

# CONVENTION COLLECTIVE

**ENTRE**

**LE CENTRE D'APPUI ET DE PRÉVENTION (LE « CAP »)  
ci-après désigné l'Employeur**

**ET**

**L'ASSOCIATION DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS  
FRANCO-ONTARIENS (« l'AEFO »)  
ci-après désignée le Syndicat**

**Pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2028**



# TABLE DES MATIÈRES

<b>PARTIE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES .....</b>	<b>4</b>
PRÉAMBULE.....	4
ARTICLE - 1 RECONNAISSANCE .....	4
ARTICLE - 2 DURÉE DE L'ENTENTE.....	4
ARTICLE - 3 DÉFINITIONS .....	5
ARTICLE - 4 DROITS DE LA DIRECTION .....	8
ARTICLE - 5 GRÈVES ET LOCK-OUT .....	8
ARTICLE - 6 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, VIOLENCE ET INTIMIDATION.....	8
ARTICLE - 7 COMITÉS.....	9
ARTICLE - 8 ADHÉSION ET COTISATIONS SYNDICALES.....	10
ARTICLE - 9 DROITS SYNDICAUX.....	11
ARTICLE - 10 SOUS-TRAITANCE .....	12
<b>PARTIE II - CONDITIONS D'EMPLOI.....</b>	<b>13</b>
ARTICLE - 11 ANCIENNETÉ .....	13
ARTICLE - 12 DOTATION .....	15
ARTICLE - 13 LICENCIEMENT, SUPPLANTATION ET RAPPEL.....	17
ARTICLE - 14 PÉRIODE DE PROBATION .....	20
ARTICLE - 15 NOUVELLE CATÉGORIE D'EMPLOI ET DESCRIPTION DE TÂCHES .....	20
ARTICLE - 16 HEURES DE TRAVAIL.....	21
ARTICLE - 17 HEURES SUPPLÉMENTAIRES .....	23
ARTICLE - 18 ÉVALUATION DE RENDEMENT.....	24
ARTICLE - 19 MESURES DISCIPLINAIRES .....	25
ARTICLE - 20 DOSSIER PERSONNEL .....	25
ARTICLE - 21 FORMATION ET PERFECTIONNEMENT .....	26
ARTICLE - 22 DÉPENSES D'EMPLOI.....	27
ARTICLE - 23 TRANSPORT DE CLIENTS.....	28
<b>PARTIE III - CONGÉS .....</b>	<b>29</b>
ARTICLE - 24 CONGÉ DE MALADIE.....	29
ARTICLE - 25 CONGÉS ANNUELS .....	31
ARTICLE - 26 JOURS FÉRIÉS .....	32
ARTICLE - 27 CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES.....	33
ARTICLE - 28 AUTRES CONGÉS .....	34
ARTICLE - 29 CONGÉS SANS SOLDE.....	36
ARTICLE - 30 CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ .....	37
ARTICLE - 31 CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES.....	37
ARTICLE - 32 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL .....	38
<b>PARTIE IV - SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX.....</b>	<b>43</b>
ARTICLE - 33 SALAIRE .....	43
ARTICLE - 34 PLACEMENT SUR LA GRILLE SALARIALE .....	43
ARTICLE - 35 MOUVEMENT SUR LA GRILLE SALARIALE .....	43
ARTICLE - 36 RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES .....	44
ARTICLE - 37 ASSURANCE RESPONSABILITÉ.....	46
ARTICLE - 38 RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE L'ONTARIO .....	46
<b>PARTIE V - STATUTS D'EMPLOI PARTICULIERS .....</b>	<b>47</b>
ARTICLE - 39 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS EN ASSIGNATION TEMPORAIRE.....	47
ARTICLE - 40 PERSONNEL SUR APPEL.....	48

<b>PARTIE VI - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE.....</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE - 41 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS .....</b>	<b>51</b>
<b>ARTICLE - 42 PROCÉDURE D'ARBITRAGE .....</b>	<b>52</b>
<b>ANNEXE A GRILLES SALARIALES.....</b>	<b>54</b>
<b>ANNEXE B SOMMAIRES DES GARANTIES – AVANTAGES SOCIAUX .....</b>	<b>58</b>
<b>ANNEXE C MODALITÉS DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ.....</b>	<b>85</b>

## **PARTIE I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **PRÉAMBULE**

Le CAP réalise sa mission à titre de service communautaire, en offrant par l'entremise de ses employées et employés un continuum de services inclusifs, en français, de la petite enfance à l'âge adulte, qui favorise le développement optimal et l'accompagnement vers un mieux-être face aux défis de santé mentale, des dépendances et des troubles concomitants.

Le but général de cette convention collective est d'offrir et de convenir des conditions de travail des employées et employés syndiqués du CAP et d'établir un cadre permettant de saines relations de travail entre l'Employeur, ses employés et le Syndicat.

### **ARTICLE - 1 RECONNAISSANCE**

- 1.1 L'Employeur reconnaît l'AEFO comme étant l'agent négociateur exclusif autorisé à représenter et à négocier au nom de toutes les employées et de tous les employés du Centre d'appui et de prévention CAP dans la municipalité d'Ottawa, à l'exception du ou des superviseuses ou superviseurs et de toute autre personne dont la classification leur est supérieure, les employées et les employés du service de finances et des ressources humaines, ainsi que les postes d'adjointe ou d'adjoint aux services administratifs, d'adjointe exécutive ou d'adjoint exécutif, des coordonnateurs, des stagiaires et des étudiantes ou des étudiants.
- 1.2 Les parties conviennent qu'elles peuvent autoriser tout agent consultatif, conseiller, avocat ou représentant dûment habilité, à l'aider, la conseiller ou la représenter dans toutes affaires relatives à la négociation et à l'administration de cette convention collective.

### **ARTICLE - 2 DURÉE DE L'ENTENTE**

- 2.1 La convention collective est en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2025 au 31 mars 2028. Conformément à la Loi, elle demeurera en vigueur par la suite, d'année en année, à moins qu'un avis écrit de négociation soit donné par l'une ou l'autre des parties en conformité avec les dispositions de la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario*.

## **ARTICLE - 3 DÉFINITIONS**

### **3.1 Catégorie d'emploi**

Une catégorie d'emploi est constituée des postes ayant des fonctions, des qualifications et une rémunération semblables. Sans limiter la portée de ce qui précède et le droit de l'employeur de créer de nouvelles catégories d'emploi, les catégories d'emploi actuelles sont :

- (a) Adjointe ou adjoint ou adjointe clinico-administratif
- (b) Cuisinière ou cuisinier
- (c) Éducatrice ou éducateur
- (d) Éducatrice ou éducateur en pédagogie
- (e) Éducatrice ou éducateur en petite enfance
- (f) Éducatrice ou éducateur spécialisé.e
- (g) Ergothérapeute
- (h) Intervenante ou intervenant en dépendance
- (i) Intervenante ou intervenant en petite enfance
- (j) Intervenante ou intervenant en relation d'aide
- (k) Préposée ou préposé à l'accueil et à l'information
- (l) Préposée ou préposé aux espaces
- (m) Psychologue
- (n) Psychothérapeute autorisé.e
- (o) Psychothérapeute autorisé.e (stagiaire)
- (p) Travailleuse ou travailleur social.e

### **3.2 Employée ou employé**

Toute employée ou tout employé de l'Employeur qui est membre de l'AEFO tel que défini à l'article 1.1.

### **3.3 Employée ou employé en assignation temporaire**

Toute employée ou tout employé embauché pour :

- a) remplacer une employée régulière ou un employé régulier en congé autorisé pour une période dont la durée prévue est de trois (3) mois ou plus (par exemple : congé de maternité, congé parental, ILD, congé sans solde autorisé par la convention);
- b) remplacer une employée régulière ou un employé régulier durant la période d'essai de ce dernier;
- c) assumer une charge de travail excessive pour une période prévue de trois (3) mois ou plus.
- d) assumer un nouveau poste non-existant au sein de la convention collective pour une durée maximale de douze (12) mois.

#### 3.4 Employée régulière ou employé régulier

Toute employée ou tout employé affecté à un poste régulier. L'employée régulière ou l'employé régulier est soit engagé à temps plein ou à temps partiel.

#### 3.5 Employée régulière ou employé régulier à temps partiel

Toute employée régulière ou tout employé régulier ayant un horaire de travail de moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

#### 3.6 Employée régulière ou employé régulier à temps plein

Toute employée régulière ou tout employé régulier ayant un horaire de travail de trente-cinq (35) heures par semaine et plus.

#### 3.7 Employeur

Le Centre d'appui et de prévention (CAP).

#### 3.8 Étudiante et étudiant

Personne non syndiquée embauchée pour un emploi-étudiant.

#### 3.9 Exigences du poste

Aux fins de l'interprétation de la présente convention collective, l'expression « exigences du poste » signifie : formation ou qualifications, expérience de travail, compétences, habiletés reliées au poste et, le cas échéant, l'accréditation exigée par un ordre professionnel de l'Ontario.

#### 3.10 Jour

À moins d'être autrement spécifié expressément dans la convention collective, le mot jour, s'entend de tout jour de calendrier. Si l'échéance d'une durée tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, l'échéance est reportée à la prochaine journée ouvrable pour l'administration de l'Employeur.

3.11 Liste de rappel

Liste des employées régulières et des employés réguliers assujettis à une mise à pied et qui conservent les droits et privilèges prévus aux articles sur le droit de rappel.

3.12 Liste du personnel sur appel

Liste des personnes disponibles pour combler un emploi à titre d'employée ou d'employé sur appel.

3.13 Personnel sur appel

Toute employée ou tout employé embauché pour remplacer, de façon ponctuelle, une employée ou un employé en congé autorisé pour une période (par exemple, suppléance aux centres éducatifs, au centre de traitement de jour et dans les programmes de dépendances).

3.14 Poste régulier

Tout poste qui n'est pas un poste en assignation temporaire.

3.15 Secteurs

Il existe quatre (4) secteurs d'activités au CAP, soit : santé mentale jeunes et familles, santé mentale post-secondaire, dépendances et troubles concomitants, et centres éducatifs.

3.16 Stagiaire

Personne non syndiquée embauchée pour effectuer un stage au sein du CAP provenant soit d'un programme d'éducation coopérative, d'un programme de formation collégiale ou d'un programme de formation universitaire.

3.17 Superviseure ou superviseur

Personne qui, entre autres, assure la supervision et l'évaluation du rendement d'employées ou d'employés.

3.18 Syndicat

L'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens (AEFO).

3.19 Unité

L'Unité 203 (CAP).

#### **ARTICLE - 4 DROITS DE LA DIRECTION**

- 4.1 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur tous les droits de diriger et de gérer le CAP à tous les égards, de façon juste et équitable, conformément aux Lois et à ses obligations.
- 4.2 Il est interdit à l'Employeur d'enjoindre ou de permettre à une employée ou un employé de conclure avec l'Employeur ou ses représentantes ou représentants une entente, écrite ou verbale, qui entrerait en conflit avec les dispositions de la présente convention collective.

#### **ARTICLE - 5 GRÈVES ET LOCK-OUT**

- 5.1 Il n'y aura pas de grève ni de lock-out pendant la durée de la présente convention collective. Les termes « lock-out » et « grève » répondent à la définition qui en est faite dans la Loi.
- 5.2 Dans le cas où un autre groupe d'employées ou d'employés forme une ligne de piquetage, l'Employeur s'attend à ce que toute employée et tout employé traverse la ligne de piquetage afin de se rendre à son lieu de travail, à l'exception de l'employée ou l'employé à qui on demande d'effectuer le travail d'un gréviste. L'employée ou l'employé peut alors respecter la ligne de piquetage.
- 5.3 Si l'employée ou l'employé subit des pressions indues, des menaces ou du harcèlement à l'entrée ou à la sortie de son lieu de travail, elle ou il doit le communiquer à sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat le plus rapidement possible. La supérieure immédiate ou le supérieur immédiat vérifiera la situation et prendra des mesures afin de lui assurer un passage sécuritaire ou encore elle ou il lui demandera de se présenter à un autre lieu de travail. Les employées et les employés qui se conforment à cette directive ne subiront pas de perte de salaire résultant d'une perte de temps causée par une ligne de piquetage.
- 5.4 L'employée ou l'employé qui n'observe pas les articles 5.2 et 5.3 est considéré comme absent sans autorisation, et n'est pas rémunéré.

#### **ARTICLE - 6 DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT, VIOLENCE ET INTIMIDATION**

- 6.1 L'Employeur s'engage à respecter le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, notamment en matière de discrimination et de harcèlement.
- 6.2 L'Employeur s'engage à fournir un environnement de travail sécuritaire, exempt de harcèlement, d'intimidation et de violence envers les employées et les employés.
- 6.3 L'Employeur s'engage à ce qu'aucune ingérence, contrainte, coercition ou discrimination ne soit pratiquée à l'égard des employées et des employés ni pour un motif d'appartenance à un syndicat, ni pour des activités syndicales.

- 6.4 L'employeur s'engage à maintenir une politique relative à un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement, de violence et d'intimidation.

## **ARTICLE - 7 COMITÉS**

### **7.1 Comité paritaire**

- a) Un comité paritaire est établi pour discuter de questions relatives aux conditions de travail qui ne sont pas spécifiquement régies par les dispositions de la présente convention collective et d'autres questions d'intérêt mutuel soumises par l'une ou l'autre des parties. Par l'entremise du comité paritaire, l'Employeur s'engage à consulter l'Unité lors de l'élaboration ou de la modification de politiques ou de procédures qui peuvent concerner les conditions de travail des employées et employés.
- b) Le comité est formé :
  - a) d'un maximum de trois représentantes et représentants nommés par l'Employeur;
  - b) d'un maximum de trois représentantes et représentants nommés par l'Unité.
- c) Les parties conviennent de s'adjoindre, au besoin, les personnes-ressources nécessaires à l'étude de certains dossiers.
- d) Le comité établit ses propres procédures de fonctionnement.
- e) Le comité se réunit à des dates convenues entre les parties, et, dans la mesure du possible, la rencontre a lieu dans les dix (10) jours suivant la demande par l'une ou l'autre des parties.
- f) Les réunions du comité se tiennent durant les heures normales de travail et l'Employeur libère les membres à ses frais et sans perte de salaire pour les employées et les employés.

### **7.2 Comité mixte de santé et sécurité au travail**

- a) Un comité mixte de santé et sécurité au travail est établi pour discuter de questions relatives à la santé et à la sécurité des employées et employés dans l'exercice de leurs fonctions.
- b) Le Syndicat et l'Employeur assurent chacun la représentation de leurs membres respectifs au comité mixte de santé et sécurité au travail. Ce comité se rencontre conformément aux exigences de la Loi. L'Employeur assume les coûts de la formation d'une représentante ou d'un représentant syndical pour siéger à ce comité.
- c) Les parties conviennent de s'adjoindre au besoin les personnes-ressources nécessaires à l'étude des dossiers de santé et sécurité.

- d) Le comité mixte de santé et sécurité au travail établit ses propres procédures de fonctionnement et se réunit sur une base régulière à des dates convenues entre les parties. Les réunions du comité, les inspections et la rédaction des rapports d'inspection ont lieu durant les heures de travail et l'Employeur libère les employées et les employés membres du comité à ses frais et sans perte de salaire.

## **ARTICLE - 8            ADHÉSION ET COTISATIONS SYNDICALES**

8.1    Toute employée et tout employé doit, comme condition d'emploi, adhérer au Syndicat à la date de son entrée en fonction.

### 8.2    Cotisations provinciales

- a) La direction générale de l'AEFO avise l'Employeur par écrit du taux de cotisations provinciales. Advenant une modification au taux, la direction générale avise l'Employeur par écrit du changement au moins trente (30) jours avant la date à laquelle le changement doit prendre effet.
- b) L'Employeur retient du salaire à chaque période de paie de toutes les employées et de tous les employés le montant des cotisations provinciales selon le taux établi par le Syndicat. Les sommes ainsi retenues sont envoyées mensuellement à la direction générale du Syndicat au plus tard le 15<sup>e</sup> jour du mois suivant. Les sommes envoyées au Syndicat sont accompagnées d'une liste électronique indiquant les renseignements suivants :
  - a)    nom et prénom
  - b)    secteur
  - c)    lieu de travail (si pertinent)
  - d)    numéro d'employée et d'employé
  - e)    périodes de paie
  - f)    salaire annuel
  - g)    paie brute pour chaque période de paie (salaire cotisable)
  - h)    cotisation remise pour la période
  - i)    cotisation cumulative
  - j)    statut d'emploi
  - k)    la date de cessation d'emploi.
- c) Le Syndicat s'engage à tenir l'Employeur indemne et à couvert de toutes conséquences pouvant découler du fait d'effectuer les retenues et le transfert de renseignements par voie électronique et de les verser au Syndicat et, le cas échéant, à l'Unité conformément à cet article.

## ARTICLE - 9 DROITS SYNDICAUX

- 9.1 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente, l'Employeur fournira une copie électronique de la nouvelle convention collective à toutes les employées et tous les employés. La convention collective sera également disponible sur le portail réservé aux employées et employés.
- 9.2 L'Employeur transmet à toute nouvelle employée et tout nouvel employé une copie électronique de la convention collective et le renseigne sur les conditions de travail, et ce, dans les dix (10) jours suivant son embauche. De plus, au moment de l'embauche d'une nouvelle employée ou d'un nouvel employé, l'Employeur s'engage à lui remettre sa description de tâches et une confirmation écrite qui précise, entre autres, son lieu de travail, le nom de sa supérieure ou son supérieur et ses heures normales de travail.
- 9.3 L'Employeur fournit au Syndicat un tableau d'affichage dans chaque emplacement où travaillent des employées et employés. Seuls les documents mutuellement acceptables par les deux parties sont affichés.
- 9.4 Après avoir reçu la demande dans un délai raisonnable, la direction générale du CAP autorise le Syndicat à mener les activités du Syndicat dans les locaux de l'Employeur à une heure et dans un lieu raisonnable.
- 9.5 Information à l'Employeur
- a) Lorsqu'il y a une modification ou sur demande de l'Employeur, le Syndicat fournit la liste des représentantes et des représentants syndicaux à l'Employeur.
  - b) Le Syndicat avise l'Employeur de toute modification de l'adresse à laquelle celui-ci fait parvenir tous les avis et documents qui sont transmis à celui-là en vertu de la présente convention collective.
- 9.6 Toute employée ou tout employé avise dans les plus brefs délais, par écrit, l'Employeur et le Syndicat de tout changement de coordonnées.
- 9.7 Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat les données suivantes concernant les employées régulières et les employés réguliers et les employées et employés en assignation temporaire :
- a) nom et prénom
  - b) adresse civique et adresse électronique personnelle, à la disposition de l'employeur
  - c) numéro de téléphone, à la disposition de l'employeur
  - d) lieu de travail
  - e) titre de poste détenu
  - f) date d'entrée en fonction
  - g) nombre d'heures de travail par semaine
  - h) statut (régulier, personnel en assignation temporaire, temps plein ou temps partiel)
  - i) taux horaire
  - j) solde de ses congés annuels

k) solde de ses congés de maladie

9.8 Le Syndicat s'engage à respecter et à conserver le caractère confidentiel de tout renseignement personnel découlant des données en question. Néanmoins, si une employée ou un employé s'oppose à ce que le Syndicat obtienne des renseignements personnels à son égard, l'Employeur ne transmet pas les renseignements en question et avise par écrit le Syndicat.

#### **ARTICLE - 10        SOUS-TRAITANCE**

a) En cas de difficultés à combler un ou des postes relevant des droits de représentation de l'AEFO, le CAP s'engage à consulter le Syndicat afin de discuter des modalités permettant au CAP de recourir à une agence de personnel pour combler ses besoins de façon temporaire. L'Employeur reconnaît qu'aucune employée régulière et qu'aucun employé régulier ne peut être licencié, mis à pied ou assujetti à une réduction de ses heures de travail régulières du fait de l'utilisation par le CAP des services d'une agence de personnel.

## PARTIE II - CONDITIONS D'EMPLOI

### ARTICLE - 11 ANCIENNETÉ

- 11.1 L'Employeur garde une liste d'ancienneté pour toutes les employées régulières et tous les employés réguliers faisant partie de l'Unité. Cette liste inclut les employées et les employés sur la liste de rappel.
- 11.2 Avant le 31 mars de chaque année, l'Employeur affiche dans tous les lieux de travail la liste d'ancienneté, et ce, pour une période de trente (30) jours. La liste d'ancienneté est déterminée conformément aux dispositions de cet article et contient les renseignements suivants :
- a) Nom
  - b) Rang d'ancienneté
  - c) Date d'entrée en fonction
  - d) Titre de poste
  - e) Statut (plein temps ou temps partiel)
  - f) Ancienneté reconnue (année, mois)
  - g) Date de fin de la période de rappel, s'il y a lieu.
- 11.3 L'ancienneté de chaque employée et employé est considérée exacte et définitive après la période d'affichage à moins d'une contestation écrite de la part de l'employée ou de l'employé, présentée dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage de la liste d'ancienneté.
- 11.4 L'Employeur fait une mise à jour de la liste d'ancienneté avant d'invoquer les articles 12.1, 12.4, 13.1 ou 13.2 de la présente convention collective et accorde dix (10) jours à l'Unité pour soumettre à l'Employeur des corrections, s'il y a lieu.
- 11.5 Définition de l'ancienneté
- a) L'ancienneté est définie comme la durée de service continu auprès de l'Employeur. Suite à l'intégration volontaire de Maison Fraternité et du Centre psychosocial, les parties ont établi une liste d'ancienneté commune en date du 1<sup>er</sup> février, 2024. Cette liste détermine le rang d'ancienneté des employés à cette date. Toute employée ou tout employé embauché suite à cette date est ainsi ajouté à la liste d'ancienneté commune en utilisant sa date d'entrée en fonction.
- 11.6 Lorsqu'une employée ou un employé en assignation temporaire est embauché à titre d'employée régulière ou d'employé régulier dans un même poste (c'est-à-dire le titre de poste), et ce, sans interruption d'emploi, la date d'entrée en fonction aux fins du calcul de l'ancienneté est sa première journée de travail à titre d'employée ou d'employé en assignation temporaire dans le poste en question.

### 11.7 Accumulation de l'ancienneté

- a) Toute employée régulière ou tout employé régulier, même si elle ou il est absent du travail, accumule son ancienneté dans les cas suivants :
  - a) Absence autorisée;
  - b) Licenciement; dans ce cas l'employée ou l'employé bénéficie des dispositions de l'article 13;
  - c) Absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi de 1997 sur la sécurité et l'assurance contre les accidents de travail*;
  - d) Absence pour maladie autre qu'un accident de travail ou une maladie mentionnée ci-dessus, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois, après cette date, si elle ou il est toujours à l'emploi, elle ou il continue à accumuler son ancienneté;
  - e) Congés de maternité, congé parental, congé parental prolongé ou congé ponctuel de naissance ou d'adoption prévus à la présente convention collective;
  - f) Congé pour affaires syndicales;
  - g) Congé sans solde régulier;
  - h) Congé à traitement différé;
  - i) Affectation dans une assignation temporaire au sein de l'unité syndicale;
  - j) Affectation au sein de l'Employeur dans un poste exclu de l'Unité (article 11.9).

### 11.8 Perte d'ancienneté

- a) Une employée ou un employé perd son ancienneté et son emploi prend fin quand elle ou il :
  - a) donne sa démission de son poste ou prend sa retraite;
  - b) est congédié et n'est pas réintégré par la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage;
  - c) n'a pas été rappelé au travail conformément à l'article 13;
  - d) ne se présente pas au travail suite à un rappel au travail conformément à l'article 13;
  - e) ne se présente pas au travail, sans motifs valables, suite à un congé autorisé;
  - f) est licencié et accepte l'indemnité de cessation d'emploi;

- g) abandonne son droit de rappel, ou;
- h) épuise son délai de droit de retour en vertu de l'article 11.9 (affectation dans un poste exclu de l'unité).

#### 11.9 Affectation dans un poste exclu de l'Unité

- a) Lorsqu'une employée régulière ou un employé régulier accepte une affectation au sein de l'Employeur dans un poste régulier exclu de l'Unité, elle ou il conserve un droit de retour à l'Unité pour une période continue de douze (12) mois et il ou elle continue d'accumuler de l'ancienneté à condition que l'employée ou l'employé continue à verser ses cotisations syndicales au Syndicat. L'employée ou l'employé peut renoncer à son droit de retour dans les quatorze (14) jours suivant son acceptation d'un poste exclu de l'Unité.
- b) Quand une employée régulière ou un employé régulier accepte une assignation temporaire pour remplacer une personne en congé autorisé occupant un poste exclu de l'Unité, elle ou il conserve un droit de retour à l'Unité pour une période continue n'excédant pas douze (12) mois. Ce droit de retour peut être prolongé par entente entre l'Employeur et le Syndicat pour une autre période continue de six (6) mois. Durant cette assignation, l'employée ou l'employé continue d'accumuler de l'ancienneté à condition que l'employée ou l'employé continue à verser ses cotisations syndicales au Syndicat.

### **ARTICLE - 12        DOTATION**

#### 12.1 Mutation administrative

- a) Lorsque l'Employeur ne peut répondre à ses besoins par l'entremise d'un affichage ou en raison d'un conflit en milieu de travail, il a le droit d'effectuer une mutation administrative d'employées au sein de leur catégorie d'emploi au sein d'un secteur, selon la procédure suivante :
  - a) Le CAP évalue premièrement la possibilité de procéder par une mutation volontaire, sous réserve des qualifications et des exigences du poste, s'il y a plus d'un volontaire le CAP procédera à la mutation administrative par ancienneté.
  - b) Si aucun employée ou employé ne se porte volontaire, l'Employeur procédera à la mutation administrative par ordre inverse d'ancienneté.
  - c) Le CAP informe par la suite le Syndicat qu'il s'apprête à effectuer une mutation administrative, en indiquant le nom de l'employée ou de l'employé visé.
  - d) Le CAP rencontre l'employée ou l'employé pour l'informer de la décision et l'informer des raisons qui la motivent.

- e) Après cette rencontre, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat informe par écrit l'employée ou l'employé et le Syndicat de sa décision en spécifiant les raisons qui les motivent.

## 12.2 Échange de postes

- a) Par entente mutuelle entre deux employées régulières ou employés réguliers et sous réserve de l'approbation de l'Employeur, deux employées ou employés au sein de la même catégorie d'emploi peuvent, sous réserve des exigences du poste, échanger leurs postes soit temporairement (pour une période déterminée au préalable), ou soit de façon permanente.

## 12.3 Partage d'emploi

- a) Sous réserve de l'approbation de l'Employeur et des exigences du poste, une employée régulière ou un employé régulier à temps plein peut faire une demande afin de partager sa tâche de travail avec une autre employée ou un autre employé de la même catégorie d'emploi pour une période d'un an (1) renouvelable avec approbation du CAP.

## 12.4 Affichage de postes

- a) La décision de créer un nouveau poste ou de combler un poste vacant est une prérogative de l'Employeur. Lorsque l'Employeur prend la décision de ne pas combler un poste vacant, il en avise le Syndicat.
- b) Tout affichage pour un nouveau poste, un poste vacant ou une assignation temporaire est distribué à tous les employées et employés par courriel, y inclus celles et ceux en congé autorisé ou sur la liste de rappel. L'affichage sera d'une durée minimale de cinq (5) jours ouvrables. L'Employeur se réserve le droit d'afficher à l'externe, dans un tel cas, le poste sera également affiché sur le site internet de l'Employeur. Aucune candidature à l'externe ne sera retenue si une candidate ou un candidat à l'interne postule à l'affichage et répond aux exigences de l'affichage.
- c) Sous réserve des modalités qui suivent, les employées et les employés, y compris celles et ceux sur la liste de rappel, peuvent soumettre par écrit leur candidature.
- d) L'affichage de poste indique, entre autres, les renseignements suivants : le titre du poste, les exigences du poste, l'affectation, le nombre d'heures de travail, l'horaire de travail, l'échelle salariale, le cas échéant, la durée du poste, s'il y a lieu, et la date limite pour la soumission des candidatures.
- e) Sous réserve de l'article 13.2, l'Employeur comble tout affichage selon les modalités suivantes :
  - a) les exigences du poste, évaluées par une procédure rigoureuse et équitable, en fonction d'un système de pointage établi pour le poste à combler;

- b) à condition de répondre aux exigences minimales du poste, si l'évaluation des exigences du poste présente un écart de pointage de 10 % ou moins entre deux ou plusieurs candidates ou candidats, l'ancienneté sert de bris d'égalité.
- f) Si le poste ne peut être comblé selon les modalités qui précèdent, l'Employeur peut combler le poste à l'externe.
- g) L'Employeur peut combler provisoirement un poste vacant durant le processus de sélection.
- h) Sous réserve des dispositions de la convention collective et si les circonstances liées aux opérations de l'Employeur le permettent, une employée régulière ou un employé régulier a le droit d'accéder à plus d'un poste pour augmenter ses heures régulières de travail. Le cumul des heures ne peut permettre à l'employée ou l'employé d'obtenir une combinaison d'heures de travail dépassant quarante (40) heures régulières de travail par semaine.

## **ARTICLE - 13 LICENCIEMENT, SUPPLANTATION ET RAPPEL**

### **13.1 Licenciement, réduction de jours ou d'heures de travail et supplantation**

- a) Un licenciement est la mise à pied d'une employée régulière ou d'un employé régulier par l'Employeur.
- b) Les modalités prévues par la clause 13.1 s'appliquent aussi à une employée régulière ou un employé régulier assujetti à une réduction de ses jours de travail ou de ses heures de travail par l'Employeur.
- c) Les modalités prévues par le présent article s'appliquent aussi à une employée régulière ou un employé régulier qui revient d'un congé et dont le poste a été aboli ou à une employée ou un employé qui, en vertu des modalités prévues par la présente convention collective, n'a pas le droit de revenir à son poste à la suite d'un congé quelconque.
- d) L'Employeur informe le Syndicat du ou des postes qui pourraient être abolis et discute avec le Syndicat de solutions de rechange pour tenter d'éviter un ou des licenciements. Par la suite, par note de service, l'Employeur sollicite des demandes d'employées ou d'employés qui se porteraient volontaires pour un licenciement ou une autre forme de solution de rechange, par exemple l'attrition, le partage d'un poste avec une autre employée ou un autre employé, un congé sans solde de l'employée ou de l'employé visé par le licenciement ou d'une autre employée ou d'un autre employé non visé.
- e) L'Employeur accorde un délai de cinq (5) jours à celles-ci ou à ceux-ci pour répondre. Lorsque plus d'une employée régulière ou d'un employé régulier se porte volontaire pour un licenciement, l'Employeur accède à la demande de l'employée ou de l'employé qui détient le plus d'ancienneté.

- f) Tel qu'identifié à l'article 13.1 d) et sous réserve des exigences du ou des postes, l'employée ou l'employé ayant le moins d'ancienneté dans la catégorie d'emploi dans le secteur où a lieu la réduction est la première ou le premier à être licenciée ou licencié.
- g) Les employées régulières et les employés réguliers ainsi licenciés ont par la suite droit aux procédures de supplantation et de rappel prévues à la présente convention collective.
- h) Supplantation et licenciement
  - a) Le licenciement est effectué dans l'ordre inverse de l'ancienneté.
  - b) Les parties reconnaissent que la supplantation des employées et des employés se fait à partir d'une échelle salariale égale ou inférieure à celle de l'employée ou de l'employé assujetti au licenciement pour laquelle celle-ci ou celui-ci possède les qualifications, dans la mesure où l'employée ou l'employé répond aux exigences du poste.
  - i) Une employée régulière ou un employé régulier assujetti à un licenciement reçoit un avis écrit indiquant :
    - a) La date d'entrée en vigueur de son licenciement;
    - b) La possibilité de supplanter une employée ou un employé dans une catégorie d'emploi équivalente détenant moins d'ancienneté dans le même secteur pour laquelle celle-ci ou celui-ci possède les qualifications et répond aux exigences du poste;
    - c) La possibilité de supplanter une employée ou un employé détenant moins d'ancienneté dans la même catégorie d'emploi dans un autre secteur pour laquelle celle-ci ou celui-ci possède les qualifications et répond aux exigences du poste;
    - d) Si c'est impossible de supplanter en vertu du paragraphe ii et iii), la possibilité de supplanter une employée ou un employé ayant le moins d'ancienneté dans une catégorie d'emploi inférieure, si l'employée ou l'employé possède ou pourraient obtenir dans des délais raisonnables les qualifications requises pour le poste et si l'employée ou l'employé rencontrent les exigences du poste. Dans une telle éventualité, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour évaluer les qualifications, l'expérience et les aptitudes de l'employée ou de l'employé désirant se prévaloir d'une telle supplantation. Les parties conviennent que l'Employeur pourra en pareilles circonstances procéder notamment à une entrevue pour déterminer si l'employée ou l'employé répond aux exigences du poste.
    - e) Son droit de ne pas supplanter, de se voir licencié et de voir son nom placé sur la liste de rappel;
    - f) la possibilité de renoncer à son droit de rappel et son ancienneté;

- g) le délai de cinq (5) jours pour aviser l'Employeur de sa décision relativement aux clauses 13.1 (i); 13.1(ii); 13.1(iii) et 13.1 (iv).

### 13.2 Rappel

- a) L'employée régulière ou l'employé régulier licencié est inscrit sur la liste de rappel et conserve un droit de rappel pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs depuis la date de son licenciement.
- b) L'employée régulière ou l'employé régulier ayant des droits de rappel maintient son ancienneté suivant son licenciement.
- c) Avant d'embaucher une nouvelle employée ou un nouvel employé, l'Employeur rappelle les employées régulières et les employés réguliers licenciés selon l'ordre d'ancienneté, sous réserve des exigences du poste.
- d) Pendant sa période de rappel, tel que définie à l'article 13.2a), une employée ou un employé qui accepte une assignation temporaire ou un rappel à un poste dont la rémunération (qui tient compte, entre autres, du titre de l'emploi, des jours de travail et du quart et des heures de travail) est inférieure à celle dont elle ou il jouissait avant son licenciement, conserve un droit de rappel à un poste dont la rémunération est équivalente à celle du poste qu'elle ou qu'il occupait immédiatement avant son licenciement.
- e) Une employée régulière ou employé régulier sur la liste de rappel peut faire ajouter son nom à la liste du personnel sur appel. Le cas échéant, cette employée ou cet employé se voit accorder une considération prioritaire, selon son ancienneté, pour les assignations temporaires, sous réserve des exigences du poste.
- f) Une employée ou un employé qui refuse un rappel à un poste régulier dont l'affectation, le taux horaire, les heures de travail et les jours de travail sont identiques au poste régulier qu'elle ou qu'il occupait avant son licenciement est réputé avoir abandonné son droit de rappel et d'avoir démissionné de son poste. L'employée ou l'employé peut refuser tout autre poste ou affectation sans perdre son droit de rappel.
- g) Durant la période de rappel, il est de la responsabilité de l'employée ou l'employé d'informer l'Employeur et le Syndicat de toutes nouvelles qualifications et de tout changement d'adresse postale, de courriel et de numéro de téléphone ou de sa renonciation à son droit de rappel.
- h) L'Employeur tente de joindre l'employée ou l'employé par téléphone. Par la suite l'Employeur avise l'employée ou l'employé de son rappel au travail par courrier électronique (avec confirmation de lecture) à sa dernière adresse connue. L'employée ou l'employé rappelé avise l'Employeur de son acceptation dans les cinq (5) jours suivant la réception de l'avis de rappel. Si le retour au travail n'est pas possible pour cause de maladie ou pour une autre raison jugée acceptable par l'Employeur, l'employée ou l'employé ne perd pas son droit de rappel. Si l'employée ou l'employé

ne répond pas à l'avis de rappel dans les délais prescrits, elle ou il est réputé avoir démissionné.

- i) Pendant une période n'excédant pas six (6) mois à partir de la date de sa mise à pied ou de son licenciement, l'employée régulière ou l'employé régulier peut poursuivre sa participation aux divers régimes d'avantages sociaux, sous réserve qu'une telle couverture soit disponible et acceptée au préalable par l'assureur et des conditions applicables aux divers régimes, à la condition qu'elle ou qu'il rembourse à l'Employeur la pleine prime de ces régimes, et ce, dans le délai prévu par les régimes. L'Employeur et l'employée ou l'employé conviennent des modalités de ce remboursement au cours de la période, il est entendu que l'Employeur pourra immédiatement mettre fin aux divers régimes d'avantages sociaux si l'employée ou l'employé fait défaut à l'entente convenue.

#### **ARTICLE - 14 PÉRIODE DE PROBATION**

- 14.1 Toute nouvelle employée régulière ou tout nouvel employé régulier ou tout nouvelle employée ou tout employé en assignation temporaire est soumis à une période de probation de six (6) mois durant lesquels elle ou il est activement au travail.
- 14.2 Pour mettre fin à l'emploi d'une employée ou d'un employé pendant la période de probation, il doit y avoir un motif valable. Il y a motif valable dans la mesure où la décision n'est pas prise de mauvaise foi, avec malice ou de façon arbitraire.
- 14.3 Lors de l'évaluation de l'employée ou de l'employé, l'Employeur peut, si les circonstances l'exigent, renouveler sa période de probation pour une période additionnelle maximale de trois (3) mois durant lesquels elle ou il est activement au travail.

#### **ARTICLE - 15 NOUVELLE CATÉGORIE D'EMPLOI ET DESCRIPTION DE TÂCHES**

- 15.1 L'Employeur consulte le Syndicat avant de créer une nouvelle catégorie d'emploi. Le Syndicat revoit alors la description de poste, les exigences, les qualifications et l'échelle salariale proposées par l'Employeur.
- 15.2 Lorsque l'Employeur crée une nouvelle catégorie d'emploi (couvert par les termes de la présente convention collective), l'employeur déterminera le taux de rémunération pour ce nouveau poste et en avisera le syndicat par écrit. Si le syndicat conteste le taux (et/ou la description de tâches) de cette nouvelle catégorie d'emploi, il aura le droit de demander une rencontre avec l'employeur pour tenter de négocier un taux de rémunération acceptable aux parties (et/ou la description de tâches). Une telle demande sera faite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis de l'employeur concernant cette nouvelle catégorie d'emploi et le taux de rémunération afférent. Tout changement convenu mutuellement par les parties sera rétroactif à la date à laquelle le poste a été comblé. Si les

parties ne parviennent pas à s'entendre, un grief peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu dans la convention collective dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date à laquelle le différend entre les parties est constaté.

- 15.3 Si l'Employeur désire changer ou modifier la description de poste d'une employée régulière ou d'un employé régulier, ceci se fera en consultation avec ce dernier et le Syndicat.
- 15.4 Si l'Employeur désire changer ou modifier la description de poste d'une employée régulière ou d'un employé régulier, ceci se fera en consultation avec ce dernier et le Syndicat.

## **ARTICLE - 16 HEURES DE TRAVAIL**

- 16.1 L'horaire régulier de travail pour le personnel à temps plein est entre 35 et 40 heures selon le poste occupé.
- 16.2 L'employeur détermine l'horaire de travail des employées ou des employés selon les normes de services et les besoins opérationnels de l'organisation. L'employée ou l'employé peut toutefois, sur approbation de sa supérieure ou de son supérieur, ajuster son horaire de travail afin de répondre aux exigences de ses fonctions ou à ses besoins personnels.
- 16.3 Pauses et repas
  - a) À l'exception de l'employée ou l'employé qui, dans le cadre de ses fonctions, prend le repas avec la clientèle, l'employée ou l'employé a droit à une période non rémunérée minimale de trente (30) minutes par jour pour le dîner. La période du dîner est sans interruption et exempte de fonctions et de responsabilités. Dans l'éventualité d'une urgence où l'employée ou l'employé devrait avoir à offrir une prestation de travail, le temps travaillé sera remis à un temps mutuellement acceptable. Si l'Employeur et l'employée ou l'employé ne peuvent s'entendre sur le temps opportun pour la remise de ce temps, l'Employeur déterminera quand ce temps sera remis.
  - b) L'employée ou l'employé a droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes par jour. Il est entendu que l'employée ou l'employé demeure disponible durant les pauses pour des cas d'urgence. Dans l'éventualité d'une urgence où l'employée ou l'employé devrait avoir à offrir une prestation de travail, l'employée ou l'employé prendra sa pause à un autre moment mutuellement acceptable. Si l'Employeur et l'employée ou l'employé ne peuvent s'entendre sur le temps opportun pour la prise de cette pause, l'Employeur déterminera quand ce temps sera remis.
- 16.4 Horaires comprimés
  - a) Les horaires comprimés permettent aux employés d'accomplir leur semaine de travail normale sur moins de jours que la durée standard de cinq (5) jours ouvrables.

- b) Les employés peuvent demander une fois par année de modifier leur horaire régulier pour un horaire comprimé. Cette demande est sujette à l'approbation de leur superviseur et des besoins opérationnels de l'organisme.
- c) Les horaires comprimés possibles :
  - a) Répartition de l'horaire de travail régulier d'une semaine de travail sur quatre (4) jour afin de permettre une journée de congé durant cette période de travail;
  - b) Répartition de l'horaire de travail régulier d'une semaine de travail sur quatre (4) jour et demi afin de permettre une demi-journée de congé durant cette période de travail;
  - c) Répartition de l'horaire de travail régulier de deux (2) semaines de travail sur neuf (9) jours de travail afin de permettre une journée de congé durant la période de travail;
  - d) Répartition de l'horaire de travail régulier de quatre (4) semaines de travail sur dix-neuf (19) jours de travail afin de permettre une journée de congé durant la période de travail;
- d) Les modalités de l'horaire comprimé sont déterminées avant de commencer à appliquer un tel horaire.
- e) Les employés travaillant selon un horaire comprimé recevront la même rémunération et les mêmes avantages que ceux travaillant selon un horaire standard, proportionnellement et adapté pour tenir compte de leurs heures de travail.
- f) Les heures effectuées au-delà de l'horaire comprimé approuvé seront considérées comme des heures compensatoires au sens de la convention collective.
- g) Les employés peuvent demander à revenir à un horaire de travail régulier avec un préavis minimal de deux (2) semaines, sous réserve de l'approbation de leur superviseur. Le préavis doit permettre de compléter un cycle d'horaire comprimé. L'employeur se réserve le droit de révoquer l'autorisation des horaires comprimés en cas de besoins opérationnels ou de performance insuffisante, avec un préavis d'au moins deux (2) semaines.

#### 16.5 Exigences spécifiques pour les Centre éducatifs

- a) Avant le 15 juin de chaque année, l'Employeur procède à l'établissement de l'horaire de travail des employées et des employés pour l'année suivante, et ce, en fonction de l'ancienneté. L'assignation des horaires est révisée lors d'un changement au sein du personnel affecté aux centres éducatifs. L'employée ou l'employé responsable de la préparation des salles du centre éducatif avant l'arrivée des enfants aura cinq (5) minutes de temps de préparation à son horaire pour effectuer cette tâche.

- b) L'éducatrice ou l'éducateur a droit à sept (7) heures par mois pour les activités de documentation et de planification. Dans la mesure du possible, ces périodes sont accordées et planifiées en périodes d'au moins 90 minutes si les ratios le permettent. Les périodes de documentation et de planification ne doivent pas engendrer de coûts additionnels pour l'employeur.
- c) Les intervenantes et les intervenants en petite enfance se partagent trois cent vingt (320) minutes (ou 5.33 heures) par mois pour participer à la documentation et la planification au moment de leur choix. Le temps est remis sous forme de congés compensatoires.
- d) Les éducatrices et les éducateurs ont quinze (15) minutes de préparation par jour prévues à l'horaire.
- e) En alternance, des rencontres d'équipe portant sur les services et des réunions de fonctionnement sont tenues mensuellement (de septembre à juin).
- f) Lorsque l'Employeur assigne du temps supplémentaire, celui-ci est offert à l'employée ou à l'employé ayant le plus d'ancienneté qui est disponible dans le lieu de travail. Si aucune employée ou aucun employé n'est disponible ou volontaire, l'Employeur peut assigner le temps supplémentaire à une employée ou à un employé.

## **ARTICLE - 17      HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

17.1 L'Employeur ne favorise pas la pratique des heures supplémentaires. Par contre, lorsque cela se produit, les règles suivantes s'appliquent :

- a) Les heures supplémentaires doivent être autorisées au préalable par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat, à moins de circonstances extraordinaires. Dans ce cas, elles doivent être autorisées après le fait, la demande étant faite au plus tard la prochaine journée de travail.
- b) Les heures supplémentaires accumulées sont remises sous forme de congés compensatoires. Ces congés compensatoires doivent être préalablement approuvés par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat au moins deux (2) jours à l'avance, sauf dans des cas exceptionnels. Une employée ou un employé ne peut avoir plus de l'équivalent de deux (2) semaines de congé en heures supplémentaires accumulées à utiliser sous forme de congés compensatoires. Lorsque cette limite est atteinte, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat et l'employée ou l'employé établissent conjointement un plan qui permet à l'employée ou l'employé d'utiliser son temps compensatoire dans un délai de douze (12) mois. Si la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat et l'employée ou l'employé ne peuvent s'entendre sur un temps opportun pour l'utilisation de ce temps compensatoire, la superviseure immédiate ou le superviseur immédiat détermine quand ce temps devra être utilisé sous forme de congés compensatoires.

- c) Toute employée ou tout employé, à l'exception du personnel sur appel, a droit à une rémunération équivalente ou sous forme de temps compensatoire à son taux normal de salaire majoré de 50 % pour chaque heure de travail effectuée au-delà de quarante (40) heures par semaine.
- d) Toute employée régulière à temps plein ou tout employé régulier à temps plein, à l'exception du personnel sur appel, a droit à une rémunération équivalente ou sous forme de temps compensatoire à son taux de salaire majoré de 100 % pour chaque heure travaillée lors d'une journée de congé prévu à son horaire. Le présent sous-alinéa ne s'applique pas aux employées ou aux employés embauchés expressément pour travailler les fins de semaine. Il est entendu que l'employée ou l'employé qui accepte de participer à un événement d'une journée de congé prévu à son horaire régulier au nom de l'Employeur se verra plutôt offrir une journée alternative de congé à son horaire plutôt que de recevoir du temps compensatoire majoré, si la demande est effectuée par l'Employeur quatorze (14) jours ou plus avant l'évènement.
- e) Le personnel sur appel a droit à une rémunération équivalente à son taux normal de salaire majoré de 50 % pour chaque heure de travail au-delà de quarante-quatre (44) heures au cours d'une semaine.

## **ARTICLE - 18 ÉVALUATION DE RENDEMENT**

- 18.1 Le CAP s'engage à consulter l'AEFO avant de procéder à toute modification de sa politique sur l'évaluation du rendement y compris les outils et les critères d'évaluation.
- 18.2 L'évaluation du rendement s'inscrit, notamment, dans un processus de formation continue qui tient compte des objectifs organisationnels et inclut une composante d'auto-évaluation.
- 18.3 L'évaluation doit se faire ouvertement et en pleine connaissance de la personne évaluée.
- 18.4 Le CAP avise l'employée ou l'employé au plus tard deux (2) jours ouvrables précédant la journée de la rencontre tenue pour discuter de l'ébauche du rapport d'évaluation.
- 18.5 Le CAP remet une copie du rapport d'évaluation à l'employée ou l'employé.
- 18.6 L'employée ou l'employé signe le rapport d'évaluation. La signature signifie que l'employée ou l'employé a pris connaissance du rapport et en a reçu une copie.
- 18.7 L'employée ou l'employé peut annexer par écrit ses commentaires au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception du rapport d'évaluation.
- 18.8 Le rapport d'évaluation et les commentaires sont déposés au dossier personnel de l'employée ou de l'employé.

## **ARTICLE - 19            MESURES DISCIPLINAIRES**

- 19.1    Aucune employée ou aucun employé ayant complété sa période de probation, ne doit faire l'objet de mesures disciplinaires ni être congédié sans motif valable.
- 19.2    Toute employée ou tout employé convoqué par le CAP pour une rencontre pouvant mener à l'imposition de mesures disciplinaires peut être accompagné par l'AEFO lors de la rencontre. Au préalable, l'employée ou l'employé doit être avisé par le CAP de son droit d'être accompagné et de la nature de la rencontre.
- 19.3    Dans les trente (30) jours suivant l'imposition d'une mesure disciplinaire, l'employée ou l'employé peut déposer sa version des faits à son dossier personnel.

## **ARTICLE - 20            DOSSIER PERSONNEL**

- 20.1    Pour les fins du présent article, les termes « document » et « renseignement » signifient tout document ou renseignement conservé sur papier, électroniquement ou par tout autre moyen informatique.
- 20.2    Sur demande écrite, le CAP donne à l'employée ou l'employé l'accès à son dossier personnel à un temps mutuellement convenu. Avec l'autorisation écrite de l'employée ou l'employé, une personne représentant l'AEFO peut consulter le dossier personnel de cette employée ou de cet employé et, peut obtenir une copie des documents qui y sont inclus.
- 20.3    L'employée ou l'employé peut faire retirer de son dossier;
- a) tout rapport et documentation relative à une évaluation de rendement défavorable qui date de vingt-quatre (24) mois ou plus, et ce, à la condition qu'aucun autre rapport d'évaluation défavorable n'ait été déposé au dossier de l'employé ou de l'employée au cours de cette période de vingt-quatre (24) mois;
  - b) toute mesure disciplinaire et documentation relative qui date de vingt-quatre (24) mois ou plus à la condition qu'aucune autre mesure disciplinaire de la même nature n'ait été déposée au dossier de l'employé ou de l'employée au cours d'une période de vingt-quatre (24) mois. Cette période exclut toute période d'absence du travail de plus de trois (3) mois consécutifs.
- 20.4    Sous réserve des Lois pertinentes, aucun renseignement contenu dans le dossier personnel d'une employée ou d'un employé ne sera divulgué à une tierce partie sans le consentement écrit de l'employée ou de l'employé concerné.

## **ARTICLE - 21           FORMATION ET PERFECTIONNEMENT**

### 21.1   Formation offerte par l'Employeur

- a) la formation exigée par l'Employeur est offerte, dans la mesure du possible, durant les heures normales de travail de l'employée ou de l'employé. L'Employeur et le Syndicat s'assurent que la formation est répartie équitablement parmi les employées et les employés.
- b) l'Employeur assume tous les frais directement connexes à la formation (par exemple, frais d'inscription, de déplacement, d'hébergement, etc.), selon son barème en vigueur au moment où l'Employeur exige qu'une employée ou qu'un employé suive une formation.
- c) lorsque la formation ou le déplacement ou une partie de la formation ou du déplacement a lieu à l'extérieur des heures normales de travail de l'employée ou de l'employé, celle-ci ou celui-ci accumule des heures supplémentaires à un taux d'une (1) heure compensatoire pour chaque heure de formation ou de déplacement en dehors de ses heures normales de travail.
- d) les parties conviennent que les modalités prévues par les articles 21.1 b) et 21.1 c) ne s'appliquent pas aux activités périphériques découlant d'une séance de formation, telles que les activités sociales en soirée.
- e) l'article 22.5 « Prime d'éloignement » s'applique lorsqu'une formation exigée par l'Employeur comprend une formation de formatrice ou de formateur.

### 21.2   Formation demandée par une employée ou un employé

- a) Une employée ou un employé peut faire demande auprès de l'Employeur afin de suivre une formation. L'Employeur peut à sa discrétion accepter ou refuser la demande de formation. L'approbation écrite de l'Employeur précise les modalités de remboursement découlant du paragraphe 21.2 b).
- b) Les frais liés à la formation (par exemple, frais d'inscription, de déplacement, d'hébergement, etc.) peuvent être remboursés à l'employée ou à l'employé, soit au complet ou en partie, et ce, conformément aux politiques et aux procédures de l'Employeur.

### 21.3   Autres

- a) Afin de répondre à ses besoins l'Employeur prévoit à son budget annuel un montant pour la formation des employées et des employés.

#### 21.4 Changements technologiques

- a) Les changements technologiques sont définis comme étant des changements importants dans les méthodes ou les procédures de travail s'appliquant à l'utilisation d'outils, d'équipement, de périphériques ou de logiciels.
- b) L'Employeur convient de discuter avec le Syndicat, par l'entremise du comité paritaire, des changements technologiques importants au moins quarante (40) jours avant la mise en œuvre des changements envisagés.
- c) Lorsqu'un changement technologique important exigeant des compétences supplémentaires est instauré aux fins de l'emploi, l'Employeur s'engage à fournir, dans les meilleurs délais, la formation à l'employée ou à l'employé touché par de tels changements.

### **ARTICLE - 22 DÉPENSES D'EMPLOI**

#### 22.1 Indemnité pour usage de véhicule personnel

- a) L'Employeur accorde une indemnité par kilomètre pour l'utilisation par une employée ou un employé de son véhicule personnel pour l'exécution de ses tâches. Cette indemnité sera de 0,575 \$.
- b) L'employée ou l'employé doit faire approuver sa réclamation selon les délais prescrits. Le remboursement est effectué au plus tard un (1) mois après que la demande a été approuvée par la superviseuse immédiate ou le superviseur immédiat.

#### 22.2 Frais de déplacement

- a) Selon les politiques et les procédures en vigueur, l'Employeur rembourse les dépenses autorisées, occasionnées dans le cadre d'un déplacement nécessitant un (1) ou plusieurs nuitées à l'extérieur du domicile.

#### 22.3 Accessoire personnel endommagé

- a) Si une employée ou un employé n'a pas fait preuve de négligence, l'Employeur dédommage cette dernière ou ce dernier pour la réparation ou pour le remplacement d'accessoires personnels utilisés dans l'exercice de ses fonctions (par exemple: lunettes ou gilet endommagé par un enfant; banquette de voiture endommagé par de l'équipement transporté par le membre au nom de l'Employeur).
- b) Nonobstant ce qui précède, aucun remboursement ne sera versé par l'Employeur si une demande de remboursement peut être soumise à une assurance ou un organisme tiers (par exemple, valise endommagée ou perdue par une compagnie aérienne, vandalisme d'automobile).

22.4 Téléphone portable

- a) Pour les fins de son emploi, l'éducatrice spécialisée ou l'éducateur spécialisé affecté au programme en milieu de vie se procure à ses frais un téléphone portable et communique à l'Employeur le numéro de téléphone du cellulaire. L'Employeur lui remet une somme forfaitaire de trois cent soixante dollars (360.00 \$) par année répartie également sur chaque paye de l'employée ou de l'employé. L'employeur peut exiger, pour des raisons de sécurité, à d'autres employées et employés d'utiliser un téléphone portable pour accomplir ses fonctions. Le cas échéant, l'employeur s'engage à remettre la même somme forfaitaire.

22.5 Prime d'éloignement

- a) Lorsque l'Employeur exige qu'une employée ou qu'un employé travaille à plus de 150 kilomètres du siège social, cette dernière ou ce dernier reçoit une prime de cinquante dollars (50,00 \$) pour chaque nuitée à l'extérieur de la région. Toutefois, lorsqu'une employée ou un employé se porte volontaire ou postule à un poste assujetti à de tels déplacements, elle ou il n'est pas admissible à la prime d'éloignement.

22.6 Vérification des antécédents judiciaires du dossier de police

- a) Lorsque l'Employeur l'exige en cours d'emploi, il rembourse les frais reliés à l'obtention d'une vérification des antécédents judiciaires du dossier de police pour le travail dans le secteur sensible, sous réserve de la présentation d'une réclamation accompagnée de pièces justificatives.

22.7 Vaccination et test médical

- a) Lorsque l'Employeur l'exige, les frais de vaccination et ceux d'examen et de rapport médical seront assumés par l'Employeur.

**ARTICLE - 23            TRANSPORT DE CLIENTS**

- 23.1 Aucune employée et aucun employé ne doit transporter la clientèle dans son véhicule personnel.

## PARTIE III - CONGÉS

### ARTICLE - 24 CONGÉ DE MALADIE

#### 24.1 Acquisition des congés

- a) L'employée ou l'employé à temps plein a droit à un jour et quart (1,25) de congés de maladie par mois, comptabilisé en heures.

L'employée ou l'employé à temps plein, sauf dans le cas de l'employée ou de l'employé qui bénéficie d'un congé sans solde ou d'invalidité de longue durée, se voit créditer pour chaque mois durant lequel elle ou il est rémunéré au moins dix (10) jours, des congés de maladie comme suit :

1 <sup>er</sup> avril	4 jours
Du 1 <sup>er</sup> mai au 1 <sup>er</sup> mars inclusivement	1 jour par mois

- b) Au 31 mars de chaque année, les congés de maladie non utilisés seront versés dans une banque de congés de maladie jusqu'à un maximum cumulatif non monnayable de cent vingt (120) jours.
- c) L'employée ou l'employé à temps partiel a droit à des congés de maladie au prorata de son temps d'affectation.
- d) Si le statut d'une employée ou d'un employé change au cours de l'année, l'allocation de congés de maladie est ajustée en conséquence du nouveau statut.
- e) L'employée ou l'employé embauché au courant de l'année, revient d'un congé sans solde ou dont le terme se termine durant l'année se voit créditer de tels congés au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année.
- f) L'Employeur tient un registre des jours de congé de maladie accumulés et utilisés. L'Employeur s'engage à remettre aux employées et aux employés visés, en avril de chaque année, un relevé des crédits des jours de congé de maladie accumulés au 31 mars.

#### 24.2 Utilisation des congés

- a) Les congés de maladie sont utilisés pour des raisons de maladie ou de rendez-vous médicaux de l'employée ou l'employé. Nonobstant ce qui précède, jusqu'à cinq (5) jours peuvent être utilisés annuellement pour des raisons de maladie ou de rendez-vous médicaux d'un membre de sa famille immédiate si l'employée ou l'employé a épuisé ses crédits de congés pour raisons personnelles. Pour les fins de cet article, un membre de la famille immédiate est un enfant, une mère, un père, une conjointe, un conjoint ou toute personne pour qui l'employée ou l'employé a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent.

- b) L'employée ou l'employé qui s'absente de son travail reçoit son salaire pour autant que des crédits de congé de maladie soient inscrits à son compte. Les déductions de crédits de maladie se font en heure, arrondies à l'unité supérieure, s'il y a lieu.
- c) L'employée ou l'employé en congé de maladie qui n'a plus de congé de maladie à son compte est réputé être en congé sans solde pour maladie et pourra, si elle ou il en fait la demande par écrit, utiliser ses congés annuels, ses congés compensatoires ou ses congés personnels.
- d) L'employée ou l'employé qui s'absente pour des raisons de maladie ou de santé avise l'employeur selon les modalités prescrites par ce dernier et l'informe de sa date probable de retour.
- e) Après les deux (2) premiers mois d'absence non rémunérée pour raison de maladie à temps plein, l'employée ou l'employé:
  - a) n'accumule pas de congés de maladie, de congés personnels ou de congés annuels;
  - b) n'accumule pas d'expérience pour fins salariales;
  - c) le cas échéant, la date d'anniversaire est repoussée du nombre de jours excédant cette période;
  - d) assume les primes d'assurances collectives;
  - e) peut poser sa candidature à un poste affiché. Si l'employée ou l'employé obtient le poste, elle ou il entrera en fonction dans le nouveau poste lorsqu'elle ou il sera apte à retourner au travail.
  - f) L'employée ou l'employé en retour progressif ou en congé de maladie sans solde à temps partiel, a droit à tous les droits et privilèges que lui accorde son statut contractuel.

### 24.3 Justification requise

- a) L'Employeur peut exiger un certificat émis par une praticienne ou un praticien de la santé qualifié pour tout congé qui excède trois (3) jours consécutifs ou pour justifier une absence pour rendez-vous médical.
- b) L'Employeur se réserve le droit d'obtenir d'un médecin des renseignements supplémentaires en cas d'abus perçu ou lors de demandes de l'employée ou l'employé pour des mesures d'accommodements.
- c) Dans le cas d'une absence prolongée, l'Employeur se réserve le droit d'exiger, avant le retour au travail d'une employée ou d'un employé, un certificat médical attestant la capacité de l'employée ou l'employé d'accomplir ses tâches.

- d) Si l'Employeur exige d'une employée ou d'un employé qu'il obtienne de la part de son médecin un formulaire détaillé sur ses limitations fonctionnelles, l'Employeur s'engage à défrayer les frais associés à l'obtention de ce formulaire si les frais sont supérieurs à 25\$.

## ARTICLE - 25 CONGÉS ANNUELS

- 25.1 Toute employée ou tout employé à temps plein acquiert, selon la formule suivante, des vacances annuelles pour chaque mois durant lequel il est rémunéré au moins dix (10) jours :

Années de service*	Accumulation par mois*
Moins de trois (3) ans	1,25 jours
Trois (3) ans ou plus, mais moins de huit (8) ans	1,75 jours
Huit (8) ans ou plus, mais moins de seize (16) ans	2,08 jours
Seize (16) ans ou plus, mais moins de dix-neuf (19) ans	2,25 jours
Dix-neuf (19) ans ou plus, mais moins de vingt-deux (22) ans	2,50 jours
Vingt-deux (22) ans et plus	2,91 jours

*\*Les employées ou les employés recevant plus de vacances (incluant la semaine supplémentaire pour reconnaissance) que l'allocation prévue à la présente convention collective au moment de la signature de la convention collective conservent leurs droits actuels et pourront se déplacer à l'échelon supérieur une fois qu'ils auront cumulé le nombre d'années de service requis, si l'accumulation de vacances par mois est supérieure. En aucun temps, une employée ou un employé peut avoir droit à plus de 34,92 jours de congés (incluant la semaine supplémentaire pour reconnaissance).*

- 25.2 Toute employée ou tout employé à temps partiel acquiert des vacances annuelles au prorata de son temps d'affectation. Tout changement apporté à l'affectation d'une employée ou d'un employé en cours d'année entraîne un ajustement à son allocation de congés annuels.
- 25.3 L'allocation totale de congés annuels à laquelle l'employée ou l'employé a droit lui est remise le 1<sup>er</sup> avril de chaque année ou à la date d'entrée en fonction. À moins de circonstances exceptionnelles, tous les congés annuels doivent être utilisés avant le 31 mars de l'année suivante. Les vacances annuelles sont calculées en heures, une journée de vacances correspondant à l'horaire régulier de l'employée ou de l'employé.
- 25.4 La planification et l'utilisation des vacances annuelles s'échelonnent sur la période allant du 1<sup>er</sup> avril d'une année au 31 mars de l'année suivante. La supérieure immédiate ou le

supérieur immédiat autorise, sous réserve des exigences du service, les demandes de vacances selon les préférences déclarées des employées et des employés. Pourvu que l'employée régulière ou l'employé régulier respecte la date de tombée de la soumission des demandes des vacances annuelles, la priorité quant aux dates de vacances est accordée selon l'ancienneté. Il est aussi convenu que la priorité quant aux dates de vacances est accordée aux employées et employés régis par cette convention collective.

- 25.5 Deux (2) fois par année, soit avant le 15 octobre et avant le 15 mars, l'Employeur demande par écrit aux employées et aux employés de lui soumettre leurs déclarations écrites des préférences des dates pour leurs vacances annuelles. L'échéancier semi-annuel prévoit la période visée pour la prise de vacances annuelles et la date de tombée pour la soumission desdites déclarations. L'Employeur avisera les employés du calendrier de vacances dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de tombée.
- 25.6 Toute employée ou tout employé ayant droit à quatre (4) semaines de congés annuels ou plus peut reporter à l'année suivante un maximum de cinq (5) jours ouvrables de congé non pris, sous réserve des conditions énoncées ci-dessous.
- a) Les jours de congé reportés doivent être utilisés avant le 31 mars de l'année suivante.
  - b) L'employée ou l'employé doit soumettre une demande écrite de report de congé à son superviseur direct avant le 31 janvier.
  - c) En aucun temps, l'employée ou l'employé peut avoir en banque plus de cinq (5) jours de congé annuel reportés.
  - d) Le report de congé annuels ne peut avoir pour effet que l'employée ou l'employé se retrouve avec le besoin d'un congé sans solde ou de travailler lorsqu'il n'y a pas d'activités dans un programme.
- 25.7 Dans l'éventualité d'une fin d'emploi ou d'une réduction du temps d'affectation, l'employée ou l'employé qui a un solde négatif dans sa banque de congés annuels devra rembourser l'employeur.
- 25.8 Les employées et les employés en assignation temporaire ainsi que le personnel sur appel reçoivent l'indemnité de vacances annuelles prévue par la *Loi sur les normes d'emploi*.

## **ARTICLE - 26      JOURS FÉRIÉS**

- 26.1 Sous réserve des dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi*, les employées régulières et les employés réguliers ainsi que les employées et employés en assignation temporaire ont droit, s'il y a lieu, aux douze (12) congés fériés suivants :

Jour de l'An	1 <sup>er</sup> lundi du mois d'août (congé civique de l'Ontario)
Lendemain du Jour de l'An	Fête du Travail
Jour de la famille	Action de Grâce
Vendredi Saint	Noël
Lundi de Pâques	Lendemain de Noël
Fête de la Reine	
1 <sup>er</sup> juillet	

et deux (2) journées flottantes de congé payé prises cours de l'année, sous réserve des besoins du service et de l'approbation de sa supérieure ou de son supérieur immédiat. Chaque congé férié ou journée flottante représente un jour normal de travail pour l'employée ou l'employé régulier et est calculé selon les normes d'emploi pour les employées ou les employés ayant un horaire irrégulier. Lors d'une fin d'emploi, les journées flottantes non-utilisées ne sont pas monnayable.

- 26.2 Pour les employées et les employés travaillant du lundi au vendredi, lorsqu'une journée désignée comme jour férié tombe un samedi ou un dimanche, l'Employeur doit accorder aux employées et aux employés qui y ont droit un congé lors du prochain jour ouvrable ou du jour ouvrable précédent.
- 26.3 Lorsqu'un jour férié tombe dans une période de congés annuels, le jour férié ne compte pas comme jour de congés annuels.
- 26.4 Si le jour férié coïncide avec une journée non prévue à l'horaire de travail de l'employée ou l'employé, une journée qui est normalement un jour ouvrable à son horaire, déterminé conjointement par l'employée ou l'employé et l'Employeur, est substituée au jour férié à titre de congé. Si l'employée ou l'employé et l'Employeur ne peuvent s'entendre, l'Employeur déterminera le jour de congé substitué. Avant le jour férié, l'Employeur remet à l'employée ou l'employé un avis écrit qui énonce le jour férié qui est substitué et la date du jour substitué au jour férié, conformément à la *Loi sur les normes d'emploi*.
- 26.5 Le salaire pour jour férié est calculé selon les modalités prévues à la *Loi sur les normes d'emploi*. L'employée ou l'employé peut, à sa discrétion, utiliser des crédits de congés annuels, congés compensatoires ou congés pour raisons personnelles pour combler le salaire pour jour férié à 100 % d'une journée régulière de travail, s'il y a lieu.

## **ARTICLE - 27      CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES**

- 27.1 L'employée régulière ou l'employé régulier ainsi que l'employée et l'employé en assignation temporaire a droit à trois (3) jours de congés payés non cumulables par année de convention collective pour des raisons personnelles. Une journée de congé pour raisons personnelles équivaut à l'équivalent en heures d'une journée au prorata de la semaine régulière.

- 27.2 L'employée régulière ou l'employé régulier à temps partiel ainsi que l'employée et l'employé en assignation temporaire à temps partiels a droit à des congés pour raisons personnelles au prorata de son temps d'affectation.
- 27.3 L'employée régulière ou l'employé régulier embauché au courant de l'année obtiennent de tels congés au prorata du nombre de mois travaillés dans l'année.
- 27.4 Les déductions de congés pour raisons personnelles se font en heure, arrondies à l'unité supérieure, s'il y a lieu.

## **ARTICLE - 28      AUTRES CONGÉS**

### 28.1 Congé pour service judiciaire

#### *a) Fonction de juré*

Une employée régulière ou un employé régulier appelé à des fonctions de juré dans une cause a le droit d'être libéré sans perte de salaire. Elle ou il remet à l'Employeur une copie de l'avis de convocation attestant de la nécessité de sa présence et de l'indemnité qu'elle ou il reçoit de la Cour.

#### *b) Fonction de témoin*

Une employée régulière ou un employé régulier ou qui reçoit une citation à témoigner dans une cause liée à son travail chez l'Employeur est libéré sans perte de salaire. S'il s'agit d'une cause reliée à un travail avec un autre employeur ou d'une pratique privée, elle ou il a le droit d'être libéré sans solde.

#### *c) Litige*

L'Employeur assume les dépenses connexes à la défense d'une employée ou d'un employé pour toute action intentée contre l'employée ou l'employé lorsque cette dernière ou ce dernier fait l'objet d'une poursuite civile, criminelle ou d'une autre accusation découlant de l'exercice de ses responsabilités, fonctions ou tâches. Dans ce cas, l'Employeur détermine quelle conseillère juridique ou quel conseiller juridique représentera l'employée ou l'employé lors des procédures liées à la poursuite, si les intérêts des parties ne sont pas en conflit.

### 28.2 Congé à l'occasion d'un deuil

- a) Toute employée régulière ou tout employé régulier ainsi que toute employée et tout employé en assignation temporaire ne subit aucune perte de salaire pour des absences découlant des événements qui suivent :
- a) jusqu'à cinq (5) jours de travail consécutifs, lors du décès de l'une des personnes suivantes de la famille immédiate de l'employée ou de l'employé : père, mère,

conjoint, conjointe, enfant, enfant d'une conjointe ou d'un conjoint, toute personne pour qui l'employée ou l'employé a tenu lieu de parent ou qui lui a tenu lieu de parent, frère, sœur;

- b) jusqu'à trois (3) jours de travail consécutifs, lors du décès de l'une des personnes suivantes de la famille immédiate de l'employée ou de l'employé: beau-père, belle-mère, grand-mère, grand-père, petits-enfants, belle-sœur et beau-frère, la conjointe ou le conjoint de l'enfant de l'employée ou de l'employé;
  - c) un jour (1) jour de travail lors du décès de l'une des personnes suivantes de la famille immédiate de l'employée ou de l'employé: tante, oncle, nièce et neveu;
  - d) l'employée ou l'employé peut reporter une journée lorsque la mise en terre a lieu à une date ultérieure.
- b) Le congé prévu à l'article 28.2 a) doit débiter au plus tard sept (7) jours suivants le décès et devra être complété au plus tard dans les quatorze (14) jours suivants le décès. Compte tenu de circonstances particulières, et sur demande de l'employée régulière ou employé régulier, le CAP pourra accorder une prolongation de ces délais pour une période de sept (7) jours.
  - c) Le CAP accorde jusqu'à deux (2) jours avec solde de temps de déplacement lors du congé accordé en vertu de l'article 28.2 a) lorsque l'employée ou l'employé doit se déplacer à plus de 250 kilomètres de son domicile.
  - d) Le CAP peut exiger de l'employée ou de l'employé une preuve de décès, tel qu'un avis de décès ou autre document de ce genre.
  - e) Le CAP peut accorder pour des raisons humanitaires à une employée ou à un employé qui en fait la demande, jusqu'à cinq (5) jours de congé sans solde ou un autre congé pour prolonger un congé de deuil.

### 28.3 Mauvais temps

- a) L'Employeur pourra tenir compte du mauvais temps (verglas, tempête de neige, brouillard) et reconnaître pleinement la rémunération d'une employée ou d'un employé qui arriverait en retard à cause de ces conditions. De plus, il considérera libérer avec rémunération les employées et les employés plus tôt lorsque les conditions climatiques s'annoncent difficiles lors du retour à la maison. La direction générale ou sa déléguée ou son délégué peut autoriser une telle libération.

### 28.4 Congé pour quarantaine

- a) Toute employée régulière ou tout employé régulier peut s'absenter de son travail sans perte de salaire et sans déduction de jour de maladie à la suite d'une ordonnance ou d'une imposition des autorités sanitaires en raison d'une quarantaine ou d'une exposition à une maladie contagieuse contractée en assumant ses responsabilités envers l'Employeur.

## 28.5 Fermeture du lieu de travail

- a) Dans la mesure où une employée ou un employé ne peut être déployé dans d'autres fonctions de façon temporaire, les employées et les employés sont réputés en congé payé lors de la fermeture temporaire d'un service à cause d'une situation imprévue telle que: incendie, problème de chauffage, contamination. Le cas échéant, aucune déduction n'est effectuée de la banque de congés des employées et des employés. Cette disposition s'applique dans les cas où l'Employeur décide de ne pas procéder dans le cadre de cette fermeture temporaire à des licenciements.

## **ARTICLE - 29      CONGÉS SANS SOLDE**

- 29.1 L'Employeur peut accorder à une employée régulière ou à un employé régulier un congé sans solde, à temps plein ou à temps partiel, pour une période allant jusqu'à un (1) an. La durée du congé sans solde peut être prolongée pour une deuxième année par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employée ou l'employé.
- 29.2 Le congé sans solde peut être utilisé, entre autres, pour faciliter une retraite progressive.
- 29.3 Durant un congé sans solde à temps partiel, l'employée ou l'employé à temps plein est réputé être une employée ou un employé à temps partiel.
- 29.4 Si le congé sans solde est approuvé, l'employée ou l'employé peut par la suite demander, pour des raisons extraordinaires hors de son contrôle, que la date de son retour de congé soit devancée. Le cas échéant, l'employée ou l'employé doit donner un préavis de vingt (20) jours et l'Employeur doit lui confirmer sa décision dans les cinq (5) jours qui suivent la réception de la demande.
- 29.5 Durant le congé sans solde à temps plein, l'employée ou l'employé :
  - a) n'accumule pas de congés de maladie ou de congés annuels;
  - b) n'accumule pas d'expérience pour fins salariales;
  - c) ne peut utiliser aucun congé prévu à la convention collective;
  - d) peut poser sa candidature à un poste affiché. Si l'employée ou l'employé obtient le poste, elle ou il doit mettre fin à son congé sans solde afin d'entrer en fonction dans le nouveau poste.
- 29.6 L'employée ou l'employé reprend son poste à son retour; si le poste n'existe plus, les dispositions de la convention collective s'appliquent.
- 29.7 Durant un congé sans solde à temps plein, l'employée ou l'employé peut poursuivre sa participation aux divers régimes d'avantages sociaux (régimes d'assurances collectives et régime de retraite) à la condition qu'elle ou il rembourse à l'Employeur la prime en entier (part de l'employée ou de l'employé et part de l'Employeur).

## **ARTICLE - 30      CONGÉS À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

30.1 Sous réserve de la Partie LXVIII du Règlement de l'impôt sur le revenu, article 6801, l'Employeur a mis en place un régime de congé à traitement différé pour les employées régulières et les employés réguliers. Il est entendu que ce programme est entièrement payé par l'employée ou l'employé et qu'il n'est offert qu'aux employées et employés ayant un minimum de deux (2) ans d'ancienneté. Les modalités du régime de congé à traitement différé sont prévues à l'Annexe C de la convention collective.

## **ARTICLE - 31      CONGÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES**

31.1 Pour les congés ci-dessous, le coût total du salaire et des avantages sociaux de l'employée ou de l'employé à qui le congé est accordé sera remboursé par l'AEFO :

### a) Congé pour service auprès de l'AEFO au niveau provincial

- a) Le CAP accorde un congé auprès de l'AEFO à l'employée ou l'employé élu à la présidence au niveau provincial de l'AEFO. Le congé est normalement d'une durée de deux (2) ans. Toutefois, un tel congé est renouvelable sur demande.
- b) Un tel congé est normalement un congé à temps plein. Toutefois, le CAP et l'AEFO peuvent convenir d'un congé à temps partiel.
- c) L'AEFO avise le CAP au plus tard le 1er mai d'un congé prévu en vue de la période commençant le 1er septembre suivant. Toutefois un tel congé peut, compte tenu des circonstances, être accordé même si la demande est soumise à une autre date.
- d) Pendant un tel congé, l'employée ou l'employé bénéficie des avantages prévus à la présente convention collective, y compris l'accumulation des congés de maladie et l'accumulation de l'expérience.
- e) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'employée ou l'employé est affecté à son poste d'origine à son retour du congé.

### b) Congé pour service auprès de l'AEFO au niveau régional

- a) Le CAP accorde un congé à mi-temps ou à temps plein pour une année de travail entière à une employée ou à un employé désigné par l'AEFO. Un tel congé est renouvelable.
- b) À moins de circonstances exceptionnelles, l'AEFO avise le CAP au plus tard le 1<sup>er</sup> mai du nom de la personne désignée pour un tel congé en vue de la période commençant le 1<sup>er</sup> septembre suivant et si le congé sera à mi-temps ou à temps plein.

- c) Le CAP avisera le Syndicat et la personne désignée, dans les quatorze (14) jours de cet avis, de l'opérationnalisation de sa libération syndicale. Au besoin, le CAP pourra convoquer la tenue d'une rencontre pour en discuter avec le Syndicat.
  - d) Pendant un tel congé, l'employée ou l'employé bénéficie des avantages prévus à la présente convention collective, y compris l'accumulation des congés de maladie et l'accumulation de l'expérience.
  - e) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, l'employée ou l'employé est affecté à son poste d'origine au retour d'un tel congé.
- c) Congé ponctuel
- a) À la demande de l'AEFO, le CAP accorde un congé afin de libérer une employée ou un employé, afin de représenter l'AEFO à des rencontres ou participer à des activités de celle-ci autre que celles déjà prévues au présent article de la convention collective. À moins de circonstances incontrôlables, l'AEFO donne un préavis d'au moins vingt (20) jours ouvrables pour les demandes. Le total cumulatif des congés autorisés ne pourra dépasser quarante (40) jours par année (septembre à août). Le CAP pourra refuser d'accorder des libérations au-delà de quarante (40) jours ou si la demande n'est pas présentée dans les vingt (20) jours ouvrables, en raison de ses besoins opérationnels, de l'impact sur ses services et de son habilité à trouver des suppléants durant le ou les congés demandés.
- d) Congé pour négociation
- a) Le CAP libère les membres de l'équipe de négociation lors des séances de travail ou de négociation pour le renouvellement de la convention collective.

## **ARTICLE - 32      CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL**

*Préambule : Les congés de maternité et parental sont assujettis aux dispositions de la Loi sur les normes d'emploi et de la Loi sur l'assurance-emploi.*

### **32.1    Congé de maternité de base**

- a) Toute employée qui travaille pour l'Employeur depuis au moins treize (13) semaines avant la date prévue d'accouchement a droit à un congé sans solde de dix-sept (17) semaines consécutives ou de toute autre période minimale prévue par la Loi.
- b) L'employée donne un avis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date prévue pour le début du congé de maternité. Le préavis doit préciser la date à laquelle elle compte commencer son congé et la date prévue de son retour au travail. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat émis par un médecin, une sage-femme,

une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé attestant la grossesse et la date prévue pour l'accouchement.

- c) L'employée peut devancer la date prévue pour un congé de maternité si elle avise par écrit l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la nouvelle date. Elle peut aussi reporter à une date ultérieure le début du congé de maternité si elle avise par écrit l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date où le congé de maternité devait commencer.
- d) Le préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que l'employée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, cette employée est exemptée de la formalité du préavis sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.
- e) L'employée qui désire écourter son congé de maternité doit en aviser l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.
- f) Si la naissance a lieu après la date prévue, l'employée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, pourvu qu'elle en avise l'Employeur par écrit au moins quatre (4) semaines avant la date de retour prévue initialement. Cette prolongation sera sans solde.
- g) L'Employeur convient de payer, pendant la durée du congé de maternité, sa part des régimes d'avantages sociaux auxquels l'employée régulière adhérerait immédiatement avant le congé, à moins qu'elle choisisse de ne pas y participer et qu'elle en avise l'Employeur par écrit. L'employée régulière devra, avant de quitter en congé de maternité, prendre arrangements avec l'Employeur pour assurer le paiement de sa part des primes. Un défaut de paiement entraînera la fin de l'obligation par l'Employeur de maintenir les avantages sociaux durant la période du congé de maternité.
- h) Pendant le congé de maternité, l'employée régulière :
  - a) accumule des congés de maladie et des congés annuels;
  - b) accumule de l'expérience pour fins salariales;
  - c) peut utiliser des congés de maladie suite à l'accouchement;
  - d) ne peut utiliser aucun autre congé prévu à la convention collective;
  - e) peut poser sa candidature à un poste affiché. Si l'employée obtient le poste, elle entre en fonction dans le nouveau poste à son retour de congé de maternité ou de congé parental ou d'adoption, selon le cas.
  - f) reçoit, à son retour au travail, les congés pour raisons personnelles prévus à l'article 27.1.
- i) L'employée régulière reprend son poste à son retour de congé. Si le poste n'existe plus, les dispositions pertinentes de la convention collective s'appliquent.

### 32.2 Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi (PSAE)

- a) L'Employeur paie 100 % du salaire de l'employée régulière ou de l'employé régulier pour la première semaine (délai de carence) d'un congé de maternité ou un congé d'adoption.
- b) Pour les quinze (15) semaines suivantes, l'Employeur assurera à l'employée régulière occupant un poste régulier une indemnité complémentaire en plus des prestations d'assurance-emploi. Le total des prestations d'assurance-emploi et des prestations supplémentaires d'assurance-emploi de l'Employeur sera de 100 % de son salaire brut hebdomadaire habituel pour les cinq (5) premières semaines suivant le délai de carence et de 80 % de son salaire brut hebdomadaire habituel pour les dix (10) semaines suivantes.

### 32.3 Congé parental, y inclus congé d'adoption

- a) Toute employée régulière ou tout employé régulier ou personnel en assignation temporaire qui travaille pour l'Employeur depuis au moins treize (13) semaines avant la date prévue du congé parental et qui est le tout nouveau parent d'un enfant a droit à un congé parental sans solde de soixante-et-une (61) semaines consécutives si l'employée a pris un congé de maternité ou de soixante-trois (63) semaines consécutives si l'employée ou l'employé n'a pas pris de congé de maternité (ou toute autre période prévue par la Loi).
- b) L'employée ou l'employé donne un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date prévue du début du congé, l'informant de la date à laquelle elle ou il compte commencer son congé et de la date prévue de son retour au travail.
- c) L'employée ou l'employé peut devancer la date prévue d'un congé parental ou d'adoption à condition d'en aviser par écrit l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la nouvelle date. Elle ou il peut aussi reporter le début du congé parental ou d'adoption à condition d'en aviser par écrit l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date où le congé devait commencer.
- d) L'employée ou l'employé qui désire écourter son congé parental ou d'adoption ou qui décide de ne pas revenir au travail doit en aviser l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date de son retour.
- e) Début du congé
  - a) Le congé parental de l'employée qui a pris un congé de maternité doit commencer immédiatement après la fin de ce congé, à moins que l'enfant ne soit pas encore venu sous la garde, les soins et la surveillance d'un parent pour la première fois.
  - b) Le congé parental, ne peut commencer plus de soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance de l'enfant ou après la venue de l'enfant sous la garde, les soins et la surveillance d'un parent pour la première fois (ou toute autre période prévue par la Loi).

- f) Pendant la durée du congé parental, l'Employeur convient de payer sa part des régimes d'avantages sociaux auxquels l'employée régulière ou l'employé régulier adhérerait immédiatement avant le congé, à moins qu'elle ou qu'il choisisse de ne pas y participer et en avise par écrit l'Employeur. L'employée régulière ou l'employé régulier devra, avant de quitter en congé parental, prendre arrangements avec l'Employeur pour assurer le paiement de sa part des primes. Un défaut de paiement entraînera la fin de l'obligation par l'Employeur de maintenir les avantages sociaux durant la période du congé parental.
- g) Pendant le congé parental, l'employée régulière ou l'employé régulier:
  - a) accumule des congés de maladie et des congés annuels
  - b) accumule de l'expérience pour fins salariales;
  - c) peut utiliser des congés annuels ou compensatoires;
  - d) ne peut utiliser aucun autre congé prévu à la convention collective
  - e) peut poser sa candidature à un poste affiché. Si l'employée ou l'employé obtient le poste, elle entre en fonction dans le nouveau poste à son retour du congé parental ou l'adoption.
  - f) reçoit, à son retour au travail, les congés pour raisons personnelles prévus à l'article 27.1.
- h) L'employée régulière ou l'employé régulier reprend son poste à son retour de congé. Si le poste n'existe plus, les dispositions pertinentes de la convention collective s'appliquent.

#### 32.4 Congé parental prolongé sans solde

- a) L'Employeur peut accorder à une employée régulière ou à un employé régulier un congé sans solde pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois immédiatement à la fin de son congé parental. Nonobstant, ce qui précède, avant le début de son congé sans solde, l'employée régulière ou l'employé régulier peut utiliser des congés annuels ou compensatoires à son crédit.
- b) Durant son congé sans solde, l'employée ou l'employé :
  - a) n'accumule pas des congés de maladie ou des congés annuels ou congés personnels;
  - b) n'accumule pas d'expérience pour fins salariales;
  - c) ne peut utiliser aucun congé prévu à la convention collective;
  - d) peut poser sa candidature à un poste affiché. Si l'employée ou l'employé obtient le poste, elle ou il doit mettre fin à son congé sans solde afin d'entrer en fonction dans le nouveau poste.
- c) L'employée ou l'employé reprend son poste à son retour; si le poste n'existe plus, les dispositions de la convention collective s'appliquent.
- d) Pendant ce congé parental prolongé, l'employée ou l'employé peut poursuivre sa participation au régime collectif d'assurances selon les modalités des congés sans solde prévues à la présente convention collective. La participation au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (RREMO) est conforme aux exigences du régime.

### 32.5 Affectation provisoire

- a) Une employée régulière ou contractuelle peut demander, sur recommandation de son médecin, d'être affectée provisoirement à une autre assignation :
  - a) si elle est enceinte et si ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers pour sa santé ou celle de l'enfant à naître;
  - b) si ses conditions de travail comportent des dangers pour la santé de l'enfant qu'elle allaite;
  - c) si elle travaille régulièrement devant un écran cathodique.
- b) Toute demande d'affectation provisoire sera considérée dans les plus brefs délais afin de minimiser les risques à la santé de la mère ou à celle de l'enfant.
- c) L'employée régulière bénéficiant d'une telle affectation provisoire conserve les droits et les avantages rattachés à son poste régulier.
- d) Dans la mesure du possible, l'Employeur considère une demande de retrait préventif de l'employée lorsque cette dernière soumet une opinion médicale justifiant ce retrait et indiquant les limites de l'employée dans l'accomplissement de ses tâches. Cette demande indiquera les accommodements requis. Ce retrait peut inclure l'utilisation de ses congés de maladie, annuels, compensatoires, personnels ou sans solde.

### 32.6 Congé ponctuel de naissance ou d'adoption

- a) Toute employée régulière ou tout employé régulier a droit de s'absenter cinq (5) jours sans perte de salaire lors de la naissance de son enfant ou de l'arrivée de son enfant à domicile ou de la prise en garde d'un enfant en adoption. Le congé peut être pris en deux (2) périodes distinctes.
- b) Toute employée ou tout employé en assignation temporaire a droit à un congé sans solde de cinq (5) jours lors de la naissance de son enfant ou de l'arrivée de son enfant à domicile ou de la prise en garde d'un enfant en adoption. Le congé peut être pris en deux (2) périodes distinctes.

## **PARTIE IV - SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX**

### **ARTICLE - 33 SALAIRE**

- 33.1 Le salaire pour chacune des catégories d'emploi et du personnel sur appel se retrouve aux grilles salariales des employées ou des employés. Les grilles salariales sont intégrées à l'Annexe A de la convention collective.

### **ARTICLE - 34 PLACEMENT SUR LA GRILLE SALARIALE**

- 34.1 L'Employeur place sur la grille salariale, au sein d'une catégorie d'emploi, une employée ou un employé selon son expérience et ses qualifications pour cette catégorie d'emploi.
- 34.2 L'Employeur reconnaît l'expérience antérieure pertinente pour une nouvelle employée régulière ou un nouvel employé régulier et ce, jusqu'au maximum de l'échelle salariale applicable, pourvu que cette expérience ait été acquise dans un poste avec des exigences et des responsabilités équivalentes.
- 34.3 Pour que cette expérience soit reconnue, les attestations pertinentes doivent être soumises à l'Employeur dans un délai de trois (3) mois suite à l'entrée en fonction de la nouvelle employée ou du nouvel employé. Si les circonstances le justifient, ce délai peut être prolongé par entente entre l'Employeur et le Syndicat.
- 34.4 On retranche un (1) an d'expérience pour le placement initial sur la grille, pour toute nouvelle employée régulière ou tout nouvel employé régulier en pratique supervisée qui occupe un poste dont le titre de poste est associé en psychologie ou psychologue. Lorsque l'employée régulière ou l'employé régulier cesse d'être en pratique supervisée, l'Employeur reconnaît l'année d'expérience retranchée sans paiement rétroactif pour la période en pratique supervisée.

### **ARTICLE - 35 MOUVEMENT SUR LA GRILLE SALARIALE**

- 35.1 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, les employées et les employés sont admissibles à des augmentations annuelles au titre de l'expérience acquise, et ce, jusqu'à ce qu'elles ou qu'ils aient atteint le niveau maximal de leur échelle salariale.
- 35.2 Le passage à un échelon supérieur à l'intérieur d'un niveau de salaire se fait à la date d'anniversaire de l'employée et de l'employé, et ce, jusqu'à ce que l'échelon maximal soit atteint.
- 35.3 La date d'anniversaire d'une employée ou d'un employé est la plus récente des dates suivantes, et ce, peu importe qu'elle ou qu'il soit employé à temps plein ou à temps partiel :

- a) la date d'entrée en fonction;
  - b) la date où l'employée ou l'employé a été promu ou reclassé.
- 35.4 La date d'anniversaire d'une employée ou d'un employé rappelé à la suite d'une mise à pied temporaire de trois (3) mois ou plus est modifiée pour refléter la période d'absence.
- 35.5 Toute employée ou tout employé qui demande à faire de la suppléance est rémunéré au taux de suppléance lorsqu'elle ou lorsqu'il fait de la suppléance.
- 35.6 Salaire provisoire
- a) Si l'Employeur demande à une employée ou à un employé d'assumer temporairement des fonctions et des responsabilités d'un poste de niveau de salaire supérieur, l'employée ou l'employé recevra pour toute la période en question une rémunération provisoire établie selon la méthode « salaire pour échelon ». Lorsque le salaire actuel se situe entre deux (2) échelons du nouveau niveau de salaire, l'échelon supérieur est reconnu.
- 35.7 La paye d'une employée ou d'un employé est déposée dans un compte bancaire désigné par l'employée ou l'employé, pourvu que son établissement bancaire adhère au système électronique national de transfert de fonds. Les salaires sont payés toutes les deux (2) semaines. Si la journée de paye est un jour férié, la paye a lieu le jour ouvrable qui précède le jour de paye.
- 35.8 Dans l'éventualité d'une erreur de paye qui ferait en sorte qu'une employée ou qu'un employé serait payé en trop par l'Employeur, le remboursement serait effectué selon des modalités convenues par entente mutuelle entre l'Employeur et l'employée ou l'employé. À sa discrétion, l'employée ou l'employé peut être accompagné ou représenté par le Syndicat lorsque les modalités de remboursement sont établies.

## **ARTICLE - 36 RÉGIMES D'ASSURANCES COLLECTIVES**

### **36.1 Programme d'aide aux employées et aux employés**

- a) L'Employeur défraie à 100 % les coûts d'un tel programme mis à la disposition de tous les employées et les employés.

### **36.2 Régime d'assurances collectives**

- a) Toute employée régulière ou tout employé régulier et toute employée ou employé en assignation temporaire travaillant dix-sept heures et demie (17.5) et plus par semaine doit adhérer au régime trois (3) mois après sa date d'embauche.
- b) L'Employeur met à la disposition des employées régulières ou des employés réguliers et des employées ou employés en assignation temporaire un régime d'avantages

sociaux comprenant l'assurance-maladie complémentaire, l'assurance dentaire et l'assurance-vie. L'Employeur s'engage à payer la totalité des coûts de la prime.

- c) L'assurance-maladie et l'assurance dentaire sont payées à 100% par l'employeur.
- d) Dans les soixante (60) jours suivant la période de renouvellement, la présidence de l'Unité doit recevoir copie de toute police d'assurance relative aux avantages sociaux.
- e) Les garanties pour la durée de la convention collective sont celles prévues au sommaire du régime d'assurances collectives à l'Annexe B de la présente convention collective. Les protections prévues par le programme d'assurances collectives sont régies en tout temps par les dispositions de la police d'assurance et les exigences de l'assureur. Si une protection quelconque n'est plus disponible, l'Employeur ne peut être tenu responsable de fournir cette protection. Par contre, l'Employeur doit aviser le Syndicat et tenter d'obtenir, d'un autre assureur, une couverture d'assurance semblable en autant que la prime soit comparable.
- f) L'employée régulière ou l'employé régulier et l'employée ou l'employé en assignation temporaire peut se procurer un régime d'assurance-vie additionnelle à ses frais si l'assureur l'offre.
- g) Sous réserve des conditions applicables aux divers régimes, pendant un congé sans solde, l'employée régulière ou l'employé régulier et l'employée ou l'employé en assignation temporaire qui achète un ou des avantages sociaux paie à l'avance 100 % de la prime d'assurance. Pour les fins du présent paragraphe, la période de juillet et août pour les employées régulières ou les employés réguliers de dix (10) mois est considérée un congé sans solde. De plus, l'Employeur paie en totalité les primes pour les régimes d'assurances collectives pour une employée ou un employé en congé sans solde, et ce, pour les deux (2) premiers mois.

### 36.3 Régime d'assurance invalidité de longue durée

- a) La participation au régime d'assurance invalidité de longue durée (ILD) est obligatoire à titre de condition d'emploi pour l'employée régulière et l'employé régulier. L'employée ou l'employé paye la totalité des coûts de la prime qui s'applique à son égard par voie de déduction à la source.
- b) L'Employeur s'engage à participer aux programmes de dépistage précoce et de réadaptation mis en place par l'assureur en faveur des employées et des employés atteints d'invalidité.
- c) Une employée régulière ou un employé régulier qui s'absente du travail et qui perçoit une prestation ILD est réputé par l'Employeur être en congé autorisé d'ILD sans solde. Pendant ce congé, l'employée ou l'employé peut poursuivre sa participation aux divers régimes d'assurances collectives à la condition qu'elle ou il rembourse à l'Employeur la prime en totalité. En ce qui a trait au Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (RREMO), les modalités du régime s'appliqueront.

**ARTICLE - 37      ASSURANCE RESPONSABILITÉ**

37.1 L'Employeur prend une assurance responsabilité afin que les employées et les employés soient assurés contre les réclamations lorsqu'ils assument leurs fonctions. Une copie de la police est disponible sur demande.

**ARTICLE - 38      RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS MUNICIPAUX DE L'ONTARIO**

38.1 En conformité avec les règles du Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario (RREMO), toutes les employées régulières et tous les employés réguliers occupant un poste régulier sont tenus de contribuer au RREMO.

38.2 La participation pour les autres employées et employés de l'Employeur sont assujettie aux règlements et aux conditions du RREMO.

## PARTIE V - STATUTS D'EMPLOI PARTICULIERS

### ARTICLE - 39 EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS EN ASSIGNATION TEMPORAIRE

39.1 Les conditions de travail de l'employée ou l'employé en assignation temporaire sont régies uniquement par les lois pertinentes et, par les articles ou certains paragraphes des articles où ils sont spécifiquement visés dans la présente convention collective :

#### Préambule

Article 1 :	Reconnaissance
Article 2 :	Durée de l'entente
Article 3 :	Définitions
Article 4 :	Droit de la direction
Article 5 :	Grèves et lock-out
Article 6 :	Discrimination et harcèlement
Article 7 :	Comités
Article 8 :	Adhésion et cotisations syndicales
Article 9 :	Droits syndicaux
Article 11 :	Ancienneté
Article 12 :	Dotation
Article 14 :	Période de probation
Article 16 :	Heures de travail
Article 17 :	Heures supplémentaires
Article 18 :	Évaluation de rendement
Article 19 :	Mesures disciplinaires
Article 20 :	Dossier personnel
Article 21 :	Formation et perfectionnement
Article 22 :	Dépenses d'emploi
Article 23 :	Transport de clients
Article 24 :	Congés de maladie
Article 25 :	Congés annuels
Article 26 :	Jours fériés
Article 27 :	Congés pour raisons personnelles
Article 28 :	Autres congés
Article 31 :	Congés pour affaires syndicales
Article 32 :	Congé de maternité et congé parental
Article 33 :	Salaire
Article 34 :	Placement sur la grille salariale
Article 35 :	Mouvement sur la grille salariale
Article 36 :	Régime d'assurances-collectives
Article 37 :	Assurance-responsabilité
Article 38 :	Régime de retraite des employés municipaux de l'Ontario
Article 41 :	Procédure de règlement des griefs
Article 42 :	Procédure d'arbitrage
Annexe A	

Annexe B

- 39.2 Selon les besoins de services, l'employée ou l'employé en assignation temporaire peut être assujéti à une mise à pied temporaire pendant les périodes de fermeture durant la période des fêtes, le congé scolaire d'hiver ou l'été, en tout ou en partie.

**ARTICLE - 40 PERSONNEL SUR APPEL**

40.1 Dispositions générales

- a) L'Employeur peut, à son entière discrétion, en procédant par affichage selon les modalités prévues à la convention collective, embaucher du personnel sur appel, sous réserve des modalités de la présente convention collective. À leur demande, les employées régulières et les employés réguliers à temps partiel et les employées et les employés sur la liste de rappel peuvent être inscrits sur la liste sur appel.
- b) L'Employeur maintient des listes de disponibilité du personnel sur appel pour les services suivants : les programmes de traitements de jour, les milieux d'hébergement et les centres éducatifs. Le cas échéant, ces listes sont mises à jour régulièrement et une copie est remise au Syndicat sur demande.
- c) Pour être inscrit sur la liste de disponibilité, le personnel sur appel doit indiquer ses disponibilités selon les directives et les besoins des différents secteurs. Les exigences de l'Employeur en matière de disponibilité ne seront pas modifiées sans offrir au personnel sur appel un délai raisonnable avant la mise en vigueur de celles-ci.
- d) Chaque employée et chaque employé est responsable de communiquer sa disponibilité et, s'il y a lieu, les changements à sa disponibilité en avisant l'Employeur selon les modalités établies par chacun des secteurs.
- e) Les employés ne remettant pas leurs disponibilités conformément aux exigences des différents services, sans motifs valables, pourront être radiés de la liste de personnel sur appel, par l'Employeur.

40.2 Période d'essai

- a) Tout nouveau membre du personnel sur appel est soumis à une période d'essai de douze (12) mois de service (ou après avoir travaillé trois cents (300) heures, selon la première de ces éventualités. À titre de précision, la période de travail effectuée à titre de membres du personnel sur appel ne pourra être créditée aux fins du calcul de la période probatoire ou de l'ancienneté pour un poste régulier.
- b) Si un membre du personnel sur appel ne répond pas aux attentes pendant sa période d'essai, l'Employeur peut retirer son nom de la liste de disponibilité et de la liste d'ancienneté applicable et doit informer le Syndicat.

- c) Avant d'être placé sur la liste de disponibilité, un membre du personnel sur appel suivra, s'il y a lieu, une session d'orientation. La participation à la session d'orientation est rémunérée par l'Employeur.

#### 40.3 Ancienneté du personnel sur appel

- a) L'ancienneté du personnel sur appel est définie comme étant sa date d'embauche la plus récente auprès de l'Employeur.
- b) Lorsque la date d'embauche est identique pour deux employés ou plus, le rang d'ancienneté est établi par tirage au sort.
- c) L'Employeur maintient une liste d'ancienneté par secteur pour le personnel sur appel. Cette liste est mise à jour en juillet et décembre de chaque année et elle est transmise au personnel sur appel et est disponible sur le portail de l'employeur, avec copie au Syndicat. La liste comprendra les données suivantes :
  - a) nom et prénom
  - b) date d'entrée en fonction

#### 40.4 Déploiement du personnel sur appel

- a) La supérieure immédiate ou le supérieur immédiat offre et avise le personnel sur appel de leurs affectations selon les disponibilités déclarées par les employées et les employés.
- b) L'employée ou l'employé sur appel qui refuse plus de deux (2) fois dans un même mois ou plus de six (6) fois au cours d'une année une affectation, d'au moins trois (3) heures, qui respecte sa disponibilité pourrait voir son nom radié de la liste et son ancienneté annulée, sauf si elle ou il affirme qu'il lui est impossible d'accepter un quart de travail ou une affectation sur appel à cause d'une maladie personnelle ou dans sa famille, ou pour d'autres raisons exceptionnelles.
- c) Le membre du personnel sur appel qui, deux (2) fois dans une période de six (6) mois, n'est pas en mesure d'effectuer son quart de travail après avoir accepté une affectation pourrait voir son nom radié de la liste et son ancienneté annulée, sauf si elle ou il affirme qu'il lui est impossible de se rendre au travail à cause d'une maladie personnelle ou dans sa famille, ou pour d'autres raisons exceptionnelles.
- d) L'Employeur se réserve le droit d'exiger, dans l'un ou l'autre cas, des preuves à l'appui.
- e) Lorsque l'Employeur met fin à l'affectation d'un membre du personnel sur appel à son arrivée ou durant la journée de travail, cette employée ou cet employé est rémunéré pour un minimum de trois (3) heures de travail.

- 40.5 Un membre du personnel sur appel est rémunéré selon le taux horaire de remplacement de son emploi prévu à l'article 33 et a droit à l'indemnité de vacances prévues par la *Loi sur les normes d'emploi*.

- 40.6 Le membre du personnel sur appel reçoit par courriel une copie des affichages internes de postes.
- 40.7 Il est entendu que les conditions de travail du personnel sur appel sont régies uniquement par les lois pertinentes et par les articles ou certains paragraphes des articles où ils sont spécifiquement visés dans la présente convention collective :

Préambule

Article 1 :	Reconnaissance
Article 2 :	Durée de l'entente
Article 3 :	Définitions
Article 4 :	Droit de la direction
Article 5 :	Grèves et lock-out
Article 6 :	Discrimination et harcèlement
Article 7 :	Comités
Article 8 :	Adhésion et cotisations syndicales
Article 9 :	Droits syndicaux
Article 16 :	Heures de travail
Article 17 :	Heures supplémentaires
Article 19 :	Mesures disciplinaires
Article 20 :	Dossier personnel
Article 21 :	Formation et perfectionnement
Article 22 :	Dépenses d'emploi
Article 23 :	Transport de clients
Article 31 :	Congés pour affaires syndicales
Article 33 :	Salaire
Article 34 :	Placement sur la grille salariale
Article 37 :	Assurance-responsabilité
Article 41 :	Procédure de règlement des griefs
Article 42 :	Procédure d'arbitrage
Annexe A	

## PARTIE VI - PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

### ARTICLE - 41 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

41.1 Un grief est défini comme toute plainte déposée par écrit conformément aux dispositions de la présente convention collective au sujet de toute question, de tout conflit, de tout différend d'opinion relativement à l'interprétation, à l'application ou à l'administration de tout terme ou de toute disposition ou condition de ladite convention collective, y compris les questions de savoir s'il y a matière à arbitrage ou s'il y a eu violation de la convention collective.

#### 41.2 Définitions :

- a) Grief individuel : Grief déposé par l'AEFO affectant une employée ou un employé.
- b) Grief collectif : Grief déposé par l'AEFO et affectant plus d'une employée ou d'un employé.
- c) Grief de principe : Grief déposé par le CAP ou l'AEFO portant sur une interprétation générale de la convention collective ou de ses dispositions.
- d) Grief de l'Employeur : Grief qui est déposé par le CAP indiquant que l'AEFO ne respecte pas les obligations et les responsabilités qui lui incombent selon la présente convention collective.

#### 41.3 Procédure

- a) Un grief doit être déposé dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'incident donnant lieu au grief. Le CAP doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.
- b) Un grief de l'Employeur doit être déposé dans les trente (30) jours ouvrables de la date de l'incident donnant lieu au grief. L'AEFO doit répondre au grief par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception du grief.
- c) Le grief est déposé par moyens électroniques auprès de la représentante désignée ou du représentant désigné par la partie recevant le grief et précise:
  - (a) Le type de grief;
  - (b) La ou les dispositions de la convention collective visées par le grief;
  - (c) Les faits spécifiques sur lesquels le grief est fondé;
  - (d) La réparation spécifique recherchée;

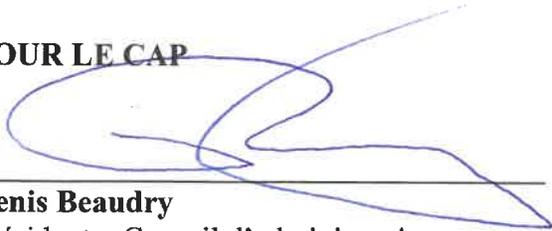
- (e) Le nom du membre ou des membres de l'AEFO, dans le cas d'un grief individuel ou collectif.
- d) À la demande d'une des parties, une rencontre peut avoir lieu suite à la réception du grief.
- e) Lors de rencontres en lien avec le grief entre le Syndicat et le CAP, l'employée ou l'employé impliqué et la représentante ou le représentant de l'AEFO, s'il y a lieu, sont libérés de leur travail sans perte de salaire pour participer à cette rencontre. Lors de rencontres en lien avec un grief de groupe, jusqu'à trois (3) employées ou employés et la représentante ou le représentant de l'AEFO, s'il y a lieu, sont libérés de leur travail sans perte de salaire afin de participer à cette rencontre. Si des employées ou des employés additionnels sont nécessaires, ils sont libérés aux frais de l'AEFO.
- f) Les parties reconnaissent la possibilité de se faire représenter, à leurs frais, par une ou des conseillères ou conseillers ou représentantes ou représentants de leur partie respective, à n'importe quelle étape de la procédure de règlement des griefs.

## **ARTICLE - 42 PROCÉDURE D'ARBITRAGE**

- 42.1 Si le grief n'est pas résolu, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite au grief ou de la date prévue pour la réception de cette décision écrite, faute de quoi le grief est réputé abandonné.
- 42.2 L'arbitre est choisi par les parties. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'une ou d'un arbitre dans des délais raisonnables, la Ministre ou le Ministre du Travail, à la demande de l'une ou l'autre partie, le désigne. L'arbitre entend et rend une décision sur les questions en litige dans le cadre de l'arbitrage. Cette décision a force de chose jugée et lie les parties et l'employée ou l'employé.
- 42.3 Les deux parties partagent à parts égales les frais de l'arbitrage. Chaque partie est responsable, s'il y a lieu, de ses frais de représentation.
- 42.4 Lors de séances d'arbitrage d'un grief individuel, l'employée ou l'employé impliqué et la représentante ou le représentant de l'AEFO, s'il y a lieu, sont libérés de leur travail sans perte de salaire. Lors de séances d'arbitrage d'un grief de groupe, jusqu'à trois (3) employées ou employés et la représentante ou le représentant de l'AEFO, s'il y a lieu, sont libérés de leur travail sans perte de salaire. Si des employées ou des employés additionnels sont nécessaires, ils sont libérés aux frais de l'AEFO.
- 42.5 L'arbitre ne peut prendre une décision contraire aux dispositions de cette convention collective, ni altérer, ni modifier ou amender cette convention collective.
- 42.6 L'arbitre aura tous les pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi.

EN FOI DE QUOI, CE DOCUMENT A ÉTÉ SIGNÉ À OTTAWA LE 10 JUIN 2025.

**POUR LE CAP**



---

**Denis Beaudry**  
Président – Conseil d’administration



---

**Rachel Gouin**  
Directrice-générale



---

**Zeinab Farah**  
Partenaire d’affaires Ressources humaines



---

**Gilly Hennequin**  
Directrice des finances et de l’administration

**POUR L’AEFO**



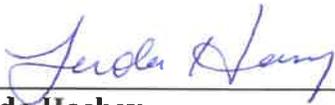
---

**Sylvie Rocheleau Carrie**  
Présidente



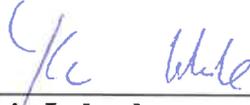
---

**Lyne Bastien**  
Vice-présidente



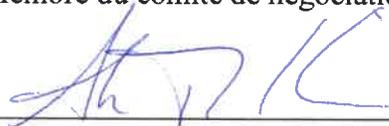
---

**Linda Hachey**  
Membre du comité de négociation



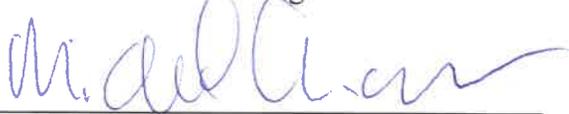
---

**Yvain Lalonde**  
Membre du comité de négociation



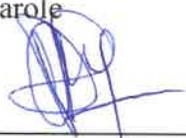
---

**Anik Thibaudreau**  
Membre du comité de négociation



---

**Michel Charron**  
Cadre - relations de travail  
Porte-parole



---

**Diana Nkenglack**  
Agente

## ANNEXE A GRILLES SALARIALES

Échelle A : Titre de poste : préposé.e à l'accueil et à l'information - 1820 heures/année								
Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	40 423,73	41 625,34	42 866,31	44 147,73	45 461,95	46 817,72	48 193,18	49 610,17
Taux horaire	22,21	22,87	23,55	24,26	24,98	25,72	26,48	27,26
1er avril 2025	41 636,45	42 874,10	44 152,30	45 472,16	46 825,81	48 222,26	49 638,97	51 096,48
Taux horaire	22,88	23,56	24,26	24,98	25,73	26,50	27,27	28,08
1er avril 2026	42 469,17	43 731,58	45 035,34	46 381,60	47 762,33	49 186,70	50 631,75	52 120,45
Taux horaire	23,33	24,03	24,74	25,48	26,24	27,03	27,82	28,64
1er avril 2027	43 530,90	44 824,87	46 161,23	47 541,14	48 956,39	50 416,37	51 897,54	53 423,46
Taux horaire	23,92	24,63	25,36	26,12	26,90	27,70	28,52	29,35

Échelle A-1 : Titre de poste : préposé.e aux espaces - 2080 heures/année								
Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	46 196,80	47 569,60	48 984,00	50 460,80	51 958,40	53 497,60	55 078,40	56 700,80
Taux horaire	22,21	22,87	23,55	24,26	24,98	25,72	26,48	27,26
1er avril 2025	47 582,70	48 996,69	50 453,52	51 974,62	53 517,15	55 102,53	56 730,75	58 401,82
Taux horaire	22,88	23,56	24,26	24,99	25,73	26,49	27,27	28,08
1er avril 2026	48 534,36	49 976,62	51 462,59	53 014,12	54 587,50	56 204,58	57 865,37	59 569,86
Taux horaire	23,33	24,03	24,74	25,49	26,24	27,02	27,82	28,64
1er avril 2027	49 747,72	51 226,04	52 749,16	54 339,47	55 952,18	57 609,69	59 312,00	61 059,11
Taux horaire	23,92	24,63	25,36	26,12	26,90	27,70	28,52	29,36

Échelle B : Titre de poste : intervenant.e en petite enfance - 1820 heures/année, poste au 1er juin 2018.								
Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	40 053,08	41 207,67	42 396,16	43 621,82	44 882,47	46 197,79	47 653,05	48 951,97
Taux horaire	22,01	22,64	23,29	23,97	24,66	25,38	26,18	26,90
1er avril 2025	41 254,68	42 443,91	43 668,05	44 930,48	46 228,94	47 583,72	49 082,65	50 420,53
Taux horaire	22,67	23,32	23,99	24,69	25,40	26,14	26,97	27,70
1er avril 2026	42 079,77	43 292,78	44 541,41	45 829,09	47 153,52	48 535,39	50 064,30	51 428,94
Taux horaire	23,12	23,79	24,47	25,18	25,91	26,67	27,51	28,26
1er avril 2027	43 131,76	44 375,10	45 654,94	46 974,81	48 332,36	49 748,78	51 315,91	52 714,66
Taux horaire	23,70	24,38	25,09	25,81	26,56	27,33	28,20	28,96

Échelle B-1 : Titre de poste : intervenant.e en petite enfance - 1820 heures/année, dont l'entrée en fonction est postérieure au 1er juin 2018.								
Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	33 853,71	34 919,74	35 985,77	37 051,80	38 122,17	39 184,44	40 246,70	41 308,97
Taux horaire	18,60	19,19	19,77	20,36	20,95	21,53	22,11	22,70
1er avril 2025	34 869,32	35 967,33	37 065,34	38 163,35	39 265,83	40 359,97	41 454,11	42 548,24
Taux horaire	19,16	19,76	20,37	20,97	21,57	22,18	22,78	23,38
1er avril 2026	35 566,71	36 686,68	37 806,65	38 926,62	40 051,15	41 167,17	42 283,19	43 399,21
Taux horaire	19,54	20,16	20,77	21,39	22,01	22,62	23,23	23,85
1er avril 2027	36 455,88	37 603,85	38 751,82	39 899,79	41 052,43	42 196,35	43 340,27	44 484,19
Taux horaire	20,03	20,66	21,29	21,92	22,56	23,18	23,81	24,44

Échelle B-2 : Titre de poste : Intervenant.e en dépendance et cuisinier.ère - 2080 heures/année								
Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	43 422,48	44 636,50	45 850,52	47 064,54	48 455,15	49 867,83	51 324,66	52 847,70
Taux horaire	20,88	21,46	22,04	22,63	23,30	23,97	24,68	25,41
1er avril 2025	44 725,15	45 975,59	47 226,04	48 476,48	49 908,80	51 363,86	52 864,39	54 433,13
Taux horaire	21,50	22,10	22,70	23,31	23,99	24,69	25,42	26,17
1er avril 2026	45 619,65	46 895,10	48 170,56	49 446,01	50 906,98	52 391,14	53 921,68	55 521,79
Taux horaire	21,93	22,55	23,16	23,77	24,47	25,19	25,92	26,69
1er avril 2027	46 760,14	48 067,48	49 374,82	50 682,16	52 179,65	53 700,92	55 269,72	56 909,84
Taux horaire	22,48	23,11	23,74	24,37	25,09	25,82	26,57	27,36

Échelle B-3 : Intervenant.e en petite enfance sur appel/Intervenant.e en dépendance sur appel								
	Petite enfance				DTC			
1er avril 2024								
Taux horaire	18,60				20,94			
1er avril 2025								
Taux horaire	19,16				21,57			
1er avril 2026								
Taux horaire	19,54				22,00			
1er avril 2027								
Taux horaire	20,03				22,55			

Échelle C : Titre de poste : Éducateur.trice en petite enfance, diplôme collégial de 2 ans - 1820 heures/année, en poste au 1er juin 2018.								
Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	51 273,18	52 647,54	54 060,16	55 516,53	56 917,12	58 362,55	59 847,34	61 380,23
Taux horaire	28,17	28,93	29,70	30,50	31,27	32,07	32,88	33,73
1er avril 2025	52 811,38	54 226,96	55 681,97	57 182,02	58 624,64	60 113,43	61 642,76	63 221,64
Taux horaire	29,02	29,80	30,59	31,42	32,21	33,03	33,87	34,74
1er avril 2026	53 867,60	55 311,50	56 795,61	58 325,66	59 797,13	61 315,70	62 875,61	64 486,07
Taux horaire	29,60	30,39	31,21	32,05	32,86	33,69	34,55	35,43
1er avril 2027	55 214,29	56 694,29	58 215,50	59 783,80	61 292,06	62 848,59	64 447,50	66 098,23
Taux horaire	30,34	31,15	31,99	32,85	33,68	34,53	35,41	36,32

Échelle C-1 : Titre de poste : Éducateur.trice en petite enfance, diplôme collégial de 2 ans - 1820 heures/année, dont l'entrée en fonction est postérieure au 1er juin 2018.								
Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	40 818,44	42 239,81	43 661,18	45 082,56	46 503,93	47 925,30	49 346,67	50 768,05
Taux horaire	22,43	23,21	23,99	24,77	25,55	26,33	27,11	27,89
1er avril 2025	42 042,99	43 507,00	44 971,02	46 435,03	47 899,05	49 363,06	50 827,07	52 291,09
Taux horaire	23,10	23,90	24,71	25,51	26,32	27,12	27,93	28,73
1er avril 2026	42 883,85	44 377,14	45 870,44	47 363,73	48 857,03	50 350,32	51 843,62	53 336,91
Taux horaire	23,56	24,38	25,20	26,02	26,84	27,67	28,49	29,31
1er avril 2027	43 955,95	45 486,57	47 017,20	48 547,83	50 078,45	51 609,08	53 139,71	54 670,33
Taux horaire	24,15	24,99	25,83	26,67	27,52	28,36	29,20	30,04

**Échelle D : Titre de poste : Éducateur.trice spécialisé.e, Éducateur.trice, diplôme collégial de 3 ans directement relié au titre du poste - 1820 heures/année.**

Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	52 975,55	54 404,57	55 875,15	57 287,77	58 746,32	60 246,42	61 791,34	63 434,66
Taux horaire	29,11	29,89	30,70	31,48	32,28	33,10	33,95	34,85
1er avril 2025	54 564,81	56 036,71	57 551,40	59 006,41	60 508,71	62 053,81	63 645,08	65 337,70
Taux horaire	29,98	30,79	31,62	32,42	33,25	34,10	34,97	35,90
1er avril 2026	55 656,11	57 157,45	58 702,43	60 186,54	61 718,89	63 294,88	64 917,98	66 644,46
Taux horaire	30,58	31,41	32,25	33,07	33,91	34,78	35,67	36,62
1er avril 2027	57 047,51	58 586,38	60 169,99	61 691,20	63 261,86	64 877,26	66 540,93	68 310,57
Taux horaire	31,34	32,19	33,06	33,90	34,76	35,65	36,56	37,53

**Échelle E : Titre de poste : Intervenant.e en relation d'aide, détenant un diplôme universitaire de 1er cycle (baccalauréat) directement relié au titre du poste, non membre d'un ordre professionnel - 1820 heures/année.**

Échelon	0	1	2	3	4
1er avril 2024	63 249,89	65 112,98	66 921,40	68 782,31	70 700,07
Taux horaire	34,75	35,78	36,77	37,79	38,85
1er avril 2025	65 147,38	67 066,37	68 929,04	70 845,78	72 821,07
Taux horaire	35,80	36,85	37,87	38,93	40,01
1er avril 2026	66 450,33	68 407,69	70 307,62	72 262,69	74 277,49
Taux horaire	36,51	37,59	38,63	39,70	40,81
1er avril 2027	68 111,59	70 117,89	72 065,31	74 069,26	76 134,43
Taux horaire	37,42	38,53	39,60	40,70	41,83

**Échelle E-1 : Titre de poste : Travailleur.se social.e et intervenant.e en relation d'aide, détenant un diplôme universitaire de 1er cycle (baccalauréat) directement relié au titre du poste, membre d'un ordre professionnel - 1820 heures/année.**

Échelon	0	1	2	3	4
1er avril 2024	63 664,27	65 416,93	67 226,45	69 087,35	71 004,02
Taux horaire	34,98	35,94	36,94	37,96	39,01
1er avril 2025	65 574,20	67 379,44	69 243,24	71 159,98	73 134,14
Taux horaire	36,03	37,02	38,05	39,10	40,18
1er avril 2026	66 885,68	68 727,03	70 628,11	72 583,18	74 596,82
Taux horaire	36,75	37,76	38,81	39,88	40,99
1er avril 2027	68 557,83	70 445,21	72 393,81	74 397,75	76 461,75
Taux horaire	37,67	38,71	39,78	40,88	42,01

**Échelle F : Titre de poste : Intervenant.e en relation d'aide, détenant un diplôme universitaire de 2e cycle (maîtrise) directement relié au titre du poste, non membre d'un ordre professionnel - 1820 heures/année.**

Échelon	0	1	2	3	4
1er avril 2024	75 510,87	77 613,40	79 779,36	82 006,54	84 303,70
Taux horaire	41,49	42,64	43,83	45,06	46,32
1er avril 2025	77 776,19	79 941,81	82 172,74	84 466,74	86 832,81
Taux horaire	42,73	43,92	45,15	46,41	47,71
1er avril 2026	79 331,72	81 540,64	83 816,19	86 156,07	88 569,46
Taux horaire	43,59	44,80	46,05	47,34	48,66
1er avril 2027	81 315,01	83 579,16	85 911,60	88 309,97	90 783,70
Taux horaire	44,68	45,92	47,20	48,52	49,88

Echelle F-1 : Titre de poste : Intervenant.e en relation d'aide, détenant un diplôme universitaire de 2e cycle (maîtrise) directement relié au titre du poste, membre d'un ordre professionnel - 1820 heures/année.

Échelon	0	1	2	3	4
1er avril 2024	75 819,19	77 920,64	80 087,69	82 314,87	84 612,03
Taux horaire	41,66	42,81	44,00	45,23	46,49
1er avril 2025	78 093,77	80 258,26	82 490,32	84 784,31	87 150,39
Taux horaire	42,91	44,10	45,32	46,58	47,88
1er avril 2026	79 655,65	81 863,42	84 140,12	86 480,00	88 893,39
Taux horaire	43,77	44,98	46,23	47,52	48,84
1er avril 2027	81 647,04	83 910,01	86 243,63	88 642,00	91 115,73
Taux horaire	44,86	46,10	47,39	48,70	50,06

Echelle G : Titre de poste : Travailleur.se social.e, Psychothérapeute autorisé.e, Psychothérapeute autorisé.e (stagiaire), et Ergothérapeute - niveau II détenant un diplôme de 2e cycle (maîtrise) directement relié au titre du poste, membre d'un ordre professionnel - 1820 heures/année.

Échelon	0	1	2	3	4
1er avril 2024	77 416,60	79 554,13	81 759,44	84 028,17	86 367,97
Taux horaire	42,54	43,71	44,92	46,17	47,45
1er avril 2025	79 739,10	81 940,75	84 212,22	86 549,01	88 959,01
Taux horaire	43,81	45,02	46,27	47,55	48,88
1er avril 2026	81 333,88	83 579,56	85 896,47	88 279,99	90 738,19
Taux horaire	44,69	45,92	47,20	48,51	49,86
1er avril 2027	83 367,23	85 669,05	88 043,88	90 486,99	93 006,64
Taux horaire	45,81	47,07	48,38	49,72	51,10

Echelle I : Titre de poste : Psychologue, détenant un diplôme de 3e cycle (PhD) directement relié au titre du poste, membre d'un ordre professionnel - 1820 heures/année.

Échelon	0	1	2	3	4
1er avril 2024	99 967,22	102 841,68	105 798,13	108 846,43	111 985,48
Taux horaire	54,93	56,51	58,13	59,81	61,53
1er avril 2025	102 966,24	105 926,93	108 972,08	112 111,82	115 345,04
Taux horaire	56,57	58,20	59,87	61,60	63,38
1er avril 2026	105 025,57	108 045,47	111 151,52	114 354,06	117 651,94
Taux horaire	57,71	59,37	61,07	62,83	64,64
1er avril 2027	107 651,21	110 746,60	113 930,31	117 212,91	120 593,24
Taux horaire	59,15	60,85	62,60	64,40	66,26

Echelle J : Titre de poste : Adjoint.e clinico-administratif - 1820 heures/année.

Échelon	0	1	2	3	4	5	6	7
1er avril 2024	46 699,90	48 015,02	49 370,88	50 718,15	52 104,02	53 531,68	54 992,57	56 522,06
Taux horaire	25,66	26,38	27,13	27,87	28,63	29,41	30,22	31,06
1er avril 2025	48 100,90	49 455,47	50 852,00	52 239,70	53 667,14	55 137,63	56 642,35	58 217,72
Taux horaire	26,43	27,17	27,94	28,70	29,49	30,30	31,12	31,99
1er avril 2026	49 062,91	50 444,58	51 869,04	53 284,49	54 740,48	56 240,38	57 775,20	59 382,08
Taux horaire	26,96	27,72	28,50	29,28	30,08	30,90	31,74	32,63
1er avril 2027	50 289,49	51 705,70	53 165,77	54 616,60	56 108,99	57 646,39	59 219,58	60 866,63
Taux horaire	27,63	28,41	29,21	30,01	30,83	31,67	32,54	33,44

## ANNEXE B SOMMAIRES DES GARANTIES – AVANTAGES SOCIAUX

### Tous les employés sauf les contractuels

<b>Sommaire des garanties</b>	
<b>Garantie Vie de l'adhérent</b>	
<b>Calcul de la prestation</b>	1,5 fois le salaire annuel
<b>Prestation maximale</b>	547 000 \$
<b>Maximum sans preuve d'assurabilité</b>	547 000 \$
<b>Prestation pour maladie en phase terminale</b>	Incluse
<b>Réduction de la prestation</b>	La prestation est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans
<b>Fin de la garantie</b>	70 ans ou retraite

<b>Garantie Vie des personnes à charge</b>	
<b>Montant de la prestation</b>	
Conjoint	5 000 \$
Enfant*	2 500 \$/enfant
<b>Fin de la garantie</b>	Lorsque l'adhérent atteint l'âge de 70 ans ou à sa retraite

\*Dès la naissance ou 28 semaines de gestation si mort-né.

<b>Sommaire des garanties</b>	
<b>Garantie Décès et mutilation par accident de l'adhérent</b>	
<b>Catégorie d'adhérents</b>	Tous les adhérents
<b>Calcul de la prestation</b>	1,5 fois le salaire annuel
<b>Prestation maximale</b>	Même montant que la Garantie Vie de l'adhérent
<b>Maximum sans preuve d'assurabilité</b>	Même montant que la Garantie Vie de l'adhérent
<b>Réduction de la prestation</b>	La prestation est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans
<b>Fin de la garantie</b>	70 ans ou retraite
<b>Exonération des primes</b>	Oui

### Garantie Invalidité de longue durée

<b>Montant de la prestation</b>	66,67 % des premiers 2 250 \$ du revenu mensuel avant le début de l'invalidité, plus 50 % des 2 500 \$ suivants, plus 44 % de l'excédent, sans dépasser le Maximum provenant de toutes sources
<b>Prestation maximale</b>	6 000 \$/mois
<b>Maximum sans preuve d'assurabilité</b>	6 000 \$
<b>Délai de carence</b>	16 semaines (112 jours) ou à la fin du versement de la prestation d'invalidité de courte durée (s'il y a lieu), selon la dernière éventualité
<b>Durée maximale des prestations</b>	Jusqu'à 65 ans
<b>Prestations imposables</b>	Non
<b>Intégration des prestations</b>	Oui
<b>Maximum provenant de toutes sources</b>	85 % du revenu net avant le début de l'invalidité
<b>Notion de propre emploi</b>	24 mois
<b>Indexation au coût de la vie</b>	Aucune
<i>Date d'effet de l'indexation</i>	Sans objet
<b>Fin de la garantie</b>	À 65 ans moins le délai de carence, ou à la retraite

### Garantie Médicaments

<b>Franchise</b>	Aucun
<b>Pourcentage de remboursement</b>	85 %*
<b>Méthode de paiement</b>	Paiement direct
<b>Couverture complémentaire offerte aux assurés inscrits au régime public de la RAMQ</b>	Oui
<b>Provision maximale</b>	Provision de 100 jours (une provision de 1 mois pourrait s'appliquer à certains médicaments)
<b>Liste de médicaments</b>	
Médicaments spécialisés à prix élevé	Liste régulière
Tous les autres médicaments admissibles	Liste régulière



## Garantie Soins de santé complémentaires

Franchise			
Hospitalisation	Aucune		
Toutes les autres garanties de soins de santé complémentaires	Aucune		
	Pourcentage de remboursement	Maximum	Hébergement
<b>Hospitalisation</b>			
Hôpital	100 %		Chambre à deux lits
Soins de convalescence/Réadaptation physique (maximum combiné)	100 %	50 \$/jour jusqu'à concurrence de 120 jours/année civile	
<b>Fournitures et services médicaux</b>			
Service ambulancier	85 %	1 000 \$/année civile	
Soins infirmiers	85 %	10 000 \$/année civile	
<b>Professionnels de la santé :</b>			
<i>Professionnels de la santé mentale (Psychologue/Travailleur social/Conseiller-thérapeute/Psychoéducateur/Psychothérapeute [maximum combiné])</i>	85 %	1 000 \$*	
<i>Chiropraticien</i>	85 %	500 \$*	
<i>Naturopathe</i>	85 %	500 \$*	
<i>Acupuncteur</i>	85 %	500 \$*	
<i>Ostéopathe</i>	85 %	500 \$*	
<i>Podologue/Podiatre (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Audiologiste</i>	85 %	500 \$*	
<i>Orthophoniste</i>	85 %	1 000 \$*	
<i>Physiothérapeute/Thérapeute du sport/Technicien en réadaptation (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Massothérapeute/Kinothérapeute/Orthothérapeute (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Radiographies (chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podologue/podiatre)</i>	85 %	50 \$ par professionnel	

\*Maximum global combiné de 4 000 \$ par année civile pour tous les professionnels de la santé à l'exception des professionnels de la santé mentale et de l'orthophoniste. Le remboursement des frais par visite se limite aux frais usuels, raisonnables et conformes à la pratique courante.

### Garantie Soins de santé complémentaires

Fournitures et services médicaux	Pourcentage de remboursement	Maximum
Équipement médical*	85 %	1/mois pour la location, 1/5 années civiles si l'achat est approuvé
Aides à la mobilité et appareils orthopédiques	85 %	Voir le texte de la garantie
Prothèses	85 %	Voir le texte de la garantie
Appareils pour personnes diabétiques	85 %	200 \$/année civile
Prothèses auditives	85 %	500 \$/5 années civiles
Chaussures orthopédiques fabriquées sur mesure	85 %	150 \$/année civile
Orthèses plantaires fabriquées sur mesure	85 %	400 \$/3 années civiles
Tests diagnostiques**	85 %	1 000 \$/année civile
Autres fournitures et services médicaux	85 %	Voir le texte de la garantie
Soins dentaires à la suite d'un accident	85 %	Évaluation préalable requise
<b>Soins de la vue</b>		
Examen de la vue***	100 %	1/12 mois consécutifs
Verres/Montures/Verres de contact/Chirurgie oculaire au laser (maximum combiné)	100 %	250 \$/24 mois consécutifs/12 mois consécutifs pour un assuré de moins de 21 ans
<b>Fin de la garantie</b>	70 ans ou retraite de l'adhérent	
<b>Prolongation pour les survivants</b>	24 mois	

\*Autorisation préalable requise.

\*\*Les services d'imagerie diagnostique sont couverts pour les résidents du Québec seulement.

\*\*\*Le remboursement des frais par visite se limite aux frais usuels, raisonnables et conformes à la pratique courante.

### Garantie Soins dentaires

Franchise	Aucune	
Guide des tarifs	Année courante / Province du fournisseur (Les honoraires des spécialistes sont remboursés jusqu'au taux des généralistes)	
	Pourcentage de remboursement	Maximum
Soins préventifs	85 %	1 500 \$/année civile combiné avec les soins de base
Examens et diagnostic		
<i>Examens de rappel</i>		1/6 mois consécutifs
Services préventifs		
<i>Polissage des dents</i>		1/6 mois consécutifs
<i>Traitement au fluorure</i>		1/6 mois consécutifs
<i>Détartrage</i>		10 unités/12 mois consécutifs (combiné avec le surfaçage radiculaire)
Soins de base	85 %	1 500 \$/année civile combiné avec les soins préventifs
Endodontie		Incluse
Parodontie		Incluse
<i>Surfaçage radiculaire</i>		10 unités/12 mois consécutifs (combiné avec le détartrage)
Soins de restauration majeure	50 %	1 000 \$/année civile
Restauration et prothèses		Voir le texte de la garantie
<i>Implants</i>		1 par dent/10 années civiles
<i>Restaurations sur implants</i>		1 par dent/10 années civiles
Soins orthodontiques	50 %	3 000 \$ à vie
Application de la solution de rechange la moins coûteuse	Incrustations et couronnes Ponts	
Fin de la garantie	70 ans ou retraite de l'adhérent	
Prolongation pour les survivants	24 mois	

### Garantie Voyage

Franchise	Aucune
Pourcentage de remboursement	100 %
Durée de la protection*	
Moins de 75 ans	Les 180 premiers jours du voyage à l'extérieur de la province de résidence
75 ans et plus	Les 60 premiers jours du voyage à l'extérieur de la province de résidence
	<b>Maximum</b>
Garantie Médico-hospitalière d'urgence	2 000 000 \$ par assuré par événement**
Assistance voyage	Oui
Patients dirigés hors Canada***	500 000 \$ par assuré, à vie
Garantie Annulation et interruption de voyage	5 000 \$/assuré/voyage
Garantie Bagages	500 \$/assuré/voyage
Fin de la garantie	Retraite de l'adhérent
Prolongation pour les survivants	24 mois

\*La durée de la protection est déterminée par rapport à l'âge de l'assuré à la date du départ.

\*\*Événement : Une occurrence isolée de cas d'urgence.

\*\*\*Autorisation préalable requise.

### Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) enÉquilibre<sup>MD</sup>

Référez-vous à la section *Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) enÉquilibre<sup>MD</sup>* pour une description détaillée.

<b>Étendue de la couverture</b>	
Maximum de consultations/Assuré	5 heures de consultation individuelle/année civile 5 heures de consultation de couple ou de famille/année civile
Maximum de services-conseils/Assuré	Accès illimité à des services-conseils juridiques et financiers 5 heures pour chacune des catégories suivantes/année civile : <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagnement pour le bien-être personnel et physique;</li> <li>- accompagnement pour les étapes et les changements de vie; et</li> <li>- orientation professionnelle.</li> </ul>
Soutien en cas de crise	Accès illimité – 24 heures par jour, 7 jours par semaine
Fin de la garantie	Retraite de l'adhérent

**Tous les contractuels durée supérieure ou égale à 12 mois**

**Sommaire des garanties**

**Garantie Vie de l'adhérent**

Calcul de la prestation	1,5 fois le salaire annuel
Prestation maximale	547 000 \$
Maximum sans preuve d'assurabilité	547 000 \$
Prestation pour maladie en phase terminale	Incluse
Réduction de la prestation	La prestation est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans
Fin de la garantie	70 ans ou retraite

**Garantie Vie des personnes à charge**

Montant de la prestation	
Conjoint	5 000 \$
Enfant*	2 500 \$/enfant
Fin de la garantie	Lorsque l'adhérent atteint l'âge de 70 ans ou à sa retraite

\*Dès la naissance ou 28 semaines de gestation si mort-né.

**Garantie Décès et mutilation par accident de l'adhérent**

Catégorie d'adhérents	Tous les adhérents
Calcul de la prestation	1,5 fois le salaire annuel
Prestation maximale	Même montant que la Garantie Vie de l'adhérent
Maximum sans preuve d'assurabilité	Même montant que la Garantie Vie de l'adhérent
Réduction de la prestation	La prestation est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans
Fin de la garantie	70 ans ou retraite
Exonération des primes	Oui

### Garantie Invalidité de longue durée

Montant de la prestation	66,67 % des premiers 2 250 \$ du revenu mensuel avant le début de l'invalidité, plus 50 % des 2 500 \$ suivants, plus 44 % de l'excédent, sans dépasser le Maximum provenant de toutes sources
Prestation maximale	6 000 \$/mois
Maximum sans preuve d'assurabilité	6 000 \$
Délai de carence	16 semaines (112 jours) ou à la fin du versement de la prestation d'invalidité de courte durée (s'il y a lieu), selon la dernière éventualité
Durée maximale des prestations	2 ans, sans dépasser l'âge de 65 ans
Prestations imposables	Non
Intégration des prestations	Oui
Maximum provenant de toutes sources	85 % du revenu net avant le début de l'invalidité
Notion de propre emploi	24 mois
Indexation au coût de la vie	Aucune
Date d'effet de l'indexation	Sans objet
Fin de la garantie	À 65 ans moins le délai de carence, ou à la retraite

### Garantie Médicaments

Franchise	Aucun
Pourcentage de remboursement	85 %*
Méthode de paiement	Paiement direct
Couverture complémentaire offerte aux assurés inscrits au régime public de la RAMQ	Oui
Provision maximale	Provision de 100 jours (une provision de 1 mois pourrait s'appliquer à certains médicaments)
<b>Liste de médicaments</b>	
Médicaments spécialisés à prix élevé	Liste régulière
Tous les autres médicaments admissibles	Liste régulière
<b>Caractéristiques du programme de gestion</b>	
Clause de substitution par un médicament moins coûteux	Substitution obligatoire par un médicament générique
Stratégie de gestion des opioïdes	Incluse
Modules supplémentaires	Maximum
Systèmes de surveillance du glucose	4 000 \$/année civile
Gestion des maladies chroniques	500 \$ par année civile
Médicaments de fertilité	3 000 \$ à vie
Médicaments pour traiter le dysfonctionnement sexuel	250 \$/année civile
Injections sclérosantes	15 \$/visite
Vaccins (incluant les services d'injection, lorsque administrés par un pharmacien)	100 \$/année civile
Médicaments reliés aux cures d'amaigrissement	Inclus - Autorisation préalable requise
Fin de la garantie	70 ans ou retraite de l'adhérent
Prolongation pour les survivants	24 mois

\*La contribution maximale applicable aux assurés du Québec répond aux exigences minimales de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

## Garantie Soins de santé complémentaires

Franchise			
Hospitalisation	Aucune		
Toutes les autres garanties de soins de santé complémentaires	Aucune		
	Pourcentage de remboursement	Maximum	Hébergement
<b>Hospitalisation</b>			
Hôpital	100 %		Chambre à deux lits
Soins de convalescence/Réadaptation physique (maximum combiné)	100 %	50 \$/jour jusqu'à concurrence de 120 jours/année civile	
<b>Fournitures et services médicaux</b>			
Service ambulancier	85 %	1 000 \$/année civile	
Soins infirmiers	85 %	10 000 \$/année civile	
Professionnels de la santé :		<b>Maximum par année civile</b>	
<i>Professionnels de la santé mentale (Psychologue/Travailleur social/Conseiller-thérapeute/Psychoéducateur/Psychothérapeute [maximum combiné])</i>	85 %	1 000 \$*	
<i>Chiropraticien</i>	85 %	500 \$*	
<i>Naturopathe</i>	85 %	500 \$*	
<i>Acupuncteur</i>	85 %	500 \$*	
<i>Ostéopathe</i>	85 %	500 \$*	
<i>Podologue/Podiatre (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Audiologiste</i>	85 %	500 \$*	
<i>Orthophoniste</i>	85 %	1 000 \$*	
<i>Physiothérapeute/Thérapeute du sport/Technicien en réadaptation (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Massothérapeute/Kinothérapeute/Orthothérapeute (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Radiographies (chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podologue/podiatre)</i>	85 %	50 \$ par professionnel	

\*Maximum global combiné de 4 000 \$ par année civile pour tous les professionnels de la santé à l'exception des professionnels de la santé mentale et de l'orthophoniste. Le remboursement des frais par visite se limite aux frais usuels, raisonnables et conformes à la pratique courante.

### Garantie Soins de santé complémentaires

Fournitures et services médicaux	Pourcentage de remboursement	Maximum
Équipement médical*	85 %	1/mois pour la location, 1/5 années civiles si l'achat est approuvé
Aides à la mobilité et appareils orthopédiques	85 %	Voir le texte de la garantie
Prothèses	85 %	Voir le texte de la garantie
Appareils pour personnes diabétiques	85 %	200 \$/année civile
Prothèses auditives	85 %	500 \$/5 années civiles
Chaussures orthopédiques fabriquées sur mesure	85 %	150 \$/année civile
Orthèses plantaires fabriquées sur mesure	85 %	400 \$/3 années civiles
Tests diagnostiques**	85 %	1 000 \$/année civile
Autres fournitures et services médicaux	85 %	Voir le texte de la garantie
Soins dentaires à la suite d'un accident	85 %	Évaluation préalable requise
<b>Soins de la vue</b>		
Examen de la vue***	100 %	1/12 mois consécutifs
Verres/Montures/Verres de contact/Chirurgie oculaire au laser (maximum combiné)	100 %	250 \$/24 mois consécutifs/12 mois consécutifs pour un assuré de moins de 21 ans
<b>Fin de la garantie</b>	70 ans ou retraite de l'adhérent	
<b>Prolongation pour les survivants</b>	24 mois	

\*Autorisation préalable requise.

\*\*Les services d'imagerie diagnostique sont couverts pour les résidents du Québec seulement.

\*\*\*Le remboursement des frais par visite se limite aux frais usuels, raisonnables et conformes à la pratique courante.

Garantie Soins dentaires

Franchise	Aucune	
Guide des tarifs	Année courante / Province du fournisseur (Les honoraires des spécialistes sont remboursés jusqu'au taux des généralistes)	
	Pourcentage de remboursement	Maximum
Soins préventifs	85 %	1 500 \$/année civile combiné avec les soins de base
Examens et diagnostic		
<i>Examens de rappel</i>		1/6 mois consécutifs
Services préventifs		
<i>Polissage des dents</i>		1/6 mois consécutifs
<i>Traitement au fluorure</i>		1/6 mois consécutifs
<i>Détartrage</i>		10 unités/12 mois consécutifs (combiné avec le surfaçage radiculaire)
Soins de base	85 %	1 500 \$/année civile combiné avec les soins préventifs
Endodontie		Incluse
Parodontie		Incluse
<i>Surfaçage radiculaire</i>		10 unités/12 mois consécutifs (combiné avec le détartrage)
Soins de restauration majeure	50 %	1 000 \$/année civile
Restauration et prothèses		Voir le texte de la garantie
<i>Implants</i>		1 par dent/10 années civiles
<i>Restaurations sur implants</i>		1 par dent/10 années civiles
Soins orthodontiques	50 %	3 000 \$ à vie
Application de la solution de rechange la moins coûteuse	Incrustations et couronnes Ponts	
Fin de la garantie	70 ans ou retraite de l'adhérent	
Prolongation pour les survivants	24 mois	

<b>Garantie Voyage</b>	
Franchise	Aucune
Pourcentage de remboursement	100 %
Durée de la protection*	
Moins de 75 ans	Les 180 premiers jours du voyage à l'extérieur de la province de résidence
75 ans et plus	Les 60 premiers jours du voyage à l'extérieur de la province de résidence
	<b>Maximum</b>
Garantie Médico-hospitalière d'urgence	2 000 000 \$ par assuré par événement**
Assistance voyage	Oui
Patients dirigés hors Canada***	500 000 \$ par assuré, à vie
Garantie Annulation et interruption de voyage	5 000 \$/assuré/voyage
Garantie Bagages	500 \$/assuré/voyage
Fin de la garantie	Retraite de l'adhérent
Prolongation pour les survivants	24 mois

\*La durée de la protection est déterminée par rapport à l'âge de l'assuré à la date du départ.

\*\*Événement : Une occurrence isolée de cas d'urgence.

\*\*\*Autorisation préalable requise.

### **Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) enÉquilibre<sup>MD</sup>**

Référez-vous à la section *Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) enÉquilibre<sup>MD</sup>* pour une description détaillée.

<b>Étendue de la couverture</b>	
Maximum de consultations/Assuré	5 heures de consultation individuelle/année civile 5 heures de consultation de couple ou de famille/année civile
Maximum de services-conseils/Assuré	Accès illimité à des services-conseils juridiques et financiers 5 heures pour chacune des catégories suivantes/année civile : <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagnement pour le bien-être personnel et physique;</li> <li>- accompagnement pour les étapes et les changements de vie; et</li> <li>- orientation professionnelle.</li> </ul>
Soutien en cas de crise	Accès illimité – 24 heures par jour, 7 jours par semaine
Fin de la garantie	Retraite de l'adhérent

**Tous les contractuels durée inférieure à 12 mois****Sommaire des garanties****Garantie Vie de l'adhérent**

Calcul de la prestation	1,5 fois le salaire annuel
Prestation maximale	547 000 \$
Maximum sans preuve d'assurabilité	547 000 \$
Prestation pour maladie en phase terminale	Incluse
Réduction de la prestation	La prestation est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans
Fin de la garantie	70 ans ou retraite

**Garantie Vie des personnes à charge**

Montant de la prestation	
Conjoint	5 000 \$
Enfant*	2 500 \$/enfant
Fin de la garantie	Lorsque l'adhérent atteint l'âge de 70 ans ou à sa retraite

\*Dès la naissance ou 28 semaines de gestation si mort-né.

**Garantie Décès et mutilation par accident de l'adhérent**

Catégorie d'adhérents	Tous les adhérents
Calcul de la prestation	1,5 fois le salaire annuel
Prestation maximale	Même montant que la Garantie Vie de l'adhérent
Maximum sans preuve d'assurabilité	Même montant que la Garantie Vie de l'adhérent
Réduction de la prestation	La prestation est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans
Fin de la garantie	70 ans ou retraite
Exonération des primes	Oui

### Garantie Médicaments

Franchise	Aucun
Pourcentage de remboursement	85 %*
Méthode de paiement	Paiement direct
Couverture complémentaire offerte aux assurés inscrits au régime public de la RAMQ	Oui
Provision maximale	Provision de 100 jours (une provision de 1 mois pourrait s'appliquer à certains médicaments)
<b>Liste de médicaments</b>	
Médicaments spécialisés à prix élevé	Liste régulière
Tous les autres médicaments admissibles	Liste régulière
<b>Caractéristiques du programme de gestion</b>	
Clause de substitution par un médicament moins coûteux	Substitution obligatoire par un médicament générique
Stratégie de gestion des opioïdes	Incluse
Modules supplémentaires	Maximum
Systèmes de surveillance du glucose	4 000 \$/année civile
Gestion des maladies chroniques	500 \$ par année civile
Médicaments de fertilité	3 000 \$ à vie
Médicaments pour traiter le dysfonctionnement sexuel	250 \$/année civile
Injections sclérosantes	15 \$/visite
Vaccins (incluant les services d'injection, lorsque administrés par un pharmacien)	100 \$/année civile
Médicaments reliés aux cures d'amaigrissement	Inclus - Autorisation préalable requise
Fin de la garantie	70 ans ou retraite de l'adhérent
Prolongation pour les survivants	24 mois

\*La contribution maximale applicable aux assurés du Québec répond aux exigences minimales de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

## Garantie Soins de santé complémentaires

Franchise			
Hospitalisation	Aucune		
Toutes les autres garanties de soins de santé complémentaires	Aucune		
	Pourcentage de remboursement	Maximum	Hébergement
Hospitalisation			
Hôpital	100 %		Chambre à deux lits
Soins de convalescence/Réadaptation physique (maximum combiné)	100 %	50 \$/jour jusqu'à concurrence de 120 jours/année civile	
Fournitures et services médicaux			
Service ambulancier	85 %	1 000 \$/année civile	
Soins infirmiers	85 %	10 000 \$/année civile	
Professionnels de la santé :		Maximum par année civile	
<i>Professionnels de la santé mentale (Psychologue/Travailleur social/ Conseiller-thérapeute/ Psychoéducateur/Psychothérapeute [maximum combiné])</i>	85 %	1 000 \$*	
<i>Chiropraticien</i>	85 %	500 \$*	
<i>Naturopathe</i>	85 %	500 \$*	
<i>Acupuncteur</i>	85 %	500 \$*	
<i>Ostéopathe</i>	85 %	500 \$*	
<i>Podologue/Podiatre (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Audiologiste</i>	85 %	500 \$*	
<i>Orthophoniste</i>	85 %	1 000 \$*	
<i>Physiothérapeute/Thérapeute du sport/Technicien en réadaptation (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Massothérapeute/Kinothérapeute/ Orthothérapeute (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Radiographies (chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podologue/podiatre)</i>	85 %	50 \$ par professionnel	

\*Maximum global combiné de 4 000 \$ par année civile pour tous les professionnels de la santé à l'exception des professionnels de la santé mentale et de l'orthophoniste. Le remboursement des frais par visite se limite aux frais usuels, raisonnables et conformes à la pratique courante.

### Garantie Soins de santé complémentaires

Fournitures et services médicaux	Pourcentage de remboursement	Maximum
Équipement médical*	85 %	1/mois pour la location, 1/5 années civiles si l'achat est approuvé
Aides à la mobilité et appareils orthopédiques	85 %	Voir le texte de la garantie
Prothèses	85 %	Voir le texte de la garantie
Appareils pour personnes diabétiques	85 %	200 \$/année civile
Prothèses auditives	85 %	500 \$/5 années civiles
Chaussures orthopédiques fabriquées sur mesure	85 %	150 \$/année civile
Orthèses plantaires fabriquées sur mesure	85 %	400 \$/3 années civiles
Tests diagnostiques**	85 %	1 000 \$/année civile
Autres fournitures et services médicaux	85 %	Voir le texte de la garantie
Soins dentaires à la suite d'un accident	85 %	Évaluation préalable requise
Soins de la vue		
Examen de la vue***	100 %	1/12 mois consécutifs
Verres/Montures/Verres de contact/Chirurgie oculaire au laser (maximum combiné)	100 %	250 \$/24 mois consécutifs/12 mois consécutifs pour un assuré de moins de 21 ans
<b>Fin de la garantie</b>	<b>70 ans ou retraite de l'adhérent</b>	
<b>Prolongation pour les survivants</b>	<b>24 mois</b>	

\*Autorisation préalable requise.

\*\*Les services d'imagerie diagnostique sont couverts pour les résidents du Québec seulement.

\*\*\*Le remboursement des frais par visite se limite aux frais usuels, raisonnables et conformes à la pratique courante.

**Garantie Soins dentaires**

Franchise	Aucune	
Guide des tarifs	Année courante / Province du fournisseur (Les honoraires des spécialistes sont remboursés jusqu'au taux des généralistes)	
	<b>Pourcentage de remboursement</b>	<b>Maximum</b>
Soins préventifs	85 %	1 500 \$/année civile combiné avec les soins de base
Examens et diagnostic		
<i>Examens de rappel</i>		1/6 mois consécutifs
Services préventifs		
<i>Polissage des dents</i>		1/6 mois consécutifs
<i>Traitement au fluorure</i>		1/6 mois consécutifs
<i>Détartrage</i>		10 unités/12 mois consécutifs (combiné avec le surfaçage radiculaire)
Soins de base	85 %	1 500 \$/année civile combiné avec les soins préventifs
Endodontie		Incluse
Parodontie		Incluse
<i>Surfaçage radiculaire</i>		10 unités/12 mois consécutifs (combiné avec le détartrage)
Soins de restauration majeure	50 %	1 000 \$/année civile
Restauration et prothèses		Voir le texte de la garantie
<i>Implants</i>		1 par dent/10 années civiles
<i>Restaurations sur implants</i>		1 par dent/10 années civiles
Soins orthodontiques	50 %	3 000 \$ à vie
Application de la solution de rechange la moins coûteuse	Incrustations et couronnes Ponts	
Fin de la garantie	70 ans ou retraite de l'adhérent	
Prolongation pour les survivants	24 mois	

<b>Garantie Voyage</b>	
Franchise	Aucune
Pourcentage de remboursement	100 %
Durée de la protection*	
Moins de 75 ans	Les 180 premiers jours du voyage à l'extérieur de la province de résidence
75 ans et plus	Les 60 premiers jours du voyage à l'extérieur de la province de résidence
	<b>Maximum</b>
Garantie Médico-hospitalière d'urgence	2 000 000 \$ par assuré par événement**
Assistance voyage	Oui
Patients dirigés hors Canada***	500 000 \$ par assuré, à vie
Garantie Annulation et interruption de voyage	5 000 \$/assuré/voyage
Garantie Bagages	500 \$/assuré/voyage
Fin de la garantie	Retraite de l'adhérent
Prolongation pour les survivants	24 mois

\*La durée de la protection est déterminée par rapport à l'âge de l'assuré à la date du départ.

\*\*Événement : Une occurrence isolée de cas d'urgence.

\*\*\*Autorisation préalable requise.

### Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) enÉquilibre<sup>MD</sup>

Référez-vous à la section *Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) enÉquilibre<sup>MD</sup>* pour une description détaillée.

<b>Étendue de la couverture</b>	
Maximum de consultations/Assuré	5 heures de consultation individuelle/année civile 5 heures de consultation de couple ou de famille/année civile
Maximum de services-conseils/Assuré	Accès illimité à des services-conseils juridiques et financiers 5 heures pour chacune des catégories suivantes/année civile : <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagnement pour le bien-être personnel et physique;</li> <li>- accompagnement pour les étapes et les changements de vie; et</li> <li>- orientation professionnelle.</li> </ul>
Soutien en cas de crise	Accès illimité – 24 heures par jour, 7 jours par semaine
Fin de la garantie	Retraite de l'adhérent

**Tous les contractuels engagés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2020 (classe fermée)**

---

**Sommaire des garanties**

---

**Garantie Vie de l'adhérent**

Calcul de la prestation	1,5 fois le salaire annuel
Prestation maximale	547 000 \$
Maximum sans preuve d'assurabilité	547 000 \$
Prestation pour maladie en phase terminale	Incluse
Réduction de la prestation	La prestation est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans
Fin de la garantie	70 ans ou retraite

---

**Garantie Vie des personnes à charge**

Montant de la prestation	
Conjoint	5 000 \$
Enfant*	2 500 \$/enfant
Fin de la garantie	Lorsque l'adhérent atteint l'âge de 70 ans ou à sa retraite

---

\*Dès la naissance ou 28 semaines de gestation si mort-né.

---

**Garantie Décès et mutilation par accident de l'adhérent**

Catégorie d'adhérents	Tous les adhérents
Calcul de la prestation	1,5 fois le salaire annuel
Prestation maximale	Même montant que la Garantie Vie de l'adhérent
Maximum sans preuve d'assurabilité	Même montant que la Garantie Vie de l'adhérent
Réduction de la prestation	La prestation est réduite de 50 % à l'âge de 65 ans
Fin de la garantie	70 ans ou retraite
Exonération des primes	Oui

---

### Garantie Invalidité de longue durée

Montant de la prestation	66,67 % des premiers 2 250 \$ du revenu mensuel avant le début de l'invalidité, plus 50 % des 2 500 \$ suivants, plus 44 % de l'excédent, sans dépasser le Maximum provenant de toutes sources
Prestation maximale	6 000 \$/mois
Maximum sans preuve d'assurabilité	6 000 \$
Délai de carence	16 semaines (112 jours) ou à la fin du versement de la prestation d'invalidité de courte durée (s'il y a lieu), selon la dernière éventualité
Durée maximale des prestations	Jusqu'à 65 ans
Prestations imposables	Non
Intégration des prestations	Oui
Maximum provenant de toutes sources	85 % du revenu net avant le début de l'invalidité
Notion de propre emploi	24 mois
Indexation au coût de la vie	Aucune
<i>Date d'effet de l'indexation</i>	Sans objet
Fin de la garantie	À 65 ans moins le délai de carence, ou à la retraite

### Garantie Médicaments

Franchise	Aucun
Pourcentage de remboursement	85 %*
Méthode de paiement	Paiement direct
Couverture complémentaire offerte aux assurés inscrits au régime public de la RAMQ	Oui
Provision maximale	Provision de 100 jours (une provision de 1 mois pourrait s'appliquer à certains médicaments)
Liste de médicaments	
Médicaments spécialisés à prix élevé	Liste régulière
Tous les autres médicaments admissibles	Liste régulière
Caractéristiques du programme de gestion	
Clause de substitution par un médicament moins coûteux	Substitution obligatoire par un médicament générique
Stratégie de gestion des opioïdes	Incluse
Modules supplémentaires	Maximum
Systèmes de surveillance du glucose	4 000 \$/année civile
Gestion des maladies chroniques	500 \$ par année civile
Médicaments de fertilité	3 000 \$ à vie
Médicaments pour traiter le dysfonctionnement sexuel	250 \$/année civile
Injections sclérosantes	15 \$/visite
Vaccins (incluant les services d'injection, lorsque administrés par un pharmacien)	100 \$/année civile
Médicaments reliés aux cures d'amaigrissement	Inclus - Autorisation préalable requise
Fin de la garantie	70 ans ou retraite de l'adhérent
Prolongation pour les survivants	24 mois

\*La contribution maximale applicable aux assurés du Québec répond aux exigences minimales de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

Garantie Soins de santé complémentaires

Franchise			
Hospitalisation	Aucune		
Toutes les autres garanties de soins de santé complémentaires	Aucune		
	Pourcentage de remboursement	Maximum	Hébergement
Hospitalisation			
Hôpital	100 %		Chambre à deux lits
Soins de convalescence/Réadaptation physique (maximum combiné)	100 %	50 \$/jour jusqu'à concurrence de 120 jours/année civile	
Fournitures et services médicaux			
Service ambulancier	85 %	1 000 \$/année civile	
Soins infirmiers	85 %	10 000 \$/année civile	
Professionnels de la santé :		Maximum par année civile	
<i>Professionnels de la santé mentale (Psychologue/Travailleur social/Conseiller-thérapeute/Psychoéducateur/Psychothérapeute [maximum combiné])</i>	85 %	1 000 \$*	
<i>Chiropraticien</i>	85 %	500 \$*	
<i>Naturopathe</i>	85 %	500 \$*	
<i>Acupuncteur</i>	85 %	500 \$*	
<i>Ostéopathe</i>	85 %	500 \$*	
<i>Podologue/Podiatre (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Audiologiste</i>	85 %	500 \$*	
<i>Orthophoniste</i>	85 %	1 000 \$*	
<i>Physiothérapeute/Thérapeute du sport/Technicien en réadaptation (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Massothérapeute/Kinothérapeute/Orthothérapeute (maximum combiné)</i>	85 %	500 \$*	
<i>Radiographies (chiropraticien, ostéopathe, naturopathe, podologue/podiatre)</i>	85 %	50 \$ par professionnel	

\*Maximum global combiné de 4 000 \$ par année civile pour tous les professionnels de la santé à l'exception des professionnels de la santé mentale et de l'orthophoniste. Le remboursement des frais par visite se limite aux frais usuels, raisonnables et conformes à la pratique courante.

### Garantie Soins de santé complémentaires

Fournitures et services médicaux	Pourcentage de remboursement	Maximum
Équipement médical*	85 %	1/mois pour la location, 1/5 années civiles si l'achat est approuvé
Aides à la mobilité et appareils orthopédiques	85 %	Voir le texte de la garantie
Prothèses	85 %	Voir le texte de la garantie
Appareils pour personnes diabétiques	85 %	200 \$/année civile
Prothèses auditives	85 %	500 \$/5 années civiles
Chaussures orthopédiques fabriquées sur mesure	85 %	150 \$/année civile
Orthèses plantaires fabriquées sur mesure	85 %	400 \$/3 années civiles
Tests diagnostiques**	85 %	1 000 \$/année civile
Autres fournitures et services médicaux	85 %	Voir le texte de la garantie
Soins dentaires à la suite d'un accident	85 %	Évaluation préalable requise
Soins de la vue		
Examen de la vue***	100 %	1/12 mois consécutifs
Verres/Montures/Verres de contact/Chirurgie oculaire au laser (maximum combiné)	100 %	250 \$/24 mois consécutifs/12 mois consécutifs pour un assuré de moins de 21 ans
Fin de la garantie	70 ans ou retraite de l'adhérent	
Prolongation pour les survivants	24 mois	

\*Autorisation préalable requise.

\*\*Les services d'imagerie diagnostique sont couverts pour les résidents du Québec seulement.

\*\*\*Le remboursement des frais par visite se limite aux frais usuels, raisonnables et conformes à la pratique courante.

**Garantie Soins dentaires**

Franchise	Aucune	
Guide des tarifs	Année courante / Province du fournisseur (Les honoraires des spécialistes sont remboursés jusqu'au taux des généralistes)	
	<b>Pourcentage de remboursement</b>	<b>Maximum</b>
Soins préventifs	85 %	1 500 \$/année civile combiné avec les soins de base
Examens et diagnostic		
<i>Examens de rappel</i>		1/6 mois consécutifs
Services préventifs		
<i>Polissage des dents</i>		1/6 mois consécutifs
<i>Traitement au fluorure</i>		1/6 mois consécutifs
<i>Détartrage</i>		10 unités/12 mois consécutifs (combiné avec le surfaçage radiculaire)
Soins de base	85 %	1 500 \$/année civile combiné avec les soins préventifs
Endodontie		Incluse
Parodontie		Incluse
<i>Surfaçage radiculaire</i>		10 unités/12 mois consécutifs (combiné avec le détartrage)
Soins de restauration majeure	50 %	1 000 \$/année civile
Restauration et prothèses		Voir le texte de la garantie
<i>Implants</i>		1 par dent/10 années civiles
<i>Restaurations sur implants</i>		1 par dent/10 années civiles
Soins orthodontiques	50 %	3 000 \$ à vie
Application de la solution de rechange la moins coûteuse	Incrustations et couronnes Ponts	
Fin de la garantie	70 ans ou retraite de l'adhérent	
Prolongation pour les survivants	24 mois	

<b>Garantie Voyage</b>	
Franchise	Aucune
Pourcentage de remboursement	100 %
Durée de la protection*	
Moins de 75 ans	Les 180 premiers jours du voyage à l'extérieur de la province de résidence
75 ans et plus	Les 60 premiers jours du voyage à l'extérieur de la province de résidence
	<b>Maximum</b>
Garantie Médico-hospitalière d'urgence	2 000 000 \$ par assuré par événement**
Assistance voyage	Oui
Patients dirigés hors Canada***	500 000 \$ par assuré, à vie
Garantie Annulation et interruption de voyage	5 000 \$/assuré/voyage
Garantie Bagages	500 \$/assuré/voyage
Fin de la garantie	Retraite de l'adhérent
Prolongation pour les survivants	24 mois

\*La durée de la protection est déterminée par rapport à l'âge de l'assuré à la date du départ.

\*\*Événement : Une occurrence isolée de cas d'urgence.

\*\*\*Autorisation préalable requise.

### **Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) enÉquilibre<sup>MD</sup>**

Référez-vous à la section *Programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) enÉquilibre<sup>MD</sup>* pour une description détaillée.

<b>Étendue de la couverture</b>	
Maximum de consultations/Assuré	5 heures de consultation individuelle/année civile 5 heures de consultation de couple ou de famille/année civile
Maximum de services-conseils/Assuré	Accès illimité à des services-conseils juridiques et financiers 5 heures pour chacune des catégories suivantes/année civile : <ul style="list-style-type: none"> <li>- accompagnement pour le bien-être personnel et physique;</li> <li>- accompagnement pour les étapes et les changements de vie; et</li> <li>- orientation professionnelle.</li> </ul>
Soutien en cas de crise	Accès illimité – 24 heures par jour, 7 jours par semaine
Fin de la garantie	Retraite de l'adhérent

## ANNEXE C                    MODALITÉS DU CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

### 1.1    Description du congé

- a) Ce programme est établi afin de permettre à une employée ou à un employé de faire retenir par l'Employeur une partie de son salaire annuel pendant un nombre déterminé d'années afin de recevoir pendant la période de congé les sommes retenues annuellement et les intérêts accumulés. Ce programme ne vise nullement à fournir ou à différer des prestations à la retraite d'un membre du personnel du CAP.
- b) Les modalités d'application de ce programme sont régies par la *Loi de l'impôt sur le revenu du Canada* et les règlements qui en découlent.
- c) Les années de participation au programme sont les années de déductions qui précèdent la période de congé. Le nombre maximal d'années de participation est de six (6) ans. Le congé doit avoir lieu immédiatement après les années de participation. Pour plus de certitude, nonobstant ce qui précède et malgré toutes prolongations ou suspensions possibles de la période de contribution, le congé doit, dans tous les cas et sans aucune exception, débiter au plus tard à l'expiration d'une période de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le programme.
- d) La période de congé est à temps plein et, normalement, d'une année complète soit dix (10) mois ou douze (12) mois selon le cas. Avec l'approbation de la direction générale, la période peut être d'un minimum de cinq (5) mois.

### 1.2    Admissibilité au programme

- a) Seuls les employées régulières et les employés réguliers ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté sont admissibles au programme.
- b) Normalement, le congé est pris pendant la période du mois de septembre à août mais peut avoir lieu à une autre période avec l'approbation de la direction générale. La demande d'autorisation pour adhérer au programme doit être remise par écrit à la direction générale au moins quarante (40) jours avant que débutent les retenues salariales. La demande doit préciser la période de participation, la période de congé et le pourcentage du salaire annuel à retenir.
- c) Dans les vingt (20) jours de la réception de la demande, l'Employeur avise l'employée ou l'employé de l'acceptation ou du refus. Durant cette période, l'Employeur peut suggérer des modifications à l'employée ou à l'employé afin qu'elle ou qu'il modifie sa demande. L'avis doit préciser la ou les raisons du refus.
- d) L'Employeur se réserve le droit de déterminer le nombre d'employées et d'employés qui pourront être absents en même temps en vertu du régime.

- e) Une entente précisant les modalités de participation au programme doit être signée par l'employée ou l'employé et la direction générale avant que l'employée ou l'employé ne commence à participer au programme.

### 1.3 Modalités de participation au programme

- a) Durant les années de participation au programme (les années qui précèdent la période de congé), le salaire retenu à chaque paie est conservé par l'Employeur en fiducie, ainsi que les intérêts accrus moins, s'il y a lieu, les frais d'administration du compte imposés par la banque, dans un compte bancaire distinct des autres comptes de l'Employeur.
- b) Les déductions statutaires, y compris les déductions pour le régime de retraite, sont effectuées ou différées, selon le cas, sur le pourcentage du salaire déposé en fiducie, conformément aux lois pertinentes.
- c) Durant les années de participation au programme, l'employée ou l'employé conserve tous les droits et privilèges prévus par la présente convention collective.

### 1.4 Conditions en vigueur pendant le congé

- a) L'employée ou l'employé reçoit les fonds et les intérêts accumulés, moins les déductions statutaires, selon l'une des modalités suivantes :
  - (i) un seul versement payable à la date de la première paie après le début de la période de congé;
  - (ii) 40 % payable à la date de la première paie après le début de la période de congé et 60 % à une autre date de paie identifiée par l'employée ou l'employé;
  - (iii) 50 % payable à la date de la première paie après le début de la période de congé et 50 % payable à la date de paie identifiée par l'employée ou l'employé.
  - (iv) en versement égaux versés selon les dates de paie de l'Employeur.
- b) L'employée ou l'employé peut poursuivre sa pleine participation aux divers régimes d'avantages sociaux auxquels elle ou il a normalement droit à la condition qu'elle ou qu'il défraie le plein montant des primes de ces régimes pour la période du congé, et ce, dans le délai prévu par les régimes. Le remboursement se fait mensuellement selon les modalités établies par l'Employeur.
- c) Pendant la période de congé, l'employée ou l'employé :
  - (i) accumule de l'ancienneté;
  - (ii) n'accumule pas de congés de maladie ou de congés annuels;
  - (iii) n'accumule pas d'expérience pour fins salariales;
  - (iv) ne peut utiliser aucun congé prévu à la convention collective.

- d) Après le congé à traitement différé, et ce pour une période au moins égale à la durée du congé, l'employée ou l'employé doit reprendre ses fonctions habituelles auprès du CAP.
- e) L'employée ou l'employé reprend son poste à son retour; si le poste n'existe plus, les dispositions de la convention collective s'appliquent.

#### 1.5 Fin du programme

- a) L'employée ou l'employé inscrit au programme ne peut s'en retirer que dans des circonstances extraordinaires, telles que difficultés financières, perte d'emploi ou autres raisons, le tout étant assujéti à la discrétion du CAP. L'employée ou l'employé peut se retirer du programme avec un préavis de dix (10) jours transmis à la direction générale.
- b) Le programme de congé à traitement différé prend automatiquement fin en cas de :
  - (i) décès de l'employée ou de l'employé;
  - (ii) si l'employée ou l'employé est déclaré excédentaire ou en cas de cessation de son emploi auprès du CAP; ou
  - (iii) si l'employée ou l'employé commence à percevoir des prestations en vertu du régime d'assurance invalidité avant le début de son congé.
- c) En cas de cessation du programme, les fonds accumulés et les intérêts accrus seront alors versés à l'employée ou l'employé (ou à sa succession ou au bénéficiaire désigné) dans les vingt (20) jours qui suivent la date de la cessation du programme (ou suivant la réception de l'avis de décès en cas de décès de l'employée ou l'employé).