

Convention collective

entre

**le Syndicat des employé-e-s de la fonction
publique de l'Ontario et sa section locale 4101**

et

**l'Équipe de santé familiale communautaire
de l'est d'Ottawa**

En vigueur du 3 juillet 2018 au 2 juillet 2021



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	1
ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE.....	1
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS	2
ARTICLE 3 – FONCTIONS DE LA DIRECTION	2
ARTICLE 4 – PRÉCOMpte DES COTISATIONS SYNDICALES	3
ARTICLE 5 – REPRÉSENTATION SYNDICALE	4
ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT	7
ARTICLE 7 – GRÈVES ET LOCK-OUTS.....	8
ARTICLE 8 – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	8
ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DES GRIEFS PAR VOIE D'ARBITRAGE	10
ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	11
ARTICLE 11 – DOSSIER PERSONNEL	12
ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ	12
ARTICLE 13 – AFFICHAGE DE POSTES	15
ARTICLE 14 – SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À PIED, ET RAPPEL	16
ARTICLE 15 – CONGÉS.....	17
ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL	19
ARTICLE 17 – SALAIRES.....	20
ARTICLE 18 – VACANCES	21
ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS	24
ARTICLE 20 – CONGÉS DE MALADIE	24
ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX	26
ARTICLE 22 – DÉPENSES.....	27
ARTICLE 23 – DIVERS.....	27
ARTICLE 24 – TERME DE LA CONVENTION	28
ANNEXE 1 – GRILLES SALARIALES	29
ANNEXE 2 – NOTES SALARIALES	37
LETTRE D'ENTENTE # 1	38
LETTRE D'ENTENTE # 2	39

PRÉAMBULE

Chacune des parties liées par cette convention cherche à :

- 1) maintenir et améliorer les relations harmonieuses et les conditions d'emploi établies entre l'employeur et le syndicat;
- 2) reconnaître l'utilité pour chacune des parties liées par cette convention de discussions et de négociations conjointes sur toute question se rapportant aux conditions de travail, à l'emploi, aux années de service;
- 3) assurer le fonctionnement harmonieux et efficace des cliniques et fournir un excellent service aux patients;
- 4) promouvoir le bon moral, le bien-être et la sécurité de tous les employés membre de l'unité de négociation;
- 5) prévoir le règlement prompt et pacifique des conflits qui peuvent survenir entre tous les employés de l'unité de négociation et l'employeur; et
- 6) promouvoir le respect mutuel entre les deux parties.

ARTICLE 1 – RECONNAISSANCE

- 1.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est l'agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s de l'Équipe de santé familiale communautaire de l'Est d'Ottawa/Eastern Ottawa Community Family Health Team, dans la ville d'Ottawa, à l'exception des superviseurs et des personnes au-dessus du rang de superviseur, les personnes employées à titre confidentiel dans des affaires concernant les relations de travail, le responsable des finances et le coordonnateur clinique et tout le personnel occupant un poste au sein de l'équipe de gestion.
- 1.02 Le travail normalement effectué par des membres de l'unité de négociation ne doit pas être effectué par des employés de l'employeur exclus de l'unité de négociation si la conséquence est qu'un employé dans l'unité de négociation est mis à pied.
- 1.03 On n'exigera pas et on ne permettra pas à un employé de l'unité de négociation de conclure une entente verbale ou écrite avec l'employeur ou son représentant qui pourrait être en conflit avec les termes de cette convention collective.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 Définitions des employés

- a) Un « **employé à temps plein** » est un employé dont l'horaire de travail régulier et continu est de trente-cinq (35) heures ou plus par semaine et qui s'engage envers l'employeur à être disponible sur une base préétablie et dont les heures de travail sont prévues aux horaires préétablis.
- b) Un « **employé à temps partiel** » est un employé dont l'horaire de travail régulier et continu est de moins de trente-cinq (35) heures par semaine.
- c) Un « **employé temporaire** » est un employé embauché pour une période précise afin de remplacer un employé en congé approuvé ou pour effectuer un travail spécifique non répétitif. La cessation d'emploi ou le congédiement d'un employé temporaire ne relève pas de la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage.

2.02 Tous les employés ont droit à un milieu de travail sain et exempt de harcèlement. L'employeur, le syndicat et les employés s'engagent à ne pas tolérer le harcèlement dans le milieu de travail.

2.03 L'employeur et le syndicat conviennent qu'est interdite la discrimination contre un employé, par l'employeur ou le syndicat, pour l'un des motifs prohibés par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*, avec ses modifications.

2.04 L'employeur et le syndicat conviennent de ne pratiquer aucune discrimination ou intimidation au sens de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario avec ses modifications éventuelles.

ARTICLE 3 – FONCTIONS DE LA DIRECTION

3.01 Sauf dans la mesure prévue par la présente convention collective, les droits et prérogatives de la direction sont exercés uniquement par l'employeur et relèvent exclusivement de ses droits et des droits de sa direction, et peuvent être exercés de manière raisonnable. Les parties, un arbitre ou un conseil d'arbitrage ne peuvent tenter d'intégrer aux dispositions de la présente convention collective un principe ou un précédent selon lequel le processus de négociation collective se substitue de quelque manière aux droits de la Direction.

Il est entendu que, sans limiter la généralité de ce qui précède, l'employeur jouit des droits suivants :

- a) Le droit de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer l'efficacité;

- b) Le droit de choisir et d'embaucher les employés et l'ensemble de l'effectif; le droit de transférer, d'affecter, de classifier, de muter, de mettre à pied, et de rappeler des employés, de leur accorder une promotion, de leur imposer une démotion et de fixer leur horaire; le droit de prendre des mesures disciplinaires contre les employés et les congédier conformément à la présente convention collective; le droit de planifier, de diriger et de contrôler ses activités;
- c) Le droit de déterminer, dans l'intérêt du fonctionnement efficace et des normes de service les plus élevées qui soient, la cotation et la classification des emplois, les heures de travail, les horaires de travail, l'attribution des tâches, les méthodes de travail, les procédures, les programmes et le lieu de travail où le service est rendu ainsi que l'emplacement du travail;
- d) Le droit en général, de gérer le fonctionnement des cliniques et, sans limiter la portée générale de ce qui précède, de déterminer le nombre de membres du personnel nécessaire, les services à fournir, les horaires de travail, les heures de travail, l'attribution des tâches, les méthodes, les procédures et le matériel applicable;
- e) Le droit d'établir, d'appliquer et de modifier de temps à autre les règles et règlements raisonnables que les employés doivent observer. L'employeur doit préparer une copie écrite de ces règles et règlements et la mettre à la disposition du président de la section locale;
- f) Le droit de déterminer toutes les autres fonctions et prérogatives qui reviennent exclusivement à l'employeur et de les exercer, sauf lorsqu'elles sont expressément limitées par les dispositions de la présente convention.

ARTICLE 4 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 4.01 À partir de la période de paie la plus proche de la date d'entrée en vigueur de cette convention collective, un montant égal à la cotisation syndicale mensuelle est retenu sur la rémunération de chaque employé de l'unité de négociation. La cotisation mensuelle doit correspondre au montant établi par le service de la comptabilité du SEFPO. De plus, l'employeur doit déduire les cotisations syndicales sur chaque augmentation salariale à effet rétroactif.
- 4.02 Les précomptes ainsi déduits doivent être versés au service de la comptabilité du SEFPO à l'adresse suivante : 100, chemin Lesmill, Toronto (Ontario) M3B 3P8, et être remis avant le 21^e jour du mois qui suit celui au cours duquel les prélèvements ont été effectués. Les chèques doivent être accompagnés d'une liste des noms et numéros d'assurance sociale des employés sur la rémunération desquels les précomptes ont été retenus.

- 4.03 L'employeur s'engage à fournir à chaque employé dans l'unité de négociation un relevé T-4 aux fins d'impôt qui indique les cotisations syndicales prélevées.
- 4.04 Le syndicat convient d'indemniser et de dégager de toute responsabilité l'employeur contre toutes les réclamations qui découlent des retenues faites et des remboursements versés conformément au présent article.
- 4.05 Mensuellement, l'employeur s'engage à aviser le bureau régional du syndicat par écrit les noms de chaque nouvel employé et ainsi que ceux qui ont quitté l'unité de négociation.

ARTICLE 5 – REPRÉSENTATION SYNDICALE

5.01 Activité syndicale sur les lieux

Le syndicat convient que ni lui ni ses agents, mandataires, représentants et membres ne doivent mener de campagne de recrutement, organiser des réunions ou d'autres activités syndicales dans les locaux de l'employeur ou durant les heures de travail de l'employeur avant d'avoir obtenu l'approbation de ce dernier, sauf lorsque cela est prévu expressément dans la présente convention.

L'employeur convient de reconnaître : un comité de négociation et un comité patronal-syndical, des délégués syndicaux.

- 5.02 L'employeur et ses représentants conviennent de ne pas pratiquer aucune intimidation, discrimination, ingérence, restriction ou coercition à l'égard d'une employée ou d'un employé du fait qu'elle ou il est syndiquée ou non, ou qu'elle ou il participe activement ou non au syndicat.

5.03 Délégués

- a) Le syndicat doit communiquer par écrit à l'employeur le nom de ses délégués et membres des comités et l'employeur n'est pas tenu de les reconnaître jusqu'à ce qu'il ait reçu un avis écrit à cet égard.
- b) Tous les membres des comités et les délégués doivent avoir terminé leur période de probation.
- c) Le syndicat et l'employeur s'entendront sur le lieu et l'heure des réunions traitant des plaintes ou des griefs.
- d) Les délégués ne subissent aucune perte de salaire lorsqu'ils assistent aux réunions avec l'employeur pendant leurs heures de travail régulières prévues à l'horaire, jusqu'à l'arbitrage exclusivement.

5.04 Renseignements aux nouveaux employés

L'employeur s'engage à informer les nouveaux employés de l'existence d'une convention collective et leur carte de membres. Au moment de l'embauche, le syndicat sera avisé du nom, de l'adresse, de l'adresse courriel (le cas échéant) et numéro de téléphone, de la date d'embauche, de la classification et du secteur de service de l'employé.

5.05 a) Le syndicat reconnaît que les délégués syndicaux ont leur travail régulier à faire pour le compte de l'employeur. Les délégués syndicaux obtiendront la permission du superviseur approprié avant de quitter leur travail. On ne refusera pas une telle permission, sans raison valable.

5.06 Unité de négociation syndicale

L'employeur reconnaît le droit du syndicat de sélectionner et de nommer un maximum de trois (3) délégués syndicaux parmi les employés de l'unité de négociation. Ces délégués syndicaux ont le devoir de représenter le syndicat et ses membres dans les diverses questions patronales-syndicales, et de traiter des plaintes et griefs formulés selon la procédure de règlement des griefs élaborée dans cette convention collective. Un délégué sera identifié comme le délégué syndical principal. Les délégués ne subissent aucune perte de salaire lorsqu'ils assistent aux réunions avec l'employeur pendant leurs heures de travail régulières prévues à l'horaire, jusqu'à l'arbitrage exclusivement.

5.07 Comité de négociation

a) L'employeur reconnaît le comité de négociation syndical qui comprendra le conseiller syndical du SEFPO ainsi que trois (3) employés élus ou nommés parmi les membres de l'unité d'accréditation et dont les tâches consistent à négocier une convention collective, les amendements à une telle convention collective et son renouvellement avec les représentants de l'employeur.

b) Il est entendu que l'employé membre du comité de négociation qui assiste à une rencontre de négociation pendant ses heures régulières de travail en présence des représentants de l'employeur, ne subit pas de perte de son salaire régulier ni des avantages sociaux en raison de sa participation à une telle rencontre.

c) L'employeur accordera aussi aux membres du comité de négociation une libération syndicale non payée afin de préparer les négociations.

5.08 Comité patronal-syndical

Lorsque les deux parties conviennent d'un commun accord qu'il existe des questions qui les intéressent et les préoccupent et qu'il serait bon d'en discuter à

une réunion du comité patronal-syndical pendant la durée de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent.

Un comité patronal-syndical est créé et se compose d'un maximum de deux (2) représentants du syndicat et d'un maximum de deux (2) représentants de l'employeur. Une demande de réunion prévue aux présentes doit être faite par écrit avant la date proposée et accompagnée de l'ordre du jour des questions proposées, qui n'incluent pas les questions faisant autrement l'objet d'un grief ou de la négociation de la modification ou du renouvellement de la présente convention.

Tout représentant qui assiste à ladite réunion pendant les heures de travail prévues à l'horaire régulier ne subit pas de perte de salaire régulier en raison de sa présence à cette réunion.

- 5.09 Lorsqu'il entend prendre une mesure disciplinaire à l'égard d'un employé, à l'exception d'avertissements oraux et écrits, l'employeur doit aviser l'employé au préalable afin qu'il puisse communiquer avec son représentant syndical pour qu'il soit présent à ladite réunion. Lorsque l'employé renonce au droit d'être représenté par le syndicat pendant l'entrevue, l'employé doit remplir et signer une renonciation qui doit être fournie au représentant syndical désigné.
- 5.10 À la condition de signifier un avis à l'employeur, un conseiller syndical du SEFPO peut au besoin aider les employés et les comités. Le syndicat reconnaît que ce droit ne doit pas perturber les opérations de l'employeur.

5.11 Copies de la convention

L'employeur et le syndicat désirent que chaque employé soit familier avec les dispositions de cette convention et de ses droits et obligations s'y rattachant. L'employeur s'engage à fournir une copie de la convention collective par satellite à ses frais et mettre une copie sur le système informatique.

5.12 Tableau d'affichage

L'employeur fournira un tableau d'affichage sur chaque lieu de travail pour afficher les avis du syndicat.

- 5.13 Toute correspondance générale de l'employeur destinée au syndicat sera adressée au délégué principal, avec copie conforme au conseiller syndical du SEFPO.

ARTICLE 6 – HARCÈLEMENT

6.01 Engagement de l’Équipe de Santé Familiale Communautaire de l’Est d’Ottawa

L’ÉSFCEO s’engage à se conformer aux dispositions de la Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST) et à offrir un environnement de travail sain et sécuritaire en traitant ses employés, ses patients, bénévoles et stagiaires avec respect, équité et dignité. La violence et le harcèlement en milieu de travail ne seront pas tolérés.

6.02 Énoncé de la politique

a) L’ÉSFCEO :

- i. va déployer des efforts raisonnables pour identifier les risques de violence au travail afin de les minimiser ou de les éliminer;
- ii. ne tolérera aucun type de violence ou de harcèlement, que ce soit sur les lieux de travail ou encore lors d’activités connexes au travail, en prenant tous les moyens raisonnables pour dissuader de tels comportements lorsqu’ils surviennent;
- iii. entend prendre toutes mesures appropriées et raisonnables à l’égard de quiconque contreviendrait à la présente politique;

6.03 Représailles

L’ÉSFCEO encourage tous les employés, bénévoles et stagiaires ainsi que sa clientèle à lui signaler tous les incidents de violence et de harcèlement psychologique ou sexuel indépendamment de l’identité du contrevenant ou de la contrevenante.

L’ÉSFCEO ne tolérera aucune forme de représailles contre un employé ayant formulé une plainte légitime dans le cadre de cette politique. Il en est de même pour chaque personne impliquée dans l’enquête sur l’incident. Des mesures disciplinaires pourront être prises contre tout instigateur de représailles.

6.04 L’employeur et le syndicat conviennent qu’est interdite la discrimination contre un employé, par l’employeur ou le syndicat, pour l’un des motifs prohibés par le *Code des droits de la personne de l’Ontario*, avec ses modifications.

ARTICLE 7 – GRÈVES ET LOCK-OUTS

7.01 Il n'y aura pas de grève ou de lock-out pendant la durée de la convention. Les mots "grève" et "lock-out" sont interprétés au sens que l'entend la *Loi sur les relations de travail de l'Ontario*.

ARTICLE 8 – PROCÉDURES DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Un grief est défini comme tout différend entre l'employeur et un de ses employés ou le syndicat au sujet de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou d'une violation alléguée aux dispositions de la convention collective, y compris la compétence d'un arbitre à trancher une question en litige.

8.02 Les parties conviennent de régler les plaintes le plus rapidement possible et de manière ordonnée et, avant de déposer une plainte, la question en litige doit être soumise au supérieur immédiat de l'employé concerné dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné lieu à la plainte. Le supérieur immédiat doit répondre dans les dix (10) jours ouvrables. Après quoi, l'employé peut déposer un grief par écrit, en commençant au palier 1, dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du supérieur immédiat.

8.03 Palier 1

L'employé remet à son supérieur immédiat, par l'entremise du syndicat, un grief par écrit signé, indiquant l'objet de la plainte, la clause de la convention qui a été présumément violée et le redressement demandé. Le supérieur immédiat fait connaître sa décision par écrit au plaignant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Si le supérieur immédiat de l'employé est le directeur général, la procédure de règlement des griefs commence au palier 2.

8.04 Palier 2

En cas d'échec du règlement au palier 1, le grief peut être exposé au directeur général par écrit dans une période de dix (10) jours ouvrables suivant la date de la réponse au palier 1. Le directeur général ou son délégué convoquera une rencontre avec l'employé concerné et son représentant syndical. La rencontre aura lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant la demande. Le directeur général ou son délégué rendra sa décision et exposera les raisons d'une telle décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

8.05 Suspension ou renvoi (mesure disciplinaire)

Un employé qui a terminé sa période de probation dépose son grief au palier 2 de la procédure de règlement des griefs, dans les vingt (20) jours ouvrables du renvoi ou de la suspension.

8.06 Grief syndical

Un grief touchant directement un litige entre l'employeur et le syndicat doit être déposé au palier 2 dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident ayant donné lieu à la plainte.

8.07 Grief collectif

Lorsqu'un différend portant sur une question d'application ou d'interprétation générale survient, le syndicat a le droit de déposer un grief au nom d'un employé ou d'un groupe d'employés en commençant au palier 1 de la procédure de règlement des griefs. Il est entendu que le grief doit être déposé dans les dix (10) jours ouvrables suivant les circonstances qui ont donné lieu au grief.

8.08 Grief de la direction

L'employeur a le droit de déposer un grief au nom de la direction. Il doit le faire par écrit et le remettre au délégué syndical principal dans les dix (10) jours ouvrables après que l'incident en cause a eu lieu ou aurait raisonnablement dû être porté à l'attention de la partie plaignante.

Le syndicat convoquera l'employeur à une rencontre qui doit avoir lieu dans les dix (10) jours ouvrables suivant le dépôt du grief. Le syndicat doit rendre sa décision et exposer les raisons d'une telle décision par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre.

8.09 Réponse aux griefs

Une réponse à un grief, avec explications à l'appui, doit être soumise par écrit à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs. Lorsqu'aucune réponse n'est reçue dans les délais prévus, le grief peut être renvoyé au palier suivant de la procédure de règlement des griefs, jusqu'à et incluant l'arbitrage.

8.10 Délais

Les délais susmentionnés pour la procédure de règlement des griefs sont obligatoires et le défaut de les respecter de manière rigoureuse, sauf par une entente écrite des parties, fait en sorte que le grief est réputé avoir été abandonné.

Le terme “jours ouvrables” dans les articles 8 et 9 exclut les samedis, les dimanches et les jours fériés, tel que stipulé à l'article 19.

Aucune question ne peut aller en arbitrage si elle n'a pas déjà suivi toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs en temps voulu. Le mandat de l'arbitre se limite au grief et à l'interprétation de la convention collective.

- 8.11 L'employé a le droit d'être accompagné par un représentant syndical à toutes les étapes de la procédure de griefs.
- 8.12 Entente sans appel et exécutoire

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

ARTICLE 9 – RÈGLEMENT DES GRIEFS PAR VOIE D'ARBITRAGE

- 9.01 Lorsque les parties n'ont pas réglé un grief selon la procédure établie à l'article 8, l'une ou l'autre des parties peut, dans les vingt (20) jours ouvrables après avoir procédé à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs stipulées dans cette convention, aviser l'autre partie par écrit de son désir de renvoyer le différend ou l'allégment en arbitrage. Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les vingt (20) jours ouvrables, la question est réputée être réglée. L'avis doit contenir le nom de trois personnes proposées pour agir à titre d'arbitre unique.

Le destinataire de l'avis doit, dans les dix (10) jours ouvrables, informer l'autre partie si l'une ou l'autre des personnes proposées par la première partie est acceptable pour jouer le rôle d'arbitre unique et, si le destinataire de l'avis n'est pas en mesure de convenir de l'une ou l'autre de ces trois personnes, il doit nommer trois personnes qu'il juge capables d'agir en tant qu'arbitres uniques dans cette cause.

Si les parties sont incapables de s'entendre sur la nomination d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministère du Travail de nommer un arbitre.

- 9.02 Les parties peuvent, dans des circonstances exceptionnelles seulement, mutuellement convenir par écrit de substituer un conseil d'arbitrage à l'arbitre unique au moment du renvoi en arbitrage conformément à l'article 9.01. Dans un tel cas, la partie renvoyant le grief en arbitrage doit, en même temps qu'elle envoie l'avis d'arbitrage à l'autre partie, fournir le nom de l'assesseur qu'elle a choisi. Le destinataire de l'avis doit, dans les dix (10) jours ouvrables, informer l'autre partie du nom de l'assesseur qu'elle a choisi pour siéger au conseil d'arbitrage. Les assesseurs ainsi sélectionnés doivent, dans les dix (10) jours ouvrables de la nomination du deuxième assesseur, nommer une troisième personne qui agira à titre de président du conseil. Si le destinataire de l'avis ne nomme pas une

personne ou si les deux assesseurs nommés ne parviennent pas à s'entendre sur un président dans le délai stipulé, la nomination devra être faite par le ministre du Travail pour la province de l'Ontario sur demande de l'une ou l'autre des deux assesseurs nommés.

- 9.03 L'arbitre unique ou le conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à changer, modifier ou amender les dispositions de la présente convention, ni à remplacer l'une ou l'autre de ses dispositions par d'autres dispositions, ni à prendre de décision incompatible avec la présente convention, ni d'une façon ou d'une autre, à modifier, ajouter à ou amender l'une ou l'autre des dispositions de cette convention.
- 9.04 Les parties à cette convention s'engagent à payer chacune la moitié de la rémunération et des frais des assesseurs nommés au conseil d'arbitrage, et à partager à parts égales la rémunération et les frais du président ou de l'arbitre unique, le cas échéant.
- 9.05 Il est convenu que l'arbitre unique, le président d'un conseil d'arbitrage ou le conseil d'arbitrage, qu'il soit nommé conformément à cet article ou conformément aux termes des articles 48 ou 49 de la *Loi de 1995 sur les relations de travail de l'Ontario*, avec ses modifications éventuelles, est lié par les exigences de la procédure de grief et d'arbitrage énoncée à la présente.
- 9.06 Aucune des personnes qui auraient participé dans la négociation de cette convention ou son renouvellement par la suite ne peut être nommée au conseil d'arbitrage.
- 9.07 L'employeur accordera un congé payé à tout employé assigné à comparaître à l'audience d'arbitrage ou dont la présence y est nécessaire pour l'employeur.

ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 10.01 L'employeur et les employés prendront des mesures raisonnables pour assurer la santé et la sécurité sur les lieux de travail en se conformant aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* et de ses règlements d'application, incluant les dispositions traitant de la violence au travail.
- 10.02 Un comité mixte sur la santé et la sécurité au travail est formé conformément aux dispositions de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* avec ses modifications éventuelles. Le syndicat nomme un représentant par lieu de travail qui siégera au comité.

ARTICLE 11 – DOSSIER PERSONNEL

- 11.01 À la condition de signifier un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables au directeur général ou son délégué, un employé a le droit de vérifier le contenu de son dossier personnel et d'obtenir une copie du/des documents voulu(s). Avec le consentement écrit de l'employé et sous condition d'un avis d'au moins trois (3) jours ouvrables au directeur général ou son délégué, un représentant syndical ou délégué syndical a également le droit d'avoir accès au dossier personnel d'un employé.
- 11.02 Les mesures disciplinaires qui entraînent la suspension ou le congédiement d'un employé doivent être confirmées à l'employé concerné par un avis écrit portant les détails de telles mesures. Une copie de cet avis doit également être envoyée au syndicat.
- 11.03 Toute mention de mesure disciplinaire sera enlevée du dossier de l'employé et détruite vingt-quatre (24) mois après son imposition, à moins qu'une nouvelle mesure disciplinaire, qui n'est pas subséquemment annulée par la procédure de griefs, soit imposée pendant cette période.
- 11.04 Une copie de toute appréciation de rendement est remise à l'employé. L'employé peut y joindre ses commentaires.

ARTICLE 12 – ANCIENNETÉ

- 12.01 L'ancienneté est définie comme la durée de service continu dans l'unité de négociation, à partir de la dernière date d'embauche par l'employeur. Ceci inclut le service continu auprès de l'employeur avant l'accréditation ou la reconnaissance syndicale.
- 12.02 a) L'ancienneté des employés à temps plein se compte en termes d'années, mois et jours depuis leurs dernières dates d'embauche.
b) L'ancienneté des employés à temps partiel s'accumule par tranche de 1820 heures de travail payées au sein de l'unité de négociation à partir de leurs dernières dates d'embauche. Un employé à temps partiel ne peut accumuler plus d'une année (1) d'ancienneté pendant une année civile.

12.03 Liste d'ancienneté

Une fois par année, l'employeur remettra une liste d'ancienneté au délégué principal de l'unité de négociation. Cette liste comprendra la classification de chaque employé syndiqué ainsi que le total de son ancienneté. La liste sera affichée aux babilards syndicaux.

12.04 Période de probation

Tous les nouveaux employés seront en stage probatoire pendant une durée de six (6) mois. La période de probation peut, à la discrétion de l'employeur, être prolongée pour une période maximale de trois (3) mois.

De plus, la période de probation peut, à la discrétion de l'employeur, être prolongée pour une période équivalente à la durée du congé de maladie dont a bénéficié l'employé au cours de sa période de probation. L'ancienneté du nouvel employé débutera à la fin de son stage probatoire; mais elle sera calculée à partir de la date du début de son emploi.

Le congédiement d'un employé en probation peut se faire à tout moment durant sa période de probation. Le renvoi ou le congédiement d'un employé pendant la période de probation est à la seule discrétion de l'employeur et ne relève pas des procédures de règlement des griefs et d'arbitrage.

Pour un nouvel employé de secrétariat engagé par l'entremise d'une agence de placement, le temps passé à l'emploi de l'agence, chez l'employeur, sera compté dans son stage probatoire.

12.05 Un employé perdra son ancienneté et ses années de service et son emploi est réputé avoir pris fin dans les circonstances suivantes :

- i) lorsqu'il donne sa démission ou prend sa retraite;
- ii) lorsqu'il est congédié pour un motif valable et n'est pas réintégré en vertu des dispositions sur les procédures de règlement des griefs et/ou d'arbitrage de la présente;
- iii) s'absente du travail pendant une période de plus de trois (3) jours ouvrables sans autorisation et sans fournir de raison satisfaisante à l'employeur;
- iv) ne retourne pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un rappel après une mise à pied, ou toute autre période supérieure convenue avec l'employeur;
- v) est mis à pied pendant une période de plus de douze (12) mois;
- vi) lorsqu'il ne retourne pas au travail à la fin d'un congé autorisé sans motif satisfaisant ou utilise un congé autorisé à des fins autres que celles pour lesquelles il est prévu;
- vii) l'employé est absent en raison d'une maladie, d'une invalidité ou parce qu'il reçoit des prestations en vertu de la *Loi sur la sécurité professionnelle* et

l'assurance contre les accidents au travail pendant une période de vingt-quatre (24) mois;

12.06 Conséquence d'un congé autorisé

- a) Un employé conserve et accumule ses droits d'ancienneté s'il est absent de son travail à cause de la maladie, d'une mise à pied, d'activités syndicales, d'un congé de maternité et/ou d'un congé parental ou d'un congé autorisé rémunéré.
- b) Pendant un congé autorisé non rémunéré d'une durée de plus de trente (30) jours civils consécutifs, les crédits de service aux fins des hausses salariales, des vacances, des congés de maladie ou de tout autre avantage dont il est question dans les présentes ou ailleurs, sont suspendus; les avantages sociaux en question sont réduits proportionnellement, et la date de l'anniversaire d'entrée en fonction de l'employé est ajustée en conséquence.
- c) L'employé en congé autorisé rémunéré continue de payer sa part des primes et l'employeur continu de payer sa part des primes. L'employé en congé autorisé non rémunéré doit payer la totalité des cotisations des portions employé et employeur au complet s'il/elle voudrait continuer leur assurance collective pendant leur congé non rémunéré. Les primes doivent être payées par chèque postdaté.
- d) Il est également entendu que, pendant ce congé autorisé non rémunéré, l'accumulation de l'ancienneté aux fins de l'ancienneté, de promotion, de mutation ou de mise à pied est suspendue.

Nonobstant la disposition 12.06 d), l'ancienneté s'accumule pendant un congé de maternité ou un congé parental.

12.07 Un employé syndiqué qui accepte volontairement une affectation temporaire ou intérimaire à un poste non compris dans l'unité de négociation tel que stipulé à l'article 1.01 cesse de payer des cotisations syndicales et d'appartenir au syndicat. Pour une période maximale de six (6) mois, l'employé qui occupe un tel poste conserve son ancienneté et durant cette même période conserve le droit d'être retourné à son ancien poste en donnant un avis écrit de vingt (20) jours ouvrables à l'employeur. De même, l'employeur peut retourner l'employé à son ancien poste ou à un poste semblable en donnant par écrit un avis de vingt (20) jours ouvrables. L'employé retourne à la fin de son affectation temporaire au poste qu'il occupait avant son affectation temporaire ou intérimaire.

Sur entente écrite entre l'employeur et le syndicat, l'affectation peut être prolongée aux mêmes conditions pour une période additionnelle allant jusqu'à six (6) mois.

ARTICLE 13 – AFFICHAGE DE POSTES

13.01 Affichage

Lorsqu'un poste permanent est vacant ou qu'un nouveau poste est créé dans l'unité de négociation et que l'employeur décide de le combler, l'employeur doit envoyer un avis par courriel à tous les employés syndiqués et afficher un avis sur les babillards syndicaux. Une copie de l'avis sera remise en même temps au délégué syndical principal. L'avis contiendra les renseignements suivants :

- 1) le statut (c.-à-d., temps-plein, temps-partiel, temporaire)
- 2) le titre et la description du poste
- 3) le lieu de travail
- 4) les heures de travail et l'échelle salariale
- 5) les exigences et qualifications requises pour le poste
- 6) la date limite pour soumettre sa candidature

Les renseignements figurant dans les postes affichés ne sont donnés qu'à des fins d'information.

13.02 Le poste doit être affiché pendant les trente (30) jour suivant, pour une période de sept (7) jours ouvrables. Les candidatures doivent être soumises par écrit auprès du Directeur général ou son délégué à l'intérieur de ce délai. La sélection est effectuée conformément au présent article.

13.03 Promotion et Mutation

Les employés sont sélectionnés à des postes en fonction de leurs compétences, de leurs aptitudes, de leur expérience et de leurs qualifications pertinentes. Lorsque ces facteurs sont relativement égaux, l'ancienneté devient le facteur dominant.

13.04 Période d'essai

Suivant un affichage interne, l'employé qui aura été nommé à un poste aura droit à une période d'essai de trois (3) mois au cours de laquelle l'employeur doit déterminer s'il peut remplir les fonctions de l'emploi de manière satisfaisante. À la fin de cette période, l'employé peut choisir de retourner à son ancien poste. Il est entendu que pendant la période d'essai ou à la fin de celle-ci, l'employeur peut, à son entière discrétion, exiger que l'employé retourne à son ancien poste, sans perte d'ancienneté.

Dans le cas du retour d'un employé à son ancien poste, tout autre employé occupant ce poste-là sera lui aussi retourné à son ancien poste. S'il s'agit d'un employé nouvellement embauché, celui-ci perdra son poste.

13.05 L'employeur s'engage à communiquer au syndicat toutes les nominations et tous les retours selon 12.04 dans les cinq (5) jours ouvrables.

13.06 Postes temporaires ou intérimaires

Les postes temporaires d'une durée de plus de six (6) mois seront affichés pendant sept (7) jours ouvrables. Les clauses 12.01, 12.03, 12.04 et 12.05 s'appliquent aux affichages temporaires ou intérimaires. À la fin du poste temporaire ou intérimaire, l'employé retourne à son poste permanent. Il ne subira aucune perte d'avancement dans les échelons de salaire.

13.07 S'il n'y a pas de postulant qualifié, selon les critères mentionnés à l'article 12.03, pour le poste affiché, l'employeur peut pourvoir le poste vacant avec un candidat ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 14 – SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À PIED, ET RAPPEL

14.01 En cas de mise à pied permanente ou à long terme, l'employeur doit signifier aux employés touchés le préavis minimum et leur verser les indemnités de cessation d'emploi, le cas échéant, exigées par la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, dans sa version modifiée.

14.02 Procédure de mise à pied

- a) En cas de mise à pied, l'employeur doit mettre à pied les employés dans l'ordre inverse de leur ancienneté selon leur classification, à condition qu'il reste en poste des employés possédant les compétences, les aptitudes et les qualifications requises pour effectuer le travail.
- b) Un employé visé par une mise à pied peut exercer l'un ou l'autre des droits suivants :
 - i) accepter la mise à pied; ou
 - ii) supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté dans l'unité d'accréditation, dans un poste équivalent ou de classification salariale moindre ou équivalente au sein de l'unité de négociation, à la condition que l'employé visé par la mise à pied possède les qualifications requises pour occuper le poste. L'employé qui choisit de supplanter un autre employé ayant moins d'ancienneté devra informer l'employeur par écrit de son intention et identifier le poste revendiqué dans les sept (7) jours ouvrables

suivant la réception de son avis de mise à pied. En cas de défaut de le faire, l'employé est réputé avoir accepté la mise à pied.

14.03 Droit de rappel

- a) Lorsqu'un poste devient disponible, les employés mis à pied sont rappelés par ordre d'ancienneté, pourvu qu'il possède les compétences, les aptitudes et les qualifications requises pour effectuer le travail.
- b) Il est de la responsabilité exclusive de l'employé qui a été mis à pied d'aviser l'employeur de son intention de retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date à laquelle il a reçu, par courrier recommandé, un avis envoyé à la dernière adresse dans le dossier de l'employeur (cet avis est réputé avoir été reçu à la deuxième date de mise à la poste), et de retourner au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis. L'avis doit indiquer le poste auquel l'employé a le droit d'être rappelé ainsi que la date et l'heure auxquelles il doit se présenter au travail. L'employé a la responsabilité exclusive de la consignation de son adresse exacte au dossier de l'employeur.
- c) Un employé mis à pied conserve ses droits de rappel pendant une période de douze (12) mois.

ARTICLE 15 – CONGÉS

15.01 Un employé en congé sans solde en vertu du présent article peut maintenir sa couverture d'assurance s'il paie la totalité des coûts des assurances collectives subventionnés auxquels il participe et si le régime d'assurance le permet.

15.02 Libération syndicale

- a) L'employeur accordera aux membres de l'unité de négociation une absence sans solde, jusqu'à un maximum cumulatif de dix (10) jours par année, pour participer aux fonctions syndicales. Une demande préalable doit être soumise à l'employeur, par écrit, au moins dix (10) jours avant l'absence demandée. Les journées consacrées à la préparation de la négociation de la convention collective et à la négociation de la convention collective ne seront pas comptabilisées dans le total de dix (10) jours.
- b) Tout employé élu à un poste de membre de l'exécutif du SEFPO a droit, sur demande écrite à l'employeur, à une libération à temps plein ou à une libération occasionnelle avec remboursement du salaire et des avantages sociaux par le syndicat pour la durée de ce mandat électif. Tout employé ainsi libéré à temps plein peut reprendre son poste après un préavis d'au moins quarante-cinq (45) jours.

15.03 Congé autorisé non rémunéré

- a) Un employé à temps plein ou à temps partiel qui a au moins un (1) an de service peut, avec l'autorisation et à la discréction entière de l'employeur, prendre un congé non rémunéré pour une période déterminée d'au plus trente (30) jours civils sans perte d'ancienneté. Une telle demande doit être présentée par écrit au gestionnaire approprié.
- b) Un employé à temps plein ou à temps partiel qui a au moins deux (2) ans de service peut, avec l'autorisation et à la discréction entière de l'employeur, prendre un congé non rémunéré pour une période déterminée d'au plus douze (12) mois. Une telle demande doit être présentée par écrit au gestionnaire approprié.

15.04 À la discréction de l'employeur et conformément aux modalités de la politique sur la Formation et le perfectionnement professionnel, avec ses modifications éventuelles, un employé à temps plein ou à temps partiel peut bénéficier d'un congé autorisé rémunéré aux fins de formation continue liée à son emploi; jusqu'à cinq (5) jours dans le cas d'un employé à temps plein et au prorata des heures travaillées dans le cas d'un employé à temps partiel.

15.05 Congé de deuil

- a) En cas de décès du conjoint (y compris un conjoint de fait et un partenaire de même sexe), d'un enfant, du père, de la mère, du frère, de la sœur, de la belle-mère, du beau-père, d'une bru, d'un gendre, d'un des grands-parents, d'un des petits-enfants d'un employé, ou de d'autres personnes à la discréction du directeur général, l'employeur accordera un congé autorisé payé d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Toutefois, deux jours consécutifs parmi les cinq (5) peuvent être reportés pour assister à l'enterrement. L'employé doit utiliser l'une (1) de ces journées pour assister aux funérailles ou à toute autre cérémonie équivalente.

Si les funérailles ont lieu à un endroit situé à deux cent cinquante (250) kilomètres ou plus du domicile de l'employé, sur demande, l'employé peut à la discréction de l'employeur, obtenir jusqu'à un maximum de deux (2) jours de congé payés supplémentaires.

- b) En cas de décès d'un des grands-parents du conjoint de l'employé, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un neveu, d'une nièce, d'une tante ou d'un oncle, l'employeur doit accorder une (1) journée de congé payée à l'employé. Il est entendu que pour les employés à temps partiel ces congés sont accordés au prorata des heures travaillées.

Si les funérailles ont lieu à un endroit situé à deux cent cinquante (250) kilomètres ou plus du domicile de l'employé, sur demande, l'employé peut à

la discrétion de l'employeur, obtenir jusqu'à un maximum de deux (2) jours de congé payés supplémentaires.

15.06 Congé de service judiciaire

L'employeur accordera un congé sans perte de service ou d'ancienneté à l'employé qui est assigné comme juré ou à témoigner devant un tribunal. L'employé se fera payer son salaire habituel pour chaque jour d'absence à ce titre, moins toute indemnité de service judiciaire qu'il reçoit du tribunal, excluant tout remboursement des frais de déplacement, de repas et autres frais. L'employé doit présenter à l'employeur une preuve de signification et le montant du paiement.

15.07 Congé de maternité et congé parental

L'employeur accordera un congé de maternité et un congé parental conformément à la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, avec ses modifications éventuelles.

15.08 Pour la durée de la présente convention, la politique sur les congés de traitement différé, avec ses modifications éventuelles telles que déterminées à l'entière discrétion de l'employeur, s'appliquera aux employés de l'unité de négociation et ce, conformément aux modalités de cette politique.

ARTICLE 16 – HEURES DE TRAVAIL

Les dispositions suivantes visent à définir les heures normales de travail et ne constituent pas une garantie des heures de travail par jour ou semaine ou des jours de semaines.

- 16.01**
 - a)** La semaine normale de travail pour les employés à temps plein est de trente-cinq (35) heures (excluant les périodes de repas).
 - b)** L'horaire de travail pour les employés à temps partiel est de moins de trente-cinq (35) heures.
 - c)** L'employeur détermine à sa discrétion les heures, et les jours, et les quarts de travail requis pour toutes les semaines de travail.
- 16.02** Les employés ont droit à une pause-repas non-payée d'une heure si un employé doit travailler plus de cinq (5) heures consécutives pendant son quart. L'employeur doit prévoir une période de repos payée de quinze (15) minutes pour chaque tranche de 3,5 heures consécutives de travail. Il est entendu que la pause-repas ainsi que les périodes de repos, ne peuvent être accumulées ni transférées à d'autres jours et ne peuvent être utilisées pour s'ajouter à l'heure d'arrivée ou du départ.

Un employé qui travaille en soirée a droit à une période de repos de 15 minutes entre 16h30 et 20h00 sera rémunéré pour la période de sa pause s'il est tenu de la prendre à son bureau, faute de remplacement.

16.03 Durant les heures régulières de travail de l'employé, si ce dernier a à se déplacer entre deux bureaux satellites de l'employeur ou à tout autre endroit requis par le travail qui est dûment autorisé au préalable par l'employeur, ce temps sera réputé comme étant du temps de travail.

16.04 Heures supplémentaires

- a) Les heures supplémentaires sont les heures travaillées au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine. Ces heures doivent être pré-autorisées par le gestionnaire approprié.
- b) L'employé accumulera des congés compensatoires lorsqu'il est autorisé à travailler des heures supplémentaires. Il accumulera un congé compensatoire à temps simple pour toutes les heures travaillées au-delà de trente-cinq (35) heures par semaine jusqu'à quarante-quatre (44) heures par semaine. Il accumulera un congé compensatoire à temps et demi pour toutes les heures travaillées au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine.
- c) L'employé peut, au cours d'une année civile, accumuler ses heures supplémentaires jusqu'à un maximum de **vingt-huit (28)** heures par année à son taux horaire régulier qu'il pourra prendre à titre de congé compensatoire.
- d) Les congés compensatoires sont pris à un moment convenu entre l'employé et le gestionnaire approprié.
- e) Aucun cumul des paiements, dédoublement des prestations ou des taux majorés n'est autorisé.

16.05 À son entière discrétion, l'employeur peut autoriser un horaire flexible de travail.

16.06 Prime de soir

Tous les employés syndiqués travaillant le soir (à partir de 16h30) reçoivent une prime de soirée de deux dollars (2.00\$) par heure travaillée.

ARTICLE 17 – SALAIRES

17.01 Les employés sont payés par dépôt direct à chaque deux (2) semaines. Chaque employé reçoit un état détaillé de son salaire et de ses retenues. Les salaires et les augmentations sont payés conformément à l'échelle salariale établie en vigueur pour les diverses catégories d'emploi à l'Annexe 1.

17.02 L'employeur verse le salaire de l'employé par dépôt bancaire direct au compte de l'institution bancaire du choix de l'employé. L'employeur se réserve le droit de modifier la période de paie, à sa discrétion et à la signification d'un avis au syndicat.

17.03 Avancement dans les échelons

Pour tous les employés à temps plein, l'avancement dans les échelons s'effectue sur une base annuelle, à la date d'anniversaire. Pour les autres catégories d'employés de moins de 21 heures par semaine, l'avancement dans les échelons a lieu à toutes les 1820 heures travaillées (y compris toute période de vacances payées).

Le positionnement initial d'un employé sur une échelle salariale au moment de son embauche se fait sur la base de l'équivalence d'un échelon pour chaque année d'expérience pertinente à temps plein.

17.04 Lorsque l'employeur crée une nouvelle classification couverte par les dispositions de la présente convention collective, il doit en déterminer le taux de salaire et en informer le syndicat. Si la section locale conteste ce taux, elle peut demander une rencontre avec l'employeur afin de tenter de négocier un taux acceptable aux deux parties. Cette demande doit être faite dans les sept (7) jours civils suivant la réception de l'avis concernant cette nouvelle classification et son salaire. Si les parties sont incapables de s'entendre, le différend peut alors être soumis à l'arbitrage, de la façon convenue aux présentes, dans les quinze (15) jours civils suivant ladite réunion. La décision de l'arbitre est définitive et contraignante pour les deux parties.

17.05 Si le Ministère de la Santé et des soins de longue durée devait augmenter l'enveloppe budgétaire de l'Employeur attribuable aux salaires des employés visés par la présente convention, l'Employeur s'engage à verser cette augmentation aux employés en suivant les conditions établies par le Ministère de la Santé et des soins de longue durée. Les employés qui ne sont plus à l'emploi de l'Employeur, ont droit aux surplus rétroactifs et l'employeur doit les contacter à leur dernière adresse et numéro téléphone pour aviser du surplus et organiser paiement. A noter que seule l'enveloppe budgétaire salariale peut affecter le salaire des employés.

ARTICLE 18 – VACANCES

18.01 Les employés doivent présenter leur demande de vacances au Directeur général ou son délégué au plus tard le 15 avril de l'année pour des vacances entre le 1^{er}

mai et le 31 octobre, ou avant le 15 octobre pour des vacances entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

Le calendrier de vacances pour la période du 1^{er} mai au 31 octobre doit être affiché au plus tard le 30 avril de chaque année et le calendrier de vacances pour la période du 1^{er} novembre au 30 avril doit être affiché au plus tard le 31 octobre de chaque année.

Il est entendu que les employés du même satellite doivent s'entendre sur le choix de leurs vacances. Nonobstant ce qui précède, il est entendu que la décision finale revient à l'employeur qui tient dûment compte du bon fonctionnement de ses cliniques.

18.02 Si un employé tombe gravement malade pendant ses vacances et qu'un certificat médical acceptable en fait foi ou s'il est hospitalisé pendant la période de ses vacances, il peut remplacer ses jours de congé annuel par ses jours disponibles de congé de maladie. Les jours de congé annuel ainsi remplacés seront rétablis pour qu'il les utilise à une date ultérieure. Il est entendu que l'employé doit fournir à l'Employeur la documentation satisfaisante au sujet de sa maladie ou de son hospitalisation.

De plus, si dans la période de ses vacances, l'employé a un décès dans la famille pour lequel il pourrait se prévaloir des congés de décès prévus à la présente convention, il peut remplacer ses jours de congé annuel par ses jours applicables de congé de décès. Les jours de congé annuel ainsi remplacés seront rétablis pour qu'il les utilise à une date ultérieure. Il est entendu que l'employé doit fournir à l'Employeur la documentation satisfaisante justifiant une telle demande.

18.03 On n'obligera pas un employé à travailler pendant sa période de vacances. Toutefois, s'il l'oblige à travailler à cause d'une situation d'urgence, l'employeur doit lui payer toutes les heures travaillées à temps et demi (1 ½).

18.04 Un employé qui n'utilise pas tous ses crédits de congés annuels dans une année a le droit de reporter jusqu'à sept (7) jours de vacances de sa banque à l'année suivante. Ceux-ci doivent être utilisés au plus tard le 31 août de l'année suivant l'année où les congés ont été gagnés.

18.05 Le droit à des vacances payées est acquis pendant la période de douze (12) mois consécutifs ou une partie de cette période qui précède le 31 décembre de chaque année civile.

Le présent article s'applique aux employés à temps plein et temps partiel seulement.

Les crédits de vacances des employés à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.

Les employés accumulent des congés annuels, en conformité avec leurs années de service continues, de la façon suivante :

Nombre d'années de service	Accumulation
Moins de six (6) ans	1,66 jours pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours par année payées à 8% du salaire brut gagné
Six (6) ans ou plus	2,08 jours pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours par année payées à 10% du salaire brut gagné
Douze (12) ans ou plus	2,5 jours pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de trente (30) jours par année payées à 12% du salaire brut gagné

18.06 Dans le cas d'une cessation d'emploi, l'employeur rembourse au complet l'employé pour tous les crédits de congés annuels non utilisés. Également dans le cas d'une cessation d'emploi, un employé qui a pris plus de congés anticipés que le nombre de jours auxquels il a droit doit rembourser l'employeur pour les crédits de congés annuels pris en trop.

18.07 Les employés temporaires reçoivent une paie de vacances correspondant à quatre pour cent (4%) du salaire brut gagné, qui s'ajoute à chaque période de paie.

18.08 À sa discrétion, l'employeur s'engage à considérer sur une base individuelle les demandes visant à annuler des vacances.

18.09 Les employés à temps plein qui ont atteint 15, 20, 25, 30, 35 ans de service actif ont droit à un 'bonus' additionnel de 5 jours de congé payés, en sus des congés annuels prévus à l'article 18.05. 6

Il est entendu que cette semaine additionnelle de congé est un avantage remis qu'une seule fois lors de l'année dans laquelle l'employé a atteint son quinze, vingt, vingt-cinq, trente, trente-cinq ans d'anniversaire.

Les crédits de vacances des employés à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 19 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

19.01 Les employés à temps plein et à temps partiel ont droit aux jours fériés suivants, conformément aux conditions d'admissibilité et aux modalités prescrites dans la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, avec ses modifications éventuelles.

le Jour de l'An
 le 2 janvier
 le Jour de la famille
 le Vendredi saint
 le lundi de Pâques
 la fête de la Reine
 la fête du Canada
 le congé civique du mois d'août
 la fête du Travail
 le jour de l'Action de Grâce
 l'après-midi de la veille de Noël (à partir de 13 heures)
 le jour de Noël
 le lendemain de Noël
 l'après-midi de la veille du Jour de l'An (à partir de 13 heures)
 journée flottante

La journée flottante de congé rémunéré doit être prise une journée qui convient mutuellement à l'employeur et à l'employé. En l'absence d'une entente mutuelle, la journée flottante est payée à l'employé.

Lorsqu'un jour férié tombe sur un jour autre qu'un jour ouvrable sans qu'il y ait une proclamation les reportant à une autre date, le directeur général ou son délégué proclamera le vendredi précédent ou le lundi suivant comme jour férié.

19.02 Lorsqu'un jour férié payé tombe pendant les vacances annuelles d'un employé, le jour ne sera pas déduit de la banque de vacances de l'employé.

ARTICLE 20 – CONGÉS DE MALADIE

20.01 Accumulation

Cet article s'applique aux employés à temps plein et à temps partiel qui ont terminé leur période de probation.

a) Les employés à temps plein qui ont terminé leur période de probation accumulent des crédits de congé de maladie aux taux de 1,25 jour par mois jusqu'à un maximum de quinze (15) jours par année civile. Ces jours ne sont pas cumulatifs d'une année civile à une autre.

b) Les employés à temps partiel qui ont terminé leur période de probation accumulent des crédits de congés de maladie au prorata des heures travaillées, jusqu'à un maximum de 84 heures par année civile. Ces heures ne sont pas cumulatives d'une année civile à une autre.

Avance des congés de maladie

L'employé a droit à une avance de ses congés de maladie au début de l'année civile. Si l'employé quitte son emploi avant la fin de l'année, pour qu'elle que soit la raison, l'excédant sera déduit de toute somme payable à l'employé.

20.02 Congés spéciaux

L'employé peut se prévaloir jusqu'à un maximum de quatre (4) jours de congés pour subvenir aux besoins de sa famille immédiate. Ces congés sont déduits des crédits de congés de maladie accumulés prévus à l'article 19.01. La famille immédiate se définit comme conjoint, enfants et/ou de toute autre personne à la discrétion de la direction générale. Les rendez-vous personnels chez le médecin ou le dentiste sont considérés comme des congés de maladie et doivent être documentés à ce titre sur les relevés de temps.

Note : Il est entendu pour les fins de cet article qu'un employé peut uniquement utiliser des congés spéciaux pour accompagner un membre de sa famille immédiate à des rendez-vous médicaux ou lorsqu'un membre de sa famille immédiate est malade.

Avance des congés spéciaux

L'employé a droit à une avance de ses congés spéciaux au début de l'année civile. Si l'employé quitte son emploi avant la fin de l'année, pour qu'elle que soit la raison, l'excédent sera déduit de toute somme payable à l'employé.

20.03 Lorsque l'employé doit s'absenter pendant plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs, l'employeur peut demander à l'employé de présenter un certificat médical, aux frais de l'employé.

L'employeur se réserve le droit de demander un certificat médical satisfaisant pour toute absence causée par une maladie lorsque celle-ci est prise dans des circonstances jugées douteuses par l'employeur.

Les employés doivent collaborer pour assurer leur retour au travail au plus tôt et en toute sécurité et peuvent être tenus de fournir des renseignements du médecin traitant, notamment les limites au travail, les restrictions et le pronostic de retour aux tâches régulières.

Lorsqu'il y a des motifs raisonnables, les employés peuvent être tenus de collaborer à une évaluation de leurs capacités fonctionnelles, à la discrétion et aux frais de l'employeur.

20.04 Les employés en congé autorisé non rémunéré, qu'elle qu'en soit la raison, n'accumulent pas de congés de maladie pendant la période de leur absence.

ARTICLE 21 – AVANTAGES SOCIAUX

21.01 Le présent article s'applique aux employés à temps plein et à temps partiel seulement ayant complété leur période de probation.

Les employés à temps plein et à temps partiel ayant complété leur période de probation et qui répondent aux critères d'admissibilité de l'assureur peuvent participer au régime d'assurances collectives. L'employeur paie 100% des primes de ce régime à l'exception de l'assurance vie, l'assurance mort et mutilation accidentelle, l'assurance vie de base des personnes à charge, ainsi que l'assurance invalidité de longue durée où l'employé paie 100% des primes.

L'employeur a pour seule responsabilité le paiement de sa part des primes. Pour sa part, l'assureur tranche toute question d'admissibilité ou de droit à indemnisation. Cette admissibilité ne relève pas de la procédure de règlement des griefs ni d'une décision arbitrale.

L'employé en congé sans solde, en congé de maternité, en congé de paternité et de maladie peut maintenir sa couverture d'assurance s'il paie la totalité des cotisations portion employée de l'assurance collective subventionnée auxquels il participe et si, le régime d'assurance le permet. L'employé doit payer la totalité de ces cotisations en début de mois, sans quoi il sera retiré de la couverture de l'assurance collective.

L'employeur fournit à chaque employé une copie de la brochure courante des prestations prévues au présent article. L'employeur se réserve le droit de changer de régime et/ou de société d'assurance, à sa discrétion, et doit aviser le syndicat s'il compte le faire. L'employeur avisera le syndicat de tout changement qui sera apporté au plan.

21.02 Les employés qui satisfont aux critères d'admissibilité doivent adhérer comme condition d'emploi au Régime de retraite HOOPP (Healthcare of Ontario Pension Plan). L'employeur et les employés versent des cotisations suivant les dispositions du régime.

Pour les employés qui ne participent pas au régime de retraite HOOPP (Healthcare of Ontario Pension Plan), l'employeur contribue 7% du salaire de base de l'employé dans le REER de l'employé. La contribution de l'employeur dans le REER de l'employé est conditionnelle à une contribution minimale de l'employé de

l'ordre de 3% jusqu'à un maximum de 10% de son salaire de base.

Il est entendu que les employés ne participant pas au régime de retraite HOOPP sont ceux qui étaient à l'emploi de l'employeur en date du 1^{er} mars 2013 et qui ont signé une renonciation. Outre ces employés, tout employé embauché après le 1^{er} mars 2013 doit participer au régime de retraite HOOPP.

21.03 L'employeur verse aux employés travaillant moins de 14 heures par semaine et aux employés temporaires un montant de 6% du salaire de base de l'employé tenant lieu des avantages suivants :

Assurances collectives
 Avantages sociaux
 Congés de maladie
 Congés de deuil
 HOOP/Régime de retraite

ARTICLE 22 – DÉPENSES

22.01 L'employé sera remboursé pour tous les déboursés autorisés au préalable par écrit par l'employeur lorsqu'il est au service de l'employeur ou en formation autorisée.

22.02 L'employeur remboursera les repas réclamés lorsque l'employé voyage selon les tarifs suivants :

Déjeuner - 13 \$	Dîner - 19 \$	Souper - 29 \$
------------------	---------------	----------------

22.03 Kilométrage

Si l'employé syndiqué doit utiliser son automobile lorsqu'il est au service de l'employeur, il sera remboursé 0,58\$ par kilomètre à la date de ratification de la présente convention collective.

ARTICLE 23 – DIVERS

23.01 Dans la présente convention et selon le contexte, le singulier inclut le pluriel.

23.02 Dans la présente convention et selon le contexte, le masculin inclut le féminin.

23.03 Un « conjoint » inclut un conjoint du même sexe, et les personnes à charge incluent les personnes à charge du conjoint ou de la conjointe du même sexe, tel que défini par le *Code des droits de la personne de l'Ontario*.

ARTICLE 24 – TERME DE LA CONVENTION

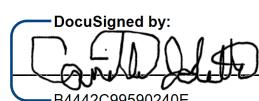
24.01 L'entente sera en vigueur du 3 juillet 2018 au 2 juillet 2021.

24.02 Par la suite, l'entente sera renouvelée d'année en année, à moins qu'une (1) partie ne soumette une demande par écrit à l'autre partie pour l'amender, durant les trois (3) mois précédent son expiration.

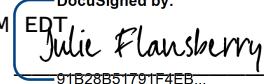
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ottawa en ce 11 jour de août, 2021.

**POUR LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉ-E-S DE LA FONCTION
PUBLIQUE DE L'ONTARIO**

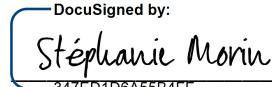
**POUR L'ÉQUIPE DE SANTÉ
FAMILIALE COMMUNAUTAIRE
DE L'EST D'OTTAWA**

DocuSigned by:

B4442C99590240E...

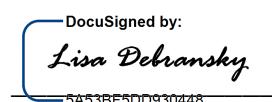
24 août 2021 | 9:29 AM

DocuSigned by:

91B28B51791F4EB...

20 August 2021 | 4:01 PM

DocuSigned by:

347ED1D6A55B4FF...

24 August 2021 | 10:25 PM EDT

DocuSigned by:

5A53BF5DD930448...

25 August 2021 | 10:18 AM EDT

ANNEXE 1 – GRILLES SALARIALES

PROFESSIONNELS DE LA SANTE (Semaine de travail de 35 heures)

SECRÉTAIRE MÉDICAL-E			
2017-2018			
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Salaire annuel	36,014.80 \$	37,671.00 \$	38,217.00 \$
Taux horaire	19.79 \$	20.70 \$	21.00 \$
2018-2019			
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Salaire annuel	37,329.80 \$	38,989.00 \$	39,532.00 \$
Taux horaire	20.51 \$	21.42 \$	21.72 \$
VARIANCE	0.72 \$	0.72 \$	0.72 \$
2019-2020			
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Salaire annuel	38,622.00 \$	40,281.20 \$	40,827.00 \$
Taux horaire	21.22 \$	22.13 \$	22.43 \$
VARIANCE	0.71 \$	0.71 \$	0.71 \$

<u>INFIRMIER-E AUTORISÉ-E</u>					
2017-2018					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	58,014.60 \$	60,835.60 \$	63,674.80 \$	66,495.80 \$	69,335.00 \$
Taux horaire	31.88 \$	33.43 \$	34.99 \$	36.54 \$	38.10 \$
2018-2019					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	60,399.60 \$	63,220.60 \$	66,059.80 \$	68,880.80 \$	71,720.00 \$
Taux horaire	33.19 \$	34.74 \$	36.30 \$	37.85 \$	39.41 \$
VARIANCE	1.31 \$	1.31 \$	1.31 \$	1.31 \$	1.31 \$
2019-2020					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	58,014.60 \$	60,835.60 \$	63,674.80 \$	66,495.80 \$	73,323.00 \$
Taux horaire	34.07 \$	35.62 \$	37.18 \$	38.73 \$	40.29 \$
VARIANCE	0.88 \$	0.88 \$	0.88 \$	0.88 \$	0.88 \$

INFIRMIER-E AUXILIAIRE AUTORISÉ-E					
2017-2018					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	36,760.00 \$	39,854.00 \$	42,929.80 \$	46,023.80 \$	49,115.00 \$
Taux horaire	20.20 \$	21.90 \$	23.59 \$	25.29 \$	26.99 \$
2018-2019					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	38,434.40 \$	41,528.40 \$	44,604.20 \$	47,698.20 \$	50,805.00 \$
Taux horaire	21.12 \$	22.82 \$	24.51 \$	26.21 \$	27.91 \$
VARIANCE	0.92 \$	0.92 \$	0.92 \$	0.92 \$	0.92 \$
2019-2020					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	40,108.80 \$	43,202.80 \$	46,278.60 \$	49,372.60 \$	52,469.00 \$
Taux horaire	22.04 \$	23.74 \$	25.43 \$	27.13 \$	28.83 \$
VARIANCE	0.92 \$	0.92 \$	0.92 \$	0.92 \$	0.92 \$

INFIRMIER-E PRATICIENN-E					
2017-2018					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	92,683.60 \$	95,468.20 \$	98,261.80 \$	101,046.40 \$	103,822.00 \$
Taux horaire	50.93 \$	52.46 \$	53.99 \$	55.52 \$	57.05 \$
2018-2019					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	97,342.80 \$	100,127.40 \$	102,921.00 \$	101,037.40 \$	108,494.00 \$
Taux horaire	53.49 \$	55.02 \$	56.55 \$	58.08 \$	59.61 \$
VARIANCE	2.56 \$	2.56 \$	2.56 \$	2.56 \$	2.56 \$
2019-2020					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	92,683.60 \$	95,468.20 \$	109,764.20 \$	112,548.80 \$	115,329.00 \$
Taux horaire	57.25 \$	58.78 \$	60.31 \$	61.84 \$	63.37 \$
VARIANCE	3.76 \$	3.76 \$	3.76 \$	3.76 \$	3.76 \$

DIÉTÉTICIEN-NE					
2017-2018					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	58,742.60 \$	61,399.80 \$	64,038.80 \$	66,677.80 \$	69,335.00 \$
Taux horaire	32.28 \$	33.74 \$	35.19 \$	36.64 \$	38.10 \$
2018-2019					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	61,133.80 \$	63,791.00 \$	66,430.00 \$	69,069.00 \$	71,726.20 \$
Taux horaire	33.59 \$	35.05 \$	36.50 \$	37.95 \$	39.41 \$
VARIANCE	1.31 \$	1.31 \$	1.31 \$	1.31 \$	1.31 \$
2019-2020					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	62,735.40 \$	65,392.60 \$	68,031.60 \$	70,670.60 \$	73,323.00 \$
Taux horaire	34.47 \$	35.93 \$	37.38 \$	38.83 \$	40.29 \$
VARIANCE	0.88 \$	0.88 \$	0.88 \$	0.88 \$	0.88 \$

PHARMACIEN -NE					
2017-2018					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	65,069.20 \$	71,876.00 \$	78,664.60 \$	85,471.40 \$	92,260.00 \$
Taux horaire	35.75 \$	39.49 \$	43.22 \$	46.96 \$	50.69 \$
2018-2019					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	68,066.20 \$	74,873.00 \$	81,661.60 \$	88,468.40 \$	95,257.00 \$
Taux horaire	37.40 \$	41.14 \$	44.87 \$	48.61 \$	52.34 \$
VARIANCE	1.65 \$	1.65 \$	1.65 \$	1.65 \$	1.65 \$
2019-2020					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	69,012.60 \$	75,819.40 \$	82,608.00 \$	89,414.80 \$	96,210.00 \$
Taux horaire	37.92 \$	41.66 \$	45.39 \$	49.13 \$	52.86 \$
Variance	0.52 \$	0.52 \$	0.52 \$	0.52 \$	0.52 \$

PSYCHOLOGUE					
2017-2018					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	127,468.40 \$	130,799.00 \$	134,147.80 \$	137,478.40 \$	140,809.00 \$
Taux horaire	70.04 \$	71.87 \$	73.71 \$	75.54 \$	77.37 \$
2018-2019					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	128,876.40 \$	132,207.00 \$	135,555.80 \$	138,886.40 \$	142,217.00 \$
Taux horaire	70.81 \$	72.64 \$	74.48 \$	76.31 \$	78.14 \$
VARIANCE	0.77 \$	0.77 \$	0.77 \$	0.77 \$	0.77 \$
2019-2020					
Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	130,296.00 \$	133,626.60 \$	136,975.40 \$	140,306.00 \$	143,639.00 \$
Taux horaire	71.59 \$	73.42 \$	75.26 \$	77.09 \$	78.92 \$
VARIANCE	0.78 \$	0.78 \$	0.78 \$	0.78 \$	0.78 \$

INTERVENANTE SANTÉ MENTALE - Avec maîtrise ou 3 ans expérience

2017-2018

Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	62,110.00 \$	64,530.60 \$	66,933.00 \$	69,353.60 \$	71,756.00 \$
Taux horaire	34.13 \$	35.46 \$	36.78 \$	38.11 \$	39.43 \$

INTERVENANTE SANTÉ MENTALE - Avec maîtrise ou 3 ans expérience

2018-2019

Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	62,801 \$	65,222.20 \$	67,624.60 \$	70,045.20 \$	72,462.00
Taux horaire	34.51 \$	35.84 \$	37.16 \$	38.49 \$	39.81 \$

VARIANCE	0.38 \$	0.38 \$	0.38 \$	0.38 \$	0.38 \$
-----------------	---------	---------	---------	---------	---------

INTERVENANTE SANTÉ MENTALE - Avec maîtrise ou 3 ans expérience

2019-2020

Description	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Salaire annuel	63,675.20	66,095.80 \$	68,498.20 \$	70,918.80 \$	73,323.00 \$
Taux horaire	34.99 \$	36.32 \$	37.64 \$	38.97 \$	40.29 \$

VARIANCE	0.48 \$	0.48 \$	0.48 \$	0.48 \$	0.48 \$
-----------------	---------	---------	---------	---------	---------

ANNEXE 2 – NOTES SALARIALES

1. L'Employeur et le Syndicat acceptent les allocations de fonds/guide de salaire recommandé par le Ministère de Santé 2016, 2017, 2018 avec rétroactivité jusqu'au 1^{er} avril 2017.
2. L'Employeur et le Syndicat conviennent d'allouer les fonds provenant du programme de recrutement et de rétention ainsi que la rétroaction adjacente prescrite par le MSSLD pour les années 2016, 2017 et 2018.

LETTRE D'ENTENTE # 1

entre

ÉQUIPE DE SANTÉ FAMILIALE COMMUNAUTAIRE DE L'EST D'OTTAWA

et

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO
(Section locale 4101)

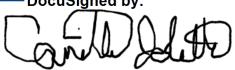
Surcharge de travail

Les parties s'entendent qu'un employé qui se considère surchargé par son travail, doit communiquer par écrit sa préoccupation à son supérieur immédiat afin qu'il puisse remédier à la situation, le cas échéant. Avenant que l'employé ne soit pas satisfait de la réponse et de l'action apportée par son supérieur face à sa surcharge de travail, l'employé peut porter plainte au comité de santé et sécurité, afin de discuter des circonstances et trouver des solutions, le cas échéant.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à _Ottawa_ ce _11_ jour de _août_, 2021.

Le Syndicat des employés de la Fonction
publique de l'Ontario

Équipe de santé familiale
communautaire de l'est d'Ottawa

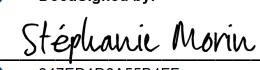
DocuSigned by:

B4442C99590240E

24 août 2021 | 9:29 AM

DocuSigned by:

91B28B51791E4EB

20 August 2021 | 4:01 PM

DocuSigned by:

347ED1D6A55B4FF...

24 August 2021 | 10:25 PM EDT

DocuSigned by:

5A53BF5DD930448...

25 August 2021 | 10:18 AM EDT

LETTRE D'ENTENTE # 2

entre

ÉQUIPE DE SANTÉ FAMILIALE COMMUNAUTAIRE DE L'EST D'OTTAWA

et

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ONTARIO
(Section locale 4101)**

Objet : Vacances

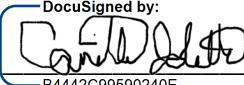
L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Un employé à temps plein qui compte soit 15, 20, 25, 30 ou 35 années de service continu aura droit, en plus des congés annuels prévus à l'article 18.05, d'accumuler 0,42 jour par mois sur une période de douze (12) mois jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année, payés à deux pourcent (2%) du salaire brut.
2. Les crédits de vacances des employés à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.
3. À des fins de précision, les employés nommés ci-haut ont droit à un bonus additionnel de 5 jours de congé payés. Il est entendu que cette semaine additionnelle de congé est un avantage 'd'une fois' qui sera accordé dans l'année dans laquelle l'employé a atteint son 15^e, 20^e, 25^e, 30^e, ou 35^e année de service.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ottawa ce 11 jour de août, 2021.

Le Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario

Équipe de santé familiale communautaire de l'est d'Ottawa

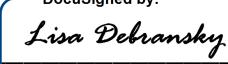
 DocuSigned by:

 B4442C99590240E...

24 août 2021 | 9:29 AM EDT

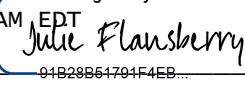
 DocuSigned by:

 347ED1D6A55B4FF...

24 August 2021 | 10:25 PM EDT

 DocuSigned by:

 5A53BF5DD930448...

25 August 2021 | 10:18 AM EDT

 DocuSigned by:

 01D28D61791F4EB...

20 August 2021 | 4:01 PM