORIE INFÉRIEURE.....	35
ARTICLE 32 – RÉGIME DE RETRAITE.....	35
ARTICLE 33 – DURÉE DE LA CONVENTION.....	36
ANNEXE A	39
ANNEXE B	40
ANNEXE C	40
ANNEXE D	42

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

1.01 Buts

La présente entente en général a pour but :

- d'établir et d'entretenir des relations harmonieuses entre le Centre et les employés visés par la présente entente;
- d'établir certains préalables régissant les relations entre les parties;
- d'assurer un environnement de travail sain, sécuritaire et efficace, pour favoriser le bien-être des résidents et des soins efficaces;
- de fournir les taux de rémunération, les heures de travail, les avantages sociaux aux employés et, en général les conditions de travail affectant les employés touchés par la présente convention;
- de fournir les mécanismes pour résoudre les problèmes entre les parties, en conformité avec les dispositions de la présente entente.

Cette entente constitue l'entente complète entre les parties.

1.02 Féminin - Masculin

Afin de faciliter la lecture du texte, un seul genre a été retenu pour identifier le féminin et le masculin.

Dans la présente convention collective, le masculin est utilisé sans aucune discrimination.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 Employé à temps plein

Une personne travaillant régulièrement 37.5 heures par semaine.

2.02 Employé à temps partiel régulier

Désigne un employé qui ne travaille habituellement pas plus de cinquante-quatre (54) heures par période de paie et qui s'engage envers le Centre à être disponible sur une base préétablie et dont les heures de travail sont prévues aux horaires préétablis.

2.03 Employé occasionnel

Une personne qui travaille de façon irrégulière, selon les besoins de l'employeur. L'employé occasionnel s'engage à fournir de façon régulière un horaire de disponibilité.

Lors de la préparation de l'horaire, l'employé occasionnel doit fournir à son superviseur immédiat une liste de disponibilité pour au moins les six prochaines semaines. Il signale tout changement à son superviseur immédiat au moins vingt-quatre heures d'avance, sinon son nom est rayé de la liste de disponibilité pour les six prochaines semaines.

ARTICLE 3 – DISCRIMINATION

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

ARTICLE 4 – GRÈVE OU LOCK-OUT

Pendant la durée de la présente convention, le syndicat s'engage à ne pas faire la grève. Également, le Centre convient de ne pas imposer de lock-out pendant cette période. La définition mots "grève" et "lock-out" est celle de la Loi sur l'arbitrage des conflits de travail dans les hôpitaux et de la jurisprudence arbitrale à ce sujet.

Tout employé participant à une grève, telle qu'elle est définie dans la loi précitée, s'expose à des mesures disciplinaires, tout en maintenant ses pleins droits de grief.

ARTICLE 5 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 Section locale 3614 du SCFP

L'employeur reconnaît le Syndicat Canadien de la Fonction Publique et sa section locale 3614 comme seul et unique agent négociateur pour tous les employés de la Corporation du Centre d'accueil Roger-Séguin à Clarence Creek (Ontario) à l'exception des employés professionnels médicaux, infirmières autorisées, infirmières graduées, personnel clérical et de bureau, surveillants, personne équivalente ou supérieure au poste de surveillant.

5.02 Aucune autre entente

Il ne sera requis d'aucun employé, ni permis à celui-ci de conclure avec l'employeur ou son représentant une entente particulière écrite ou verbale, relative à des conditions de travail, à moins que des officiers dûment mandatés par le syndicat aient approuvé cette entente par écrit.

5.03 Bénévole

Le bénévole ne doit pas normalement exécuter le travail régulier des employés membres de l'unité de négociation de façon à respecter les pratiques existant lors de la ratification de l'entente.

5.04 Travail de l'unité de négociation

Les personnes dont le travail régulier n'est pas celui de l'unité de négociation peuvent faire ce travail, là où les besoins opérationnels l'exigent, à condition qu'il s'agisse d'une urgence pour laquelle aucun employé de l'unité de négociation n'est disponible.

Il est compris entre les parties que les deux chefs de service ne sont pas assujettis aux restrictions du présent paragraphe.

5.05 Contrats et sous-contrats

L'employeur ne confiera pas à un entrepreneur ou à un sous-entrepreneur un travail normalement exécuté par des membres de l'unité de négociation si ce geste entraîne la mise à pied d'un employé ou une perte d'heures régulières pour celui-ci.

ARTICLE 6 – REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

6.01 Représentants de la section locale

Le syndicat fournira à l'employeur une liste des personnes autorisées à le représenter.

6.02 Comité de négociation

- a) Le syndicat désigne trois représentants qui sont des employés du Centre, pour siéger à un comité dont le rôle consistera à négocier avec l'employeur, le renouvellement ou la modification de la convention collective.
- b) L'employeur paie les membres de ce comité de négociation pour toutes les heures passées à négocier, qui auraient autrement été travaillées pour l'employeur; ces heures sont à concurrence, mais ne dépassent pas la

conciliation. Cette rémunération est versée au taux horaire de l'employé. Ce temps d'absence payé ne sert pas au calcul des heures supplémentaires.

6.03 Représentant du syndicat canadien de la fonction publique

Le syndicat a le droit de faire appel à des représentants du syndicat canadien de la fonction publique chaque fois qu'il traite ou négocie avec l'employeur. Le représentant autorisé peut, avec l'approbation de l'administrateur ou de son délégué, visiter les lieux de travail. L'approbation de l'administrateur ou de son délégué est accordée lors de demandes raisonnables faites avec préavis.

6.04 Comité patronal-syndical

L'employeur et le syndicat s'engagent à établir un comité patronal-syndical qui se réunit au besoin, mais pas plus d'une fois par mois ou par entente mutuelle, afin de discuter diverses questions ou problèmes d'intérêt commun pouvant influencer sur les conditions de travail des membres de l'unité de négociation ou sur l'efficacité des activités de l'employeur. Pas plus de trois employés ne sont libérés sans perte de salaire pour assister à ces rencontres. Le comité patronal-syndical ne discute pas de griefs.

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

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE GRIEF

7.01 Définition de grief

Pour les besoins de la présente convention, grief signifie toute différence d'opinion entre les parties, qui survient par suite de l'interprétation, l'application, l'administration ou d'une prétendue violation de la convention.

7.02 a) Présence du représentant syndical

Au moment où la mesure disciplinaire est imposée ou à toute étape du règlement d'un grief, un employé a le droit à la présence de son représentant syndical. Si un employé doit être suspendu ou congédié, le Centre doit l'informer à l'avance de ce droit.

b) Dossier personnel

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

Tout employé a le droit de consulter son dossier personnel, après avoir obtenu l'autorisation de l'administrateur ou de son délégué.

7.03 Sortes de griefs

La présente convention reconnaît trois sortes de griefs :

- a) **Grief individuel** : lorsque le grief touche seulement un employé.
- b) **Grief de groupe** : quand deux employés ou plus ont un grief touchant la même prétendue convention collective.
- c) **Grief syndical** : lorsque le syndicat ou l'employeur présume qu'il y a violation de la convention collective par l'autre partie, ne touchant pas particulièrement un employé ou un groupe d'employés. Ces griefs sont présentés à l'étape no.2 du processus de grief.

Voici la marche à suivre afin de régler tout différend :

7.04 Établissement d'un grief

Il est entendu qu'un employé n'a aucun grief avant d'avoir premièrement donné l'occasion à son superviseur immédiat de régler sa plainte. Celle-ci est discutée avec le supérieur immédiat au plus tard dans les quinze jours civils après l'incident ayant donné lieu à la plainte. Dans l'éventualité où le superviseur ne peut régler la plainte avant quinze jours civils de sa réception, la plainte peut alors faire l'objet d'un grief.

7.05 Étape 1

Le grief, dûment signé, est soumis par écrit au directeur général ou à son délégué et doit expliquer la nature de la plainte, la solution recherchée et les dispositions de la convention collective qui auraient été violées. Le directeur général ou son délégué rendra sa décision par écrit dans un délai d'au plus dix jours civils après avoir reçu le grief.

7.06 Étape 2

Si le grief demeure toujours sans solution acceptable, le comité des griefs demande, par écrit, une rencontre des parties au grief. Cette rencontre a lieu au plus tard dix jours ouvrables suivant la réception de la demande écrite par le directeur général ou son délégué; ce dernier rend sa décision sur le grief au plus tard dans les dix jours civils suivant cette rencontre. Advenant qu'un règlement satisfaisant n'est pas conclu, le grief peut être envoyé à l'arbitrage.

7.07 Réponse à un grief

Toute réponse à un grief aux étapes 1 et 2 est donnée par écrit. Advenant un règlement du grief, la date d'entrée en vigueur de l'ajustement est convenue par les deux parties.

7.08 Décision sans appel et obligatoire

Toute décision conclue entre un représentant autorisé du syndicat et celui de l'employeur est sans appel et obligatoire pour chacune des parties en cause.

7.09 Plainte non réglée

L'employeur peut en tout temps faire part par écrit au syndicat d'une plainte concernant la conduite du syndicat ou d'un de ses membres; et si cette plainte n'est pas réglée à la satisfaction des deux parties, elle est traitée comme un grief et soumise directement à l'arbitrage.

7.10 Grief soumis à l'arbitrage

Si le grief n'est pas résolu à l'étape 2 de la procédure, à ce moment seulement et par écrit, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage, tel qu'il est prévu à l'article sur l'arbitrage, dans les trente jours civils suivants la réception de la décision finale de l'étape 2.

Revendication d'un employé ayant terminé sa période de probation

7.11 a) Possibilité d'un grief

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

b) Modes de règlement d'un grief

Un tel grief peut se régler de la manière suivante, en suivant la procédure de grief ou d'arbitrage :

- confirmation du renvoi de l'employé;
- réintégration de l'employé à son poste et indemnisation, en tout ou en partie, pour le temps perdu;

- toute autre moyen jugé juste et équitable.

ARTICLE 8 – ARBITRAGE

- 8.01** Lorsque l'une des parties soumet un grief à l'arbitrage, elle doit présenter cette demande par écrit à l'autre partie dans les trente (30) jours civils suivant la décision finale à l'étape 2.

La partie qui soumet l'affaire à l'arbitrage fournit à l'autre partie les noms des arbitres proposés pour agir en tant qu'arbitre unique pour entendre et déterminer l'affaire. La partie qui reçoit l'avis peut également soumettre une autre liste d'arbitres. S'il n'y a pas d'accord sur le choix d'un arbitre dans les trente (30) jours civils suivant la soumission à l'arbitrage, la partie qui avance le grief peut demander qu'un arbitre soit nommé par le Ministère du Travail.

8.02 Frais d'arbitrage

Chacune des parties à la présente convention collective paie ses propres frais d'arbitrage. Les parties partageront également les frais de l'arbitre.

8.03 Domaine de compétence de l'arbitre

Le domaine de compétence d'un arbitre se limite au grief lui-même et à l'interprétation de la convention collective. L'arbitre n'a pas le droit d'ajouter, de résilier ou de modifier la convention collective.

8.04 Report des échéances

L'employeur et le syndicat peuvent de temps à autre, par accord réciproque, reporter les échéances stipulées dans le présent article.

8.05 Arbitrage - un seul arbitre

L'employeur et le syndicat peuvent de temps à autre, par accord réciproque, choisir de procéder à l'arbitrage avec un arbitre seulement.

8.06 Décision de l'arbitre

La décision de l'arbitre dans tous les cas lie chacune des parties.

ARTICLE 9 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

9.01 Engagements du Centre et du syndicat

Le Centre et le syndicat s'engagent à maintenir des normes de santé et de sécurité afin de prévenir les accidents, les blessures et les maladies.

9.02 Comité de prévention des accidents, de la santé et de la sécurité

Reconnaissant ses responsabilités en vertu de la loi actuelle, le Centre accepte à titre de membres du Comité de prévention des accidents, de la santé et de la sécurité, deux représentants du syndicat, choisis et nommés par ce dernier et deux représentants de l'employeur, que celui-ci aura choisis et nommés.

9.03 Mandat du Comité

Ce comité relève les dangers et les risques et recommande des mesures pour améliorer les conditions relatives à la sécurité et à la santé.

9.04 Information pour le Comité

Le Centre accepte de coopérer de façon raisonnable afin de fournir au Comité toute l'information nécessaire pour s'acquitter de ses fonctions.

9.05 Les réunions ont lieu au maximum tous les deux mois ou à la demande des parties. Un procès-verbal est préparé pour toutes les réunions du comité et il est disponible aux fins de consultation.

9.06 Le Centre accorde un congé à ces représentants afin de leur permettre d'assister aux réunions du comité, convoquées conformément aux dispositions du présent article. Aucun représentant ne subit de perte de rémunération régulière s'il assiste à une réunion tenue pendant ses heures de travail.

9.07 Le syndicat s'engage à faire son possible pour obtenir l'entière collaboration de ses membres, en ce qui a trait aux règlements et aux pratiques de sécurité.

ARTICLE 10 – DROIT DE GÉRANCE

10.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur le droit exclusif de gérer ses affaires à sa discrétion, sous réserve seulement des limitations imposées par la présente entente.

Le syndicat reconnaît qu'il appartient exclusivement à l'employeur :

- de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

- d'embaucher, affecter, mettre à la retraite, congédier ou autrement discipliner, diriger, promouvoir, rétrograder, classer, suspendre, rappeler les employés;
- de maintenir, établir, appliquer et modifier de temps à autre règlement à observer par les employés, il étant entendu que l'article 3 ne va pas à l'encontre des dispositions de la présente convention.

10.02 L'employeur informe le syndicat de tout changement apporté aux règlements établis.

ARTICLE 11 – SÉCURITÉ SYNDICALE

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

11.02 Retenue de la cotisation syndicale

L'employeur prélève de chacun des employés de l'unité de négociation la cotisation mensuelle due au syndicat, en vertu de la constitution et/ou du règlement du syndicat.

11.03 Perception des cotisations syndicales

Les retenues sont prélevées mensuellement à même la liste de paye de chaque période de paye et expédiées au secrétaire-trésorier du syndicat de la section locale, au plus tard le 20^e jour du mois suivant, accompagnées d'une liste comprenant le nom, le salaire de tous les employés et le salaire brut sur lequel les retenues ont été prélevées.

11.04 Le montant de retenue syndicale doit paraître sur les formules T-4.

11.05 Le syndicat s'engage à dédommager et à protéger l'employeur contre toute réclamation ou autre forme de responsabilité pouvant survenir en vertu des prélèvements ou paiements faits en accord avec le présent article.

ARTICLE 12 – RENSEIGNEMENTS AUX NOUVEAUX EMPLOYÉS

12.01 Nouveaux employés

Suite à l'embauche d'un nouvel employé, celui-ci pourra rencontrer, sans perte de salaire, pour une période maximum de 15 minutes, un représentant du syndicat à

l'emploi du Centre. Cette rencontre aura pour but de familiariser l'employé avec le représentant du syndicat et avec la convention collective.

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

12.02 Correspondance

Toute correspondance envoyée au syndicat ou à l'employeur est considérée effectivement livrée si elle est adressée comme suit :

Employeur : L'administrateur
Centre d'accueil Roger-Séguin

Syndicat : Le président de la section locale 3614
(Adresse résidentielle)

ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ

Définition :

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

- 13.01**
- a) Un employé n'a aucune ancienneté et il est considéré comme étant en probation tant qu'il n'a pas travaillé cinq cent vingt-cinq (525) heures en tout depuis la date de sa dernière embauche. Après avoir terminé sa période de probation, l'employé se voit créditer son ancienneté depuis sa dernière date d'embauche.
 - b) Les employés à temps complet accumulent de l'ancienneté en fonction de leur nombre d'années de service continu au sein de l'unité de négociation à partir de la dernière date d'embauche, sauf si la présente entente prévoit autrement.
 - c) Les employés à temps partiel, y compris les employés occasionnels, accumulent une année d'ancienneté par tranche de 1800 heures de travail payées au sein de l'unité de négociation à partir de la dernière date d'embauche, sauf si la présente entente prévoit autrement. Le principe d'ancienneté s'applique à toute l'unité de négociation.

- d) Si deux employés ou plus ont la même date d'ancienneté, l'employé qui s'avère l'aîné est considéré le plus ancien.

13.02 Lors du congédiement l'employé en probation ne pourra pas avoir recours à la procédure de grief pour contester la décision de l'employeur de mettre fin à son emploi sauf si l'employé est licencié de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

Perte d'ancienneté

13.03 L'employé perd son ancienneté et son emploi est considéré comme ayant pris fin :

- a) si l'employé démissionne;
- b) si l'employé prend sa retraite;
- c) si l'employé est congédié pour un motif valable et n'est pas réintégré dans son poste en conformité avec les dispositions de la présente convention collective;
- d) si l'employé est mis à pied et ne retourne pas au travail dans les sept jours ouvrables suivant le rappel au travail par l'employeur. L'avis de rappel est envoyé par courrier recommandé à la dernière adresse connue de l'employé.
- e) si l'employé est absent de son travail, sans permission, pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus, sans raison satisfaisante pour l'employeur ou sans avis donné à l'employeur.
- f) si l'employé est mis à pied pour une période de plus de dix-huit mois consécutifs ou s'il s'absente pour cause d'accident, blessure, ou maladie (sauf C.S.P.A.A.T.) pour une période de plus de vingt-quatre mois consécutifs.
- g) si l'employé occasionnel n'a pas travaillé pendant une période de 3 mois consécutifs.
- h) si l'employé omet de se présenter au travail à la fin d'un congé autorisé sans raison satisfaisante pour l'Employeur, ou si l'employé utilise un congé à des fins autres que celles pour lesquelles il a été autorisé.

13.04 Conséquence d'un congé autorisé non payé
(La clause ci-dessous ne vise que les employés à temps complet)

Il est entendu que l'ancienneté et les états de service s'accumulent pendant un

congé autorisé payé par le Centre.

Pendant un congé autorisé non payé d'une durée de plus de quarante-cinq jours civils consécutifs, les crédits de service aux fins des hausses salariales, des vacances, des congés de maladie ou de tout autre avantage dont il est question dans les présentes ou ailleurs, sont suspendus; les avantages sociaux en question sont réduits proportionnellement, et la date de l'anniversaire d'entrée en fonction de l'employé est rajustée en conséquence.

De plus, l'employé doit payer la totalité du coût des avantages sociaux subventionnés auxquels il participe pendant un congé, sauf s'il est victime d'un accident de travail ou qu'il s'agit d'un congé de maternité ou d'un congé parental et, si c'est le cas, le Centre continue à payer sa part des primes pendant tout au plus vingt-quatre mois.

Il est également entendu que, pendant ce congé autorisé sans paie, l'accumulation de l'ancienneté aux fins de l'ancienneté, de rétrogradation, de mutation ou de mise à pied est suspendue. Nonobstant cette disposition, l'ancienneté s'accumule pendant un congé de maternité ou pendant vingt-quatre mois, si l'absence de l'employé est attribuable à une incapacité pour laquelle l'employé reçoit une indemnité de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Après 24 mois d'absence en C.S.P.A.A.T. l'employé cède le poste qui lui était attribué. Toutefois, il maintient son ancienneté. Il est entendu que cet article est appliqué conformément avec le code des droits de la personne de l'Ontario.

13.05 Classification des postes

Lorsque le Centre crée une nouvelle classification couverte par les termes de la présente convention collective, il doit en déterminer le taux de salaire et informer le syndicat. Si la section locale conteste ce taux, elle peut demander une rencontre avec le Centre pour tenter de négocier un taux acceptable aux deux parties. Cette demande doit être faite dans les dix jours civils suivant la réception de l'avis concernant cette nouvelle classification et le salaire. Tout changement au taux de salaire convenu entre les parties lors de cette rencontre a effet rétroactif à la date de l'avis donné par le Centre. Si les parties sont incapables de s'entendre, le différend peut alors être soumis à l'arbitrage, de la façon convenue aux présentes, dans les quinze jours civils suivant la rencontre. La décision arbitrale est finale et lie les deux parties.

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

Si le problème n'est pas résolu à la suite de la rencontre avec le syndicat, il peut être présenté à l'arbitrage, de la façon prévue aux présentes, dans les quinze jours civils suivant la rencontre.

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

13.06 Mutation et ancienneté en dehors de l'unité

Il est entendu que le Centre ne peut sans le consentement de l'employé, muter ce dernier de façon permanente, à un poste non régi par l'unité de négociation. Les employés en affectation temporaire restent membres de l'unité de négociation.

13.07 Transfert d'ancienneté et de service

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

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

À partir du 9 juillet 2021:

- l'employé qui passe de temps partiel à temps complet, se voit accorder une année d'ancienneté et de service par tranche de 1 800 heures de travail payées.

Mise à pied

13.08 Définition

Une mise à pied se définit comme une diminution du nombre de travailleurs dans une unité donnée ou une réduction des heures régulières de travail.

13.09 Avis de mise à pied et comité de réassignation

Dans l'éventualité d'un programme de mises à pied temporaires ou permanentes à l'intérieur de l'unité de négociation, l'employeur doit :

a) **Avis :**

- 1) fournir au syndicat un avis écrit d'au moins 60 jours civils avant l'entrée en vigueur du programme de mise à pied ou de suppression de postes; et
- 2) fournir aux employés concernés, s'il y a lieu, un avis écrit d'au moins 45 jours civils avant l'entrée en vigueur du programme de mise à pied ou à défaut, leur verser une indemnité de préavis.

b) **Comité de réassignation :**

Un comité de réassignation sera formé dans les deux (2) semaines suivant l'avis écrit cité à l'alinéa (a) et se réunira aussi souvent que nécessaire.

Toute entente entre le Centre et le syndicat résultant de la rencontre précitée concernant le mode d'exécution, aura préséance sur les autres modalités de mise à pied prévues dans la présente convention. L'avis de mise à pied sera conforme aux dispositions de la loi sur les normes d'emploi.

i) **Mandat du Comité :**

- 1) Identifier et proposer des alternatives possibles au programme de mise à pied;
- 2) Identifier des postes vacants ou des postes présentement occupés susceptibles de devenir vacants dans les douze (12) mois suivant la mise à pied, qu'ils soient :
 - a) à l'intérieur de l'unité de négociation, ou
 - b) non soumis à une convention collective.

i) **Formation du comité :**

Le comité de réassignation sera formé de trois (3) délégués représentant l'employeur et de trois (3) délégués représentant le syndicat.

Les réunions du comité se tiennent durant les heures normales de travail et les délégués ne perdent aucun revenu régulier pour y assister.

iii) **Renseignements :**

L'employeur fournira au comité les causes et les raisons spécifiques

et pertinentes de la démarche de mise à pied.

iv) **Alternatives :**

Le comité présentera à l'administrateur toutes les propositions consensus.

13.10 Mise à pied et rappel au travail

L'employé qui reçoit un avis de mise à pied selon l'article 13.09 doit :

- a) Accepter la mise à pied, ou :
- b) Déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté dans l'unité de négociation, dans un autre poste équivalent ou de classification salariale moindre ou équivalente à l'intérieur de l'unité de négociation, à la condition que l'employé sujet à une mise à pied possède les qualifications requises pour occuper le poste. L'employé ainsi déplacé sera considéré étant mis à pied et aura droit à un avis écrit de 45 jours civils selon l'article 13.09.

L'employé qui choisit de déplacer un autre employé ayant moins d'ancienneté devra informer l'employeur de son intention et identifier le poste revendiqué dans les soixante-douze (72) heures suivant la réception de son avis de mise à pied.

- c) Lorsqu'un poste devient disponible, les employés mis à pied seront rappelés par ordre d'ancienneté, pourvu qu'ils possèdent les qualifications requises pour occuper le poste disponible, une fois que le processus normal d'affichage sera complété.
- d) Tout affichage sera effectué selon les dispositions de la convention collective.
- e) En déterminant la capacité d'un employé à effectuer un travail dans l'application des articles précités, l'employeur devra se montrer juste et impartial.
- f) L'employé rappelé au travail dans un poste de classification différente de celle du poste détenu lors de sa mise à pied, conserve le privilège de reprendre le poste détenu avant sa mise à pied, si ce poste devient vacant dans les six (6) mois suivant son rappel au travail.
- g) Sauf pour la liste de remplacement, aucun nouvel employé ne sera embauché, avant que tous les employés mis à pied n'aient reçu, selon leur ancienneté, une offre de retour au travail, qu'ils l'aient refusée, ou qu'ils aient été trouvés incapables de remplir les fonctions des postes disponibles.

- h) L'employeur devra aviser un employé de son rappel au travail par courrier recommandé, adressé à la dernière adresse inscrite au dossier personnel de l'employé (cet avis sera présumé dûment reçu deux (2) jours après la date de mise à la poste). L'avis doit spécifier le poste pour lequel l'employé est éligible ainsi que la date à laquelle l'employé devra se présenter au travail. L'employé est seul responsable de l'adresse inscrite au dossier de l'employeur.
- i) L'employé qui refuse un rappel, autre qu'un rappel temporaire, perd ses droits de rappel tel que prévu par l'article 13.03 : i.e. perte d'ancienneté, de service. Cet employé est considéré comme ayant mis fin à son emploi.
- j) L'employé qui est rappelé a droit à un délai de sept (7) jours ouvrables pour se présenter au travail. Toutefois, l'employé rappelé doit aviser l'employeur de l'acceptation ou du refus de son rappel dans les quarante-huit (48) heures suivant la réception de l'avis écrit.
- k) Les employés mis à pied auront la priorité pour combler les postes temporaires d'une durée prévue de plus de trente (30) jours. Un employé rappelé pour un poste temporaire n'est pas tenu d'accepter un rappel temporaire et peut quand même demeurer au nombre des employés mis à pied. L'acceptation d'un rappel temporaire n'a aucun impact sur la durée consécutive de la mise à pied pour les fins de l'article 13.03 f).
- l) En cas d'un rappel temporaire, le processus officiel d'avis par courrier recommandé n'est pas requis, l'employeur avise l'employé verbalement.
- m) Aucun employé à temps plein ne peut être mis à pied afin de permettre que son poste soit divisé entre deux ou plusieurs employés à temps partiel.
- n) Dans l'éventualité d'une mise à pied, l'employeur s'engage à continuer sa contribution aux primes d'avantages sociaux durant la période de préavis tel que stipulé à l'article 13.09.

13.11 Avantages sociaux lors d'une mise à pied temporaire

Advenant la mise à pied d'un employé, le Centre paie sa part des primes des avantages sociaux assurés jusqu'à la fin du mois où la mise à pied a lieu. L'employé peut, si les régimes d'assurance le permettent, continuer à payer le coût total des primes desdits régimes jusqu'à six mois suivant la fin du mois où la mise à pied a lieu. Ce paiement peut se faire par l'intermédiaire du service de la comptabilité des salaires du Centre, à condition que l'employé informe le Centre de son intention de le faire au moment de la mise à pied et qu'il convienne avec le Centre du mode de paiement.

13.12 Liste d'ancienneté

Une liste séparée pour le personnel à temps plein et le personnel à temps partiel est mise à jour le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année. Cette liste est affichée au tableau prévu à cette fin. Toute plainte selon laquelle une erreur apparaît sur une liste d'ancienneté est assujettie à la procédure de grief, à condition qu'on la dépose dans un délai de trente jours civils suivant l'affichage de la liste.

ARTICLE 14 – AFFICHAGE

14.01 Les parties reconnaissent que dans tous les cas de promotion et de mutation, les facteurs utilisés dans la sélection de candidats qualifiés sont la qualification et l'expérience déterminées par l'employeur. Au moment d'une promotion ou d'une mutation, où ces facteurs sont relativement égaux parmi les postulants qualifiés, l'ancienneté prime.

14.02 Tout poste vacant permanent, que l'employeur détermine doit être comblé, ou temporaire, vacant pour plus de trois (3) mois, sera affiché dans les trente (30) jours suivant la vacance sur le tableau d'affichage. Cet avis demeurera pour une période de dix (10) jours ouvrables et les employés éligibles ont le droit de postuler pour le poste. La sélection sera effectuée en accord avec le présent article.

En même temps, l'employeur transmet une copie de l'avis au syndicat.

Un employé ne peut pas postuler sur un poste vacant dans la même classification, dont l'horaire de travail et les heures de travail régulières sont les mêmes, avant d'avoir complété trois (3) mois dans son poste actuel.

14.03 L'employeur affiche pendant cinq jours ouvrables, au bulletin d'affichage, le nom du candidat choisi.

14.04 Les seuls renseignements donnés pour l'affichage interne sont :

- le titre paraissant à la convention;
- l'échelle de salaire;
- le service;
- la période d'affichage;
- le quart de travail;
- les années d'études ou l'équivalence comparable;

- la nécessité d'un certificat et d'un diplôme appropriés;
- la date à laquelle le poste doit débiter.

14.05 S'il n'y a pas de postulant à l'intérieur de l'unité de négociation pour le poste affiché, l'employeur peut pourvoir le poste vacant de l'extérieur.

Lorsqu'un employé, membre de l'unité de négociation comble un poste temporaire, il sera retourné à son poste d'origine à la fin du terme du poste temporaire, ainsi que tout autre employé déplacé par le mouvement initial.

14.06 Période d'essai

Le candidat choisi pour un poste affiché est stagiaire pendant au plus dix (10) jours civils. L'employé qui est incapable d'occuper le poste à la satisfaction raisonnable de l'employeur ou qui ne veut pas continuer à ce poste au cours de cette période d'essai, est retourné à son ancien poste, à son ancien taux horaire, tout comme tout autre employé de l'unité de négociation qui a été promu ou muté par suite de l'affichage original. Le candidat qui se désiste à l'intérieur de 10 jours, ou qui est retourné à son ancien poste par l'employeur à l'intérieur de 10 jours doit compléter la période de l'horaire en cours.

Cet article ne s'applique pas à l'employé qui accepte un poste dans la même catégorie d'emploi.

14.07 Nouvelle sélection

Si un employé est retourné à son ancien poste, le poste vacant sera offert au prochain postulant ayant le plus d'ancienneté. Par la suite, les autres vacances seront affichées.

14.08 Travail dans plus qu'une classification

Il est entendu entre les parties qu'aucun(e) employé(e) ne travaillera dans plus qu'une classification.

ARTICLE 15 – HEURES DE TRAVAIL

15.01 Heures normales de travail

Les paragraphes et clauses ci-dessous définissent les heures normales de travail et ne constituent pas une garantie du nombre d'heures de travail par jour ou par semaine ni du nombre de jours de travail par semaine :

- La semaine de travail normale pour un employé à temps plein est de trente-

sept heures et demie (37.5).

- La durée normale d'une journée pour les employés à temps plein est de sept heures et demie (7.5) plus la période de repas non rémunérée.

15.02 Les horaires de travail sont affichés au moins quatorze jours civils à l'avance et sont en vigueur pour une période de six semaines. Ils ne peuvent être modifiés qu'avec le consentement de l'employé. Copie desdits horaires est remise à la section locale. Les heures de travail sont continues.

L'employé n'est en aucune circonstance demandé de travailler plus de cinq jours de 7.5 heures consécutifs sans avoir bénéficié de ses jours de congé.

15.03 L'employeur détermine à sa discrétion les heures, et les jours et les quarts de travail requis pour toutes les semaines de travail. Il est entendu que l'employeur peut embaucher des employés à temps partiel, qui travaillent à chaque fin de semaine.

15.04 L'employeur accorde à tous les employés à temps complet un minimum de deux fins de semaine sur trois comme journées complètes de repos.

15.05 Le Centre prévoit une période de repos de quinze minutes pour chaque demi-journée de travail. Cependant, l'employé ne peut pas la prendre au début ou à la fin de la journée de travail.

15.06 Il est loisible à deux employés d'échanger entre eux leurs quarts de travail, avec le consentement de leur chef de service ou délégué. Ces changements ne doivent occasionner aucun coût additionnel à l'employeur.

Afin de faciliter les échanges de postes, les employés qui souhaitent être contactés par leurs collègues pour échanger des postes conformément au présent article peuvent indiquer leur nom et leurs coordonnées (p. ex., numéro de téléphone/cellulaire) sur la liste des coordonnées des employés pour l'échange de postes fourni par l'Employeur. Il incombe à l'employé de fournir à l'Employeur des coordonnées à jour pour cette fin. Il est entendu que l'employé qui ajoute son nom et ses coordonnées sur la liste requise est réputé avoir consenti à être contacté directement par un collègue de travail qui pourrait chercher à échanger un poste.

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

15.08 Indemnité de présence

L'employé qui se présente à son travail régulier aura la garantie d'au moins quatre heures de travail; s'il n'y a pas de travail à faire, le Centre lui paie au moins quatre

heures. L'indemnité décrite dans le présent paragraphe ne s'applique pas à l'employé averti au préalable de ne pas se présenter au travail.

ARTICLE 16 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SURTEMPS)

16.01 S'il faut faire des heures supplémentaires, l'employeur doit les offrir aux employés disponibles et qualifiés par ordre d'ancienneté à moins que l'employeur puisse anticiper ce besoin dans un délai de deux (2) heures. Les heures de surtemps autorisées seront offertes à l'Employé qui a le plus d'ancienneté sur place, dans la classification requise.

16.02 a) Employés à plein temps et temps partiel : les heures travaillées et autorisées en plus des sept heures et demie (7.5) par jour ou trente-sept heures et demie (37.5) par semaine sont payées au taux normal majoré de moitié.

b) Les employés qui travaillent des heures supplémentaires autorisées lors des congés fériés seront payés deux (2) fois leur taux normal.

16.03 Lorsqu'un employé travaille un minimum de quatre heures supplémentaires, le Centre lui accorde une période de repos de quinze minutes.

16.04 Interdiction de salaire pyramidal

L'employé qui se qualifie pour le paiement de ses heures à un taux de prime établi en vertu de plus d'une disposition de la présente convention collective est payé conformément à une seule de ces dispositions, à moins que ce ne soit spécifié autrement dans la présente convention collective.

16.05 Congé compensatoire

a) Les employés qui font des heures supplémentaires peuvent prendre des congés compensatoires, après entente mutuelle entre eux et leur chef de service. Ces congés doivent être demandés par l'employé sur le formulaire approprié au moins (5) cinq jours avant.

b) Nonobstant l'alinéa (a), les employés ne sont pas autorisés à accumuler leurs heures supplémentaires travaillées lorsque celles-ci sont inférieures à une (1) heure, et ce, en toute occasion. Toutes les heures supplémentaires travaillées qui sont inférieures à une (1) heure, et ce, en toute occasion, seront payées par l'Employeur au cours de la période de paie à laquelle elles sont gagnées au taux des heures supplémentaires applicable.

16.06 Indemnité de rappel

Les employés à temps complet rappelés au travail sont payés à leur taux régulier de salaire majoré de moitié pour toutes les heures travaillées durant ce rappel, avec un paiement minimum de trois (3) heures au taux régulier majoré de moitié.

ARTICLE 17 – SALAIRE

17.01 Les employés sont payés par dépôt direct tous les deux jeudis, pour la période de paie finissant le samedi précédent. Chaque employé reçoit un état détaillé de son salaire et de ses retenues. Les salaires et les augmentations sont payés conformément à l'échelle salariale établie et en vigueur pour les diverses catégories d'emploi à l'annexe A.

17.02 L'employeur paie le taux horaire des étudiants lorsqu'il embauche des élèves du secondaire. Lorsque l'élève complète ses études secondaires et présente son diplôme, il ou elle passe au taux horaire prévu à l'échelle salariale pour la classification qu'il ou elle occupe.

Dans le cas où une personne décide d'abandonner ses études, elle n'est plus considérée étudiante et reçoit le taux horaire prévu à l'échelle salariale pour la classification qu'elle occupe.

ARTICLE 18 – PRIME DE SOIR, DE NUIT ET FIN DE SEMAINE

18.01 Prime de soir

L'employé touche une prime de quart de soixante-quatorze cents (,74 ¢) l'heure, lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail sont comprises durant la période de quinze heures à vingt-trois heures.

À compter de la date de ratification (29 novembre 2025) :

L'employé touche une prime de quatre-vingt-cinq cents (85 ¢) par heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail sont comprises durant la période de quinze heures à vingt-trois heures.

18.02 Prime de nuit

L'employé touche une prime de quart de quatre-vingt-deux cents (,82 ¢) l'heure, lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail sont comprises durant la période de vingt-trois heures à sept heures.

À compter de la date de ratification (29 novembre 2025) :

L'employé touche une prime de quatre-vingt-dix cents (90 ¢) par heure lorsque la majorité de ses heures quotidiennes de travail sont comprises durant la période de vingt-trois heures à sept heures.

18.03 Prime de fin de semaine

L'employé touche une prime de fin de semaine de quarante-cinq cents (45 ¢) par heure pour chaque heure travaillée entre 23 heures vendredi et 23 heures dimanche.

À compter de la date de ratification (29 novembre 2025) :

L'employé touche une prime de fin de semaine de cinquante-cinq cents (55 ¢) par heure pour chaque heure travaillée entre 23 heures vendredi et 23 heures dimanche.

18.04 Prime de préceptorat

Une prime de préceptorat d'un dollar (1,00 \$) par heure sera versée pour toutes les heures où un employé est affecté à des tâches de préceptorat pour des étudiants. L'employeur se réserve le droit de déterminer le choix du précepteur. L'employé doit accepter d'être le précepteur d'un étudiant avant que l'employeur affecte l'étudiant.

ARTICLE 19 – DOMMAGE AUX BIENS OU À LA PROPRIÉTÉ

- 19.01** Aucune retenue n'est effectuée sur le salaire de l'employé pour payer ou remplacer l'outillage ou l'ameublement brisé ou détérioré, à moins que l'employeur puisse établir que l'employé a agi par malice, mauvaise foi ou négligence.

ARTICLE 20 – CONGÉS FÉRIÉS

- 20.01** Tout employé à temps plein régi par la présente entente et qui a terminé sa période de probation est en congé payé équivalent à une journée de salaire pour les congés fériés suivants, à son taux horaire régulier.

Jour de l'An
Fête de la Famille (3^e lundi de février)
Lundi de Pâques
Fête du Canada
Fête du Travail
Noël

Lendemain du jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
Fête Civique
L'Action de Grâce
Lendemain de Noël

L'employé à plein temps qui a terminé sa période de probation, a droit aux congés fériés s'il a travaillé son quart de travail régulier au complet immédiatement avant et / ou immédiatement après ce congé, à moins d'avoir obtenu la permission de leur superviseur de s'absenter ou à cause d'une maladie acceptée à la satisfaction de l'administration.

L'employé à temps plein qui est cédulé pour travailler un jour férié devra le travailler à moins d'indication contraire de l'employeur. L'employeur ne peut obliger l'employé à temps plein de travailler lors d'un congé férié.

Lorsqu'un jour férié payé tombe une journée où un employé à plein temps est inscrit à l'horaire et qu'il travaille, ledit employé sera rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux normal et se verra allouer une autre journée de congé à un moment convenable aux deux parties.

L'employé à plein temps qui est en congé lors d'un congé férié précité a droit à une journée de congé payé, au lieu du congé férié, à prendre à un moment convenant aux deux parties. Pour recevoir cette journée en lieu, l'employé doit y avoir droit en vertu des règles d'admissibilité précitées.

Les congés tenant lieu de congé férié doivent être pris dans les six semaines suivant le congé férié. Ceux qui ne sont pas pris durant cette période seront payés à la période de paye suivante. Une demande de congé doit être présentée au chef de service deux semaines avant le congé anticipé sur le formulaire approprié.

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

L'employé à temps partiel qui doit travailler lors d'un congé férié précité est payé à son taux horaire régulier majoré de moitié pour toutes les heures travaillées.

ARTICLE 21 – CONGÉS ANNUELS PAYÉS

(Employés à temps plein seulement)

- 21.01** Dans la mesure du possible, le Centre s'efforce d'affecter les jours de congés lors des fins de semaine précédant ou suivant les vacances, le Centre accorde au moins une de ces fins de semaine.

L'employé accumule un congé annuel payé, en conformité avec ses années d'ancienneté continues, de la façon suivante :

Moins d'un an	Tel que prescrit par la <i>Loi sur les normes d'emploi</i> .
Un an ou plus	0.8333 jour par mois (10 jours par année)
Deux ans ou plus	1.25 jour par mois (15 jours par année)
Neuf ans ou plus	1,6667 jours par mois (20 jours par année)
Quinze ans ou plus	2,08 jours par mois (25 jours par année)
Vingt-cinq ans ou plus	2,50 jours par mois (30 jours par année)
Trente ans ou plus	2,92 jours par mois (35 jours par année)

- 21.02** L'employé peut, s'il le désire, prendre ses vacances à la semaine ou à la journée, avec le consentement de son chef de service qui ne peut refuser à moins d'avoir une raison valable.

Pour la période du 15 juin au 15 septembre, les vacances annuelles seront accordées par bloc d'une (1) semaine.

- 21.03** Le taux de l'indemnité de congé pour les vacances précitées est le taux horaire de l'employé au moment de prendre ses vacances.
- 21.04** Les employés prennent leurs vacances entre le 1^{er} avril et le 31 mars de chaque année. Le choix des vacances est basé sur l'ancienneté. La disponibilité des vacances est toujours déterminée en fonction de la capacité de l'employeur de maintenir une main-d'œuvre suffisante pour faire le travail nécessaire, sauf où un arrangement convenable entre l'employé et l'employeur peut être pris.
- 21.05** Afin de permettre à l'employeur d'établir le calendrier des vacances annuelles, chaque employé doit indiquer au plus tard le 20 mars ses dates préférées de vacances.
- 21.06** Le calendrier des vacances est affiché par l'employeur le 1^{er} avril de chaque année. Les employés ont un mois à compter de la date d'affichage du calendrier pour y apporter les ajustements nécessaires. Passé cette période d'un mois, aucun changement n'est permis, sauf s'il y a entente entre l'employeur et les employés touchés et, après cette période, l'ancienneté n'est plus un facteur à considérer.
- 21.07** Les vacances accumulées seront prises durant l'année où elles sont dues. Lorsqu'un employé ne peut prendre la totalité de ses vacances accumulées dans

l'année, l'employé peut, reporter jusqu'à soixante-quinze (75) heures de vacances à l'année suivante. Les vacances reportées doivent être utilisées au cours de l'année suivante. Un employé ne peut en aucun cas accumuler plus de soixante-quinze (75) heures de vacances reportées en tout temps.

- 21.08** L'employé qui pour quelque raison que ce soit termine son emploi, reçoit la totalité de ses journées de vacances non utilisées. De même l'employé qui termine son emploi et qui a emprunté sur ses vacances futures doit les rembourser à l'employeur. L'employeur peut prendre ce remboursement à partir de toute somme due à l'employé au moment de la fin de son emploi.
- 21.09** Si un congé férié (précité à l'article 20) tombe à l'intérieur de la période de vacances de l'employé, celui-ci a droit à une journée additionnelle payée de vacance à une date future, convenue par l'employé et l'employeur, ou à l'équivalent en salaire payé au taux horaire régulier de l'employé.
- 21.10** Quand les vacances prévues d'un employé sont interrompues à cause d'une maladie sérieuse où l'employé doit être hospitalisé cette période d'hospitalisation est considérée comme un congé de maladie si l'employé fournit à l'employeur la documentation satisfaisante sur la maladie et sur l'hospitalisation. La portion des vacances de l'employé considérée comme congés de maladie, en fonction de ce qui précède, n'est pas déduite de ses crédits de vacances.

ARTICLE 22 – VACANCES

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

- 22.01** Les employés à temps partiel, y compris les employés occasionnels, ont des crédits de service, aux fins de vacances, à raison d'une année de service par tranche de 1 800 heures travaillées.
- 22.02** Les employés à temps partiel et les employés occasionnels ont droit à une indemnité de congé annuel payable le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre de chaque année.
- Les employés ayant accumulé 3 599 heures de travail ou moins reçoivent 4 % du salaire brut payé dans la période de paie.
 - Les employés ayant accumulé entre 3 600 heures de travail et moins que 16 200 heures du travail reçoivent 6 % du salaire brut payé dans la période de paie.
 - Les employés qui auront accumulé entre 16 201 heures de travail et moins que 27 000 heures de travail, reçoivent 8 % du salaire brut payé dans la période de paie.

- Les employés qui auront accumulé entre 27 001 heures de travail et moins que 45 000 heures de travail, reçoivent 10 % du salaire brut payé dans la période de paie.
- Les employés qui auront accumulé entre 45 001 heures de travail et 54 000 heures de travail, reçoivent 12 % du salaire brut payé dans la période de paie.
- Les employés qui auront accumulé 54 001 heures de travail ou plus, reçoivent 14 % du salaire brut payé dans la période de paie.

ARTICLE 23 – TRAVAIL PENDANT LES VACANCES

(Employés à temps complet seulement)

- 23.01** L'employé en vacances à qui le Centre lui demande de travailler touche son salaire horaire régulier majoré de moitié. La journée n'est pas comptée dans ses jours de vacances annuelles. Il est entendu que l'employeur ne peut obliger l'employé en vacances à se présenter au travail.

ARTICLE 24 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET/OU PARENTAL

(L'article suivant s'applique aux employés à temps complet et à temps partiel)

- 24.01** Les congés de maternité ou parental sont accordés conformément aux dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario tel qu'amendée, à l'exception des modifications prévues dans les présentes.
- 24.02** L'employée doit présenter sa demande de congé par écrit, un mois avant le début de son congé, et indiquer la date prévue de son retour. Elle devra également fournir au Centre un certificat de son médecin attestant qu'elle est enceinte et la date prévue de l'accouchement.
- 24.03** L'employée a le droit de prolonger son congé de maternité ou parental d'un maximum de douze mois. Elle doit présenter par écrit une demande de prolongation du congé de maternité ou parental, au moins deux semaines avant la fin du congé déjà autorisé. Ce délai d'avis peut être raccourci advenant des complications médicales au cours des deux semaines précitées.
- 24.04** Il est entendu que, durant un congé de maternité ou parental de plus de cinquante-deux semaines, les crédits de service aux fins d'augmentation salariale, de vacances, de congés de maladie ou de tout autre avantage social découlant des dispositions de la convention collective ou d'autres effets sont suspendus ; les avantages sociaux en cause sont donc proportionnellement réduits. En outre, l'employée, pendant la période d'absence au-delà des cinquante-deux semaines, doit verser le montant complet des primes subventionnées des régimes d'avantages sociaux auxquels elle participe.

Toutefois, les crédits d'ancienneté ne sont pas suspendus durant ce congé, mais ils s'accumulent.

- 24.05** L'employée doit reconfirmer son intention de rentrer au travail à la date déjà indiquée au Centre, en faisant parvenir un préavis écrit que le Centre doit recevoir au moins quatre semaines avant la date fixée.
- 24.06** Sous réserve de tout changement possible de statut de l'employé, si elle n'avait pas été en congé de maternité, l'employée reprend le poste qu'elle occupait, dans le même service et avec ses heures habituelles de travail au salaire qu'elle touchait avant son congé.
- 24.07** Une employée (ou un employé) qui se trouve en congé de maternité ou parental en vertu de la présente entente et qui touche des prestations d'assurance emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance emploi*, touchera un supplément d'assurance emploi, à savoir la différence qui existe entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire hebdomadaire habituel et la prestation hebdomadaire d'assurance emploi et tout autre revenu. Elle commencera à toucher en supplément dès que se terminera la période d'attente d'une (1) semaine de l'assurance emploi et que le Centre aura le talon de chèque de prestation d'assurance emploi à titre de preuve de prestations, et le touchera tant qu'elle recevra lesdites prestations, jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) semaines. Le salaire hebdomadaire habituel de l'employée sera calculé en multipliant le salaire horaire normal qu'elle touchait la veille de son congé par le nombre d'heures dans sa semaine normale de travail.

ARTICLE 25 – CONGÉS DE MALADIE

(Cet article s'applique aux employés à temps plein seulement)

- 25.01** Les employés accumulent dix-huit jours de congé de maladie payés par année civile complète de service commençant le 1^{er} janvier. Ces jours de congé de maladie s'accumulent au rythme de 1,5 jour par mois.
- 25.02** Pendant son emploi, l'employé doit garder un minimum de 232.5 heures de congé de maladie pour sa sécurité. Chaque année, le 1^{er} janvier, le Centre ramène tous les employés au seuil de 232.5 heures en leur payant 75 % des heures de congé de maladie accumulées dépassant le seuil de 232.5 heures. Lorsque l'employé quitte son emploi, le Centre lui paie 75 % de ses heures de congé de maladie.
- 25.03** À la demande de l'employeur, l'employé est tenu de produire un certificat médical pour une absence de plus de trois jours ouvrables. Si l'employeur le juge à propos, l'employé doit se soumettre à un examen médical par un spécialiste désigné et payé par l'employeur.

- 25.04** Il est convenu qu'un employé embauché n'a droit qu'aux congés de maladie accumulés, à partir de sa date d'embauche.
- 25.05** Il est entendu que l'employé qui quitte le service de l'employeur lui rembourse tout congé de maladie pris et payé mais non encore acquis.
- 25.06** Il est entendu que les employés en probation ne peuvent prendre de congés de maladie payés au cours de leur période de probation. Par contre, lorsqu'ils auront terminé cette période, on leur crédite toutes les journées de maladie payées depuis leur dernière date d'embauche.
- 25.07** L'employeur inclut dans chaque relevé de paie de chaque employé le solde accumulé et non-utilisé des congés de maladie.
- 25.08** Les employés à temps plein, temps partiel et occasionnels doivent avertir l'employeur de leur absence ou retard à leur quart de travail prévu, au moins une heure ou deux, selon le cas, avant le début de leur quart de travail prévu, selon qu'il travaille de jour d'une part, ou en soirée ou de nuit d'autre part.
- 25.09 Congé d'Auto-Isolement**

Si un employé est tenu de s'isoler en raison de la politique de l'employeur, d'une directive de santé publique ou tel que demandé par l'employeur, et si l'employé n'a pas droit aux prestations de la CSPAAAT pour la période d'isolement, il pourra utiliser ses congés de maladie, ses vacances ou ses heures compensatoires en banque pour toute heure de travail perdue au cours de la période d'isolement. Si l'employé n'a aucun congé sera sans solde.

ARTICLE 26 – CONGÉS DE DÉCÈS

- 26.01** Un employé a droit à un congé de cinq (5) jours sans perte de salaire régulier, advenant le décès de son père, sa mère, son épouse (ou époux), conjoint du même sexe, conjoint de fait, son enfant, petit-enfant, son frère ou sa sœur.

Un employé a droit à un congé de trois (3) jours sans perte de salaire régulier, advenant le décès de son grand-père, sa grand-mère, beau-père, belle-mère (propre ou par alliance), sa belle-sœur, son beau-frère, gendre et bru.

Un employé a droit à un congé d'un jour sans perte de salaire régulier advenant le décès de sa nièce et son neveu.

- 26.02** La paye pour un congé de deuil est fondée sur le temps perdu au cours des quarts réguliers auxquels l'employé aurait autrement été affecté. Le montant versé pour ce ou ces jours se limite à la période écoulée depuis la date du décès jusqu'à la date des funérailles ou de la messe commémorative. L'employé pourra

conserver une (1) journée pour assister aux funérailles ou au service commémoratif.

Ces congés rémunérés ne sont pas accordés lorsqu'ils coïncident avec un autre congé observé aux termes de la présente convention.

Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur immédiat et produire sur demande la preuve de ces faits.

Seuls les jours ouvrables durant les congés de deuil sont rémunérés, s'ils sont utilisés conformément aux dispositions du présent paragraphe.

26.03 L'employé peut prendre trois jours additionnels à ses frais lors d'un décès mentionné au paragraphe 26.01.

26.04 Dans le cas où les funérailles ont lieu dans un endroit situé à plus de deux cent quarante kilomètres de Clarence Creek, l'administrateur pourra permettre un congé supplémentaire non payé d'au plus deux jours.

ARTICLE 27 – ABSENCES AUTORISÉES

27.01 Comité de grief

L'employeur est d'accord de reconnaître un comité de grief syndical d'au plus deux employés et de traiter chaque grief avec celui-ci. Les représentants de ce comité ne subiront aucune perte de salaire lorsqu'ils assistent à des rencontres au sujet de griefs avec l'employeur.

27.02 Congé pour activités syndicales

À la suite d'une demande syndicale, un employé a la permission de s'absenter de son travail pour voir à ses obligations syndicales ou pour participer à des cours de perfectionnement. Le temps ainsi perdu au travail n'est pas rémunéré. Ces absences n'excèdent pas soixante-quinze jours par année pour l'ensemble des employés. De plus, il n'y a jamais deux (2) employés du même service absent en même temps à l'exception du service des soins infirmiers où le maximum sera de trois (3).

La demande écrite pour un tel congé doit être présentée à l'employeur au moins cinq jours avant la date à laquelle il sera pris. L'autorisation pour ce congé n'est pas refusée à moins d'avoir une raison valable.

27.03 Membre d'un jury ou témoin de la couronne

L'employeur doit accorder un congé payé lorsqu'un employé doit s'absenter pour

être membre d'un jury, comparaître devant un tribunal ou en raison d'une quarantaine. L'employé ne doit subir pour cela aucune perte de salaire ni déduction de sa réserve de congés de maladie accumulés. Si l'employé reçoit une somme d'argent de la Couronne ou de la cour comme dédommagement cette somme aussitôt reçue est présentée à l'employeur, et les montants sont déduits des sommes dues de l'employeur.

27.04 Congé non payé

Un employé peut, avec l'autorisation et à la discrétion entière de l'employeur, prendre un congé non payé pour une période déterminée d'au plus un an. L'employé ne perd aucun droit acquis, s'il revient prendre son emploi dans le temps prescrit.

27.05 Congé de mariage

L'employé qui se marie a droit à trois jours ouvrables de congé payés, s'il a travaillé au moins un an au Centre.

27.06 Congé pour le perfectionnement

Un employé a droit à un congé payé et sans perte d'ancienneté ni d'avantages sociaux afin de subir des examens pour améliorer sa compétence liée à son travail.

Lorsque l'employeur exige que les employés suivent des cours de perfectionnement professionnel, l'employeur paie le plein montant associé à ces cours.

27.07 Congés de naissance ou d'adoption

L'employé a droit à une journée de congé payé à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 28 – AVANTAGES SOCIAUX

28.01 L'employeur s'engage à maintenir pour la durée de la présente convention collective les régimes d'avantages sociaux existant à la date de ratification, et ce sous réserve des conditions contenu dans les diverses polices d'assurance.

Employés à temps complet

28.02 L'employeur paie cinquante pourcent (50 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance pour les frais médicaux et d'une carte de pré-paiement sera utilisé pour les remboursements.

L'employeur paie cent pourcent (100 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance des soins de la vue au montant de 300,00 \$ aux 24 mois.

À compter de soixante jours après la date de ratification (avril 6 2024), augmenter la couverture des soins de la vue de 300,00 \$ à 350,00 \$.

À compter de soixante jours après la date de ratification (avril 6 2024), augmenter la couverture paramédicale de 350,00 \$ à 375,00 \$. Le livret d'avantages sociaux sera mis à jour en conséquence.

28.03 L'employeur paie cent pourcent (100 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance invalidité de longue durée.

28.04 L'employeur paie cent pourcent (100 %) de la prime facturée pour un régime d'assurance-vie, d'assurance en cas de mort ou de mutilation accidentelle et pour les personnes à charge, équivalente à une fois le salaire annuel de l'employé.

28.05 Régime d'assurance dentaire

L'Employeur paie cinquante pour cent (50%) de la prime facturée pour un régime d'assurance soins dentaires niveau 1, services de base.

Employés à temps partiel et employés occasionnels

28.06 En plus de leur taux horaire normal pour chaque heure régulière travaillée, les employés à temps partiel et occasionnels reçoivent, au lieu des avantages sociaux {voir nota} (à savoir les avantages payés en tout ou partie par l'employeur et faisant partie de la compensation directe ou autre, à l'exception des salaires, l'indemnité de congé, la prime de soirée et de nuit, la paie de rappel, le paiement comme juré ou témoin, les congés de décès, les congés de perfectionnement professionnel) un pourcentage de 14 %, ajouté à leur taux horaire régulier, pour toutes les heures régulières travaillées. Les parties conviennent que les congés fériés sont compris dans le pourcentage tenant lieu des avantages sociaux.

Note : Les avantages sociaux :

- Congés de maladie payés
- Congés fériés
- Assurance pour frais médicaux
- Régime d'assurance-invalidité
- Régime d'assurance-vie
- Régime d'assurance dentaire

ARTICLE 29 – CONDITIONS GÉNÉRALES

29.01 Tableau d'affichage

L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage, fermé à clef, pour afficher des avis syndicaux. Tous ces avis sont compatibles avec les dispositions de la présente convention collective.

29.02 Le syndicat peut afficher sur son tableau tout avis de convocation d'assemblée signé par un représentant du syndicat sans avoir à obtenir l'autorisation préalable de l'employeur. À l'exception des avis de convocation d'assemblée, tout autre document signé par un représentant autorisé du syndicat est préalablement soumis au bureau de l'administrateur pour approbation. Celui-ci l'approuve à moins d'avoir une raison valable.

29.03 Changements

L'employeur se charge d'avertir le syndicat de tout changement qu'il aura décidé d'introduire et qui aura un effet significatif sur le statut des employés relevant de l'unité de négociation.

L'employeur convient de discuter avec le syndicat de l'effet de tels changements sur le statut d'emploi des employés et convient de songer à des façons et à des moyens de minimiser les effets négatifs, s'il en est, sur les employés touchés par ces changements.

29.04 Allocation de déplacement

Les employés qui utilisent leur automobile dans l'exercice de leurs fonctions, tel que l'autorise la direction du Centre, reçoivent une allocation de ,30 ¢ le kilomètre.

29.05 Allocation d'uniforme

Lorsque l'Employeur exige d'un employé qu'il porte un uniforme, ce dernier reçoit une allocation de dix cents (10 ¢) de l'heure régulière travaillée.

29.06 Il incombe à tout employé actuel et ancien d'informer l'employeur par écrit de tout changement d'adresse.

ARTICLE 30 – COPIES DE LA CONVENTION

30.01 Exemplaires de la convention

Le syndicat et l'employeur désirent que chaque employé connaisse les

dispositions de la présente convention ainsi que les droits et devoirs qu'elle comporte pour l'employé.

À cette fin, le syndicat imprime un nombre suffisant d'exemplaires de la convention dans un délai de trente jours suivant sa signature.

ARTICLE 31 – TRAVAIL DANS UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE ET UNE CATÉGORIE INFÉRIEURE

- 31.01**
- a) L'employé appelé à travailler plus de trois heures dans une catégorie supérieure est payé au taux de cette catégorie.
 - b) S'il est demandé pour faire du travail dans une catégorie inférieure mais de façon temporaire au Centre, l'employé touche son taux régulier de salaire.
 - c) L'employé affecté à des fonctions en dehors de l'unité de négociation touche une prime de 20 %.

ARTICLE 32 – RÉGIME DE RETRAITE

- 32.01**
- a) À compter du 1^{er} janvier 2000, le Centre d'Accueil Roger-Séguin consent à contribuer, au nom de chaque employé à temps plein, temps partiel et/ou occasionnel de l'unité de négociation ayant complété 975 heures travaillées continues à l'emploi du Centre d'Accueil Roger-Séguin, éligible et adhérent au Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes, deux pourcent (2 %) pour chaque heure travaillée ou payée. Ce montant sera majoré de 2 % le 31 décembre 2001.
 - b) Chaque employé éligible couvert par la présente convention collective contribuera, à chaque période de paie, un montant équivalent à deux pourcent (2 %) de ses revenus applicables au Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes (4 % à partir du 31 décembre 2001).
 - c) Aux fins de la clause (a) ci-dessus, le nombre maximum d'heures travaillées ou payées pour une période de paie de deux (2) semaines sera de soixante-quinze (75). Ces heures comprendront les heures payées par le Centre d'Accueil Roger-Séguin pour des d'heures non travaillées pour cause de congé de maladie ou d'accident, de vacances, de congés fériés payés, de congés de deuil, de congés pour service de juré, de réunions de négociation ou de grief.
 - d) Le Centre d'Accueil Roger-Séguin s'engage à fournir tous les documents,

les formulaires, les rapports et les informations raisonnables demandés par les Administrateurs du Fond de pension.

- e) Le Centre d'Accueil Roger-Séguin remettra mensuellement, selon des modalités définies par les Administrateurs du Fond de pension, toutes les contributions accompagnées d'un rapport indiquant le nombre d'heures travaillées et/ou payées pour chaque membre éligible. Les contributions seront versées le quinzième (15^e) jour du mois suivant.
- f) Sur demande, les auditeurs du Centre d'Accueil Roger-Séguin remettront au Syndicat une lettre attestant que les clauses de la présente convention ont été respectées.

ARTICLE 33 – DURÉE DE LA CONVENTION

33.01 Date d'entrée en vigueur

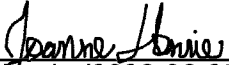
Cette convention est en vigueur du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025 inclusivement et demeure en vigueur d'année en année, à moins que l'une ou l'autre des parties signataires avise l'autre partie par écrit de son désir de modifier ladite convention collective, et ce, dans les quatre-vingt-dix jours précédant l'expiration. L'autre partie est tenue de négocier le renouvellement ou la révision de la convention collective dans un délai de soixante jours ouvrables après la réception de cet avis ou à une date ultérieure fixée par entente mutuelle.

33.02 Rétroactivité

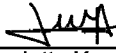
L'employeur s'engage à rectifier les échelles de salaire et à payer la rétroactivité à tous les employés durant la période de rétroactivité y compris ceux qui ont laissé l'emploi durant cette période, et ce, dans un délai n'excédant pas quarante-cinq jours de la signature de la présente convention collective.

Signé à Ottawa ce 12 jour de juin, 2026.

POUR L'EMPLOYEUR


J Henrie (2026-06-25 11:02:47 EDT)

POUR LE SYNDICAT


Charlotte Kouamé (2026-06-12 13:11:26 EDT)


Almazor Jean Edouard (2026-06-16 17:44:04 EDT)


Robert Raphaël (2026-06-12 13:44:29 EDT)

Alyssa Peyton

Alyssa Peyton (2026-06-16 08:56:56 EDT)

:BH-cope-sepb 491 

ANNEXE A

GRILLE SALARIALE

CENTRE D'ACCUEIL ROGER-SÉGUIN

CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE		INITIAL	APRÈS UN AN	APRÈS DEUX ANS	APRÈS TROIS ANS
Infirmier aux. (I.A.A.)	1 janvier 2018	1.40%	25.89	26.89	27.85	28.99
	1 janvier 2019	1.50%	26.28	27.29	28.27	29.42
	1 janvier 2020	1.50%	26.67	27.70	28.69	29.87
	1 janvier 2021	1.50%	27.07	28.12	29.12	30.31
	1 janvier 2022	3.50%	28.02	29.10	30.14	31.38
	1 janvier 2023	3.50%	29.00	30.12	31.20	32.47
	1 janvier 2024	3.50%	30.02	31.17	32.29	33.61
	6 février 2024	2.00\$	32.02	33.17	34.29	35.61
	1 janvier 2025	3.50%	33.14	34.34	35.49	36.86
Cuisinier Récréologue certifié	1 janvier 2018	1.40%	24.77	25.75	26.76	27.90
	1 janvier 2019	1.50%	25.14	26.14	27.16	28.32
	1 janvier 2020	1.50%	25.52	26.53	27.57	28.74
	1 janvier 2021	1.50%	25.90	26.93	27.98	29.17
	1 janvier 2022	3.50%	26.81	27.87	28.96	30.19
	1 janvier 2023	3.50%	27.75	28.85	29.98	31.25
	1 janvier 2024	3.50%	28.72	29.86	31.03	32.35
	1 janvier 2025	3.50%	29.73	30.90	32.12	33.48
Préposé aux services de soutien personnel certifié (PSSP)	1 janvier 2018	1.40%	20.79	21.65	22.44	23.50
	1 janvier 2019	1.50%	21.10	21.97	22.78	23.85
	1 janvier 2020	1.50%	21.42	22.30	23.12	24.21
	1 janvier 2021	1.50%	21.74	22.64	23.47	24.57
	1 janvier 2022	3.50%	22.50	23.43	24.29	25.43
	1 avril 2022	3.00\$	25.50	26.43	27.29	28.43
	1 janvier 2023	3.50%	26.39	27.36	28.25	29.43
	1 janvier 2024	3.50%	27.31	28.32	29.24	30.46
	1 janvier 2025	3.50%	28.27	29.31	30.26	31.53
· Le salaire indiqué au 1 ^{er} janvier 2023 inclus l'augmentation permanente de 3.00\$						
Préposé aux services de soutien personnel non certifié (PSSP)	1 janvier 2018	1.40%	20.06	20.87	21.70	22.73
	1 janvier 2019	1.50%	20.36	21.18	22.03	23.07
	1 janvier 2020	1.50%	20.67	21.50	22.36	23.42
	1 janvier 2021	1.50%	20.98	21.82	22.69	23.77
	1 janvier 2022	3.50%	21.71	22.59	23.48	24.60
	1 avril 2022	3.00\$	24.71	25.59	26.48	27.60
	1 janvier 2023	3.50%	25.57	26.49	27.41	28.57
	1 janvier 2024	3.50%	26.46	27.42	28.37	29.57
	1 janvier 2025	3.50%	27.39	28.38	29.36	30.60
· Le salaire indiqué au 1 ^{er} janvier 2023 inclus l'augmentation permanente de 3.00\$						
Aide Cuisinier	1 janvier 2023		24.47	25.38	26.31	27.46
	1 janvier 2024	3.50%	25.33	26.27	27.23	28.42
	1 janvier 2025	3.50%	26.21	27.19	28.18	29.42
· Poste créée en septembre 2024						

CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE		INITIAL	APRÈS UN AN	APRÈS DEUX ANS	APRÈS TROIS ANS
Préposé · aux loisirs · aux service alimentaire · à l'entretien ménager · aux installations matérielles · à la buanderie	1 janvier 2018	1.40%	20.06	20.87	21.70	22.73
	1 janvier 2019	1.50%	20.36	21.18	22.03	23.07
	1 janvier 2020	1.50%	20.67	21.50	22.36	23.42
	1 janvier 2021	1.50%	20.98	21.82	22.69	23.77
	1 janvier 2022	3.50%	21.71	22.59	23.49	24.60
	1 janvier 2023	3.50%	22.74	23.38	24.31	25.46
	1 janvier 2024	3.50%	23.26	24.20	25.16	26.35
	1 janvier 2025	3.50%	24.07	25.05	26.04	27.27
Étudiants	1 janvier 2018	1.40%	18.04			
	1 janvier 2019	1.50%	18.31			
	1 janvier 2020	1.50%	18.59			
	1 janvier 2021	1.50%	18.86			
	1 janvier 2022	3.50%	19.52			
	1 janvier 2023	3.50%	20.21			
	1 janvier 2024	3.50%	20.92			
	1 janvier 2025	3.50%	21.65			

:BH-cope-sepb 491



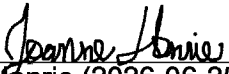
ANNEXE B

LETTRE D'ENTENTE

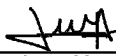
Il est entendu entre les parties que le poste de chef de service, soit à l'entretien ménager et maintenance est exclus de l'unité de négociation. Par contre, il est aussi entendu entre les parties que le titulaire de ce poste continue à accomplir des tâches normalement confiées aux membres de l'unité de négociation dans les mêmes proportions existant au moment de l'accréditation du S.C.F.P. par le ministère du Travail de la province d'Ontario.

Signé à Ottawa ce 12 jour de juin, 2026.

POUR L'EMPLOYEUR


J Henrie (2026-06-25 11:02:47 EDT)

POUR LE SYNDICAT


Charlotte Kouamé (2026-06-12 13:11:26 EDT)


Almazor Jean Edouard (2026-06-16 17:44:04 EDT)


Robert Raphaël (2026-06-12 13:44:29 EDT)


Alyssa Peyton (2026-06-16 08:56:56 EDT)

:BH-cope-sepb 491 

ANNEXE C

LETTRE D'ENTENTE

entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET SA SECTION LOCALE 3614
(ci-après appelé "le Syndicat")**

et

**LE CENTRE D'ACCUEIL ROGER-SÉGUIN
(ci-après appelé "l'Employeur")**

Il est entendu et convenu que l'Employeur n'aura aucune responsabilité administrative en ce qui a trait au Régime de retraite des foyers d'accueil et établissements connexes et sa responsabilité financière se limite exclusivement à contribuer et déduire les primes en vertu de la convention collective en vigueur et les faire parvenir au Régime. L'Employeur fournira à l'Administrateur du Régime, les informations requises en vertu des exigences de la Loi sur les régimes de retraite de 1987.

- 1) Le Syndicat ne proposera aucun changement au taux de participation de l'Employeur ou des employés à l'extérieur des négociations de la convention collective.
- 2) Le Syndicat et l'Employeur comprennent et s'entendent que, selon les présentes règles de la législation sur les Fonds de Pension, l'Employeur n'a aucune obligation financière vis-à-vis tout déficit du Régime, mais est seulement requis de contribuer le montant négocié entre les parties à l'intérieur des négociations collectives.
- 3) Il est entendu et convenu par les parties que si la présente législation ou la réglementation actuelle sur les Fonds de pension devait être amendée au point où la contribution de l'Employeur dépasserait le montant prévu dans la convention collective en vigueur à ce moment-là, les parties détermineront une méthode qui dégagera l'Employeur de cette obligation accrue de sorte qu'elle ne dépasse pas celle prévue à la convention collective.
- 4) Le Syndicat affirme que les Fiduciaires choisis par eux verront à ce que les fonds transférés au Régime par l'Employeur, pour et au nom des employés, seront investis en vertu de la législation en vigueur.

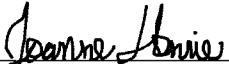
Le Syndicat, de plus, s'engage à fournir à l'Employeur, une évaluation actuarielle et un relevé démontrant le taux de rendement des investissements, mis à la

disposition du Syndicat ou imposés par la Loi, lequel sera le plus fréquent.

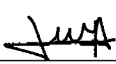
- 5) Le nouveau Régime fournira à l'Employeur au début de chaque année, (avant le 31 janvier) le facteur d'équivalence pour chaque membre du Régime, pour fins de préparation des feuillets T-4.
- 6) L'information à laquelle il est référé dans le 2^e paragraphe de cette entente, pourra être fournie par l'Employeur sous forme de rapport déjà disponible. Dans le cas où cette information ne serait pas disponible à moins de recours à d'autres rapports non pertinents au Régime, le Régime devra alors prendre des arrangements particuliers avec l'Employeur dans le but de les obtenir. Si cette démarche entraîne des frais à l'Employeur (pouvant inclure des frais d'auditeurs, comptables, etc.) le Régime devra en défrayer les coûts.
- 7) Il est également entendu que les frais encourus par toute demande additionnelle d'information en dehors des instances ci-après mentionnées, seront défrayés par le Régime.
- 8) Les renseignements auxquels nous référons dans le point 6, sont plus précisément:
 - a) **Fournis au début du Régime et lors de nouvelles adhésions :**
 - Nom et prénom
 - Date d'embauche
 - Date d'ancienneté (pour fins de calcul de service passé)
 - Date d'adhésion.
 - b) **Fournis à chaque remise mensuelle :**
 - Nom et prénom
 - Numéro d'assurance sociale
 - Contribution mensuelle.
 - c) **Fournis lorsque nécessaire :**
 - Date de départ
 - Adresse au dossier.

Signé à Ottawa ce 12 jour de juin, 2026.

POUR L'EMPLOYEUR


J Henrie (2026-06-25 11:02:47 EDT)

POUR LE SYNDICAT


Charlotte Kouamé (2026-06-12 13:11:26 EDT)

Almazor Jean Edouard
Almazor Jean Edouard (2026-06-16 17:44:04 EDT)

Raphaël
Robert Raphaël (2026-06-12 13:44:29 EDT)

Alyssa Peyton
Alyssa Peyton (2026-06-16 08:56:56 EDT)

:BH-cope-sepb 491 

ANNEXE D

LETTRE D'ENTENTE

Nonobstant l'article 15.04 de la convention collective, les parties conviennent que tous les postes à temps plein créés à compter de la date de ratification (6 février 2024) de la présente convention collective seront affichés avec l'exigence de travailler une fin de semaine sur deux. Aux fins de clarté, l'article 15.04 continue de s'appliquer à tous les postes à temps plein existant avant la date de ratification de la présente convention collective.

Signé à Ottawa ce 12 jour de juin, 2026.

POUR L'EMPLOYEUR

Jeanne Henrie
J Henrie (2026-06-25 11:02:47 EDT)

POUR LE SYNDICAT

Just
Charlotte Kouamé (2026-06-12 13:11:26 EDT)

Almazor Jean Edouard
Almazor Jean Edouard (2026-06-16 17:44:04 EDT)

Raphaël
Robert Raphaël (2026-06-12 13:44:29 EDT)

Alyssa Peyton
Alyssa Peyton (2026-06-16 08:56:56 EDT)