

CONVENTION COLLECTIVE

entre

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION
PUBLIQUE**

**et sa section locale 4000
(ci-après appelés « le Syndicat »)**



**et L'HÔPITAL 'OTTAWA
(ci-après appelé « l'Employeur »)**



Prend fin le 28 septembre 2025

***En cas d'écart entre les versions anglaise et française
du présent document, la version anglaise prévaut.***

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – INTRODUCTION.....	1
1.1 PRÉAMBULE	1
1.2 PRONOMS FÉMININS ET MASCULINS	1
ARTICLE 2 – DÉFINITIONS	1
2.1 PERSONNE EMPLOYÉE TEMPORAIRE	1
2.2 EMBAUCHE À TEMPS PARTIEL	2
2.3 PERSONNE EMPLOYÉE PERMANENTE À TEMPS PARTIEL	2
2.4 PERSONNE EMPLOYÉE OCCASIONNELLE	2
2.5 PERSONNE EMPLOYÉE À TEMPS PLEIN	2
ARTICLE 3 – RELATIONS.....	2
3.01 NON-DISCRIMINATION	2
ARTICLE 4 – GRÈVES ET LOCK-OUT.....	3
ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE.....	3
5.1 FEUILLETS T4	3
5.2 AVIS AU SYNDICAT	3
5.3 ENTREVUE AVEC LES PERSONNES EMPLOYÉES	3
5.4 AUCUNE AUTRE ENTENTE	3
ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉS.....	4
6.1 ACTIVITÉS SYNDICALES SUR LES LIEUX OU ACCÈS AUX LIEUX	4
6.2 COMITÉ SYNDICAL-PATRONAL	4
6.3 COMITÉ DE NÉGOCIATION LOCAL	5
6.4 COMITÉ DE NÉGOCIATION CENTRALE	5
6.5 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	6
6.6 COMITÉ DE GRIEFS	6
ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	7
ARTICLE 8 – ACCÈS AUX DOSSIERS	10
8.1 ACCÈS AUX DOSSIERS PERSONNELS	10
8.2 EFFACEMENT DU DOSSIER	10
ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ	11
9.1 PÉRIODE D'ESSAI	11
9.2 DÉFINITION D'ANCIENNETÉ ET DE SERVICE	11
9.3 PERTE D'ANCIENNETÉ ET DE SERVICE	11
9.4 CONSÉQUENCE DES CONGÉS	12
9.5 AFFICHAGE DES EMPLOIS	13
9.6 MUTATION ET ANCIENNETÉ HORS UNITÉ DE NÉGOCIATION	14
9.7 TRANSFERT DE L'ANCIENNETÉ ET DU SERVICE	15
9.8 PRÉAVIS ET COMITÉ DE REDÉPLOIEMENT	16
9.9 LICENCIEMENT ET RAPPEL AU TRAVAIL	21
9.10 AVANTAGES EN CAS DE MISE À PIED	24
9.11 RECYCLAGE	24
9.12 INDEMNITÉS DE DÉPART	25
9.13 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	26
9.14 CHARGES DE TRAVAIL	26

9.15	PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL ET CHAMPS D'EXERCICE DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES.....	27
ARTICLE 10 – SOUS-TRAITANCE		28
10.1	SOUS-TRAITANCE	28
10.2	REPRISE DU TRAVAIL EN RÉGIE	29
ARTICLE 11 – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION		29
11.1	TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	29
11.2	BÉNÉVOLES	29
ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS		29
12.1	CONGÉ PERSONNEL	29
12.2	CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	30
12.3	POSTE À TEMPS PLEIN AU SYNDICAT	30
12.4	CONGÉ DE DEUIL	31
12.5	FONCTION DE JURÉ ET DE TÉMOIN	31
12.6	CONGÉ DE MATERNITÉ	33
12.7	CONGÉ PARENTAL	34
12.8	CONGÉ-ÉDUCATION	36
12.9	PROGRAMME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ	37
12.10	CONGÉ SPÉCIAL	38
12.11	CONGÉ FAMILIAL POUR RAISON MÉDICALE	39
ARTICLE 13 – CONGÉ DE MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET INVALIDITÉ		40
13.1	RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE	40
13.2	INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL	42
13.3	PAIEMENT EN ATTENTE D'UNE DÉCISION CONCERNANT LES DEMANDES DE PRESTATIONS À LA CSPAAT (TC)	42
ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL		43
14.1	HEURES DE TRAVAIL QUOTIDIENNES ET HEBDOMADAIRES	43
14.2	PÉRIODES DE REPOS	43
14.3	PÉRIODES DE REPOS SUPPLÉMENTAIRES	43
ARTICLE 15 – PRIMES		43
15.1	DÉFINITION DU TAUX DE SALAIRE NORMAL	43
15.2	DÉFINITION D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES	44
15.3	MAJORATION POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	44
15.4	CONGÉ COMPENSATOIRE POUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	44
15.5	INDEMNITÉ DE PRÉSENCE	44
15.6	RAPPEL AU TRAVAIL	45
15.7	INDEMNITÉ DE DISPONIBILITÉ	45
15.8	MUTATION TEMPORAIRE	45
15.9	PRIMES DE QUART ET DE FIN DE SEMAINE	45
ARTICLE 16 – CONGÉS FÉRIÉS		46
16.1	NOMBRE DE CONGÉS FÉRIÉS	46
16.2	DÉFINITION DE L'INDEMNITÉ DE JOUR FÉRIÉ ET FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ	46
16.3	RÉMUNÉRATION POUR LES JOURS FÉRIÉS	47
16.4	PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES UN JOUR FÉRIÉ	47
ARTICLE 17 – VACANCES		47
17.01 (A)	DROIT AUX CONGÉS ANNUELS, FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ ET CALCUL DU PAIEMENT	47
17.1 (B)	DROIT AUX CONGÉS ANNUELS POUR LES PERSONNES EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL, FACTEURS D'ADMISSIBILITÉ ET CALCUL DU PAIEMENT	48

17.2	TRAVAIL PENDANT LES CONGÉS ANNUELS	49
17.3	MALADIE PENDANT LES CONGÉS ANNUELS	49
17.4	DEUIL PENDANT LES CONGÉS ANNUELS	49
ARTICLE 18 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE		50
18.1	AVANTAGES GARANTIS	50
18.2	CHANGEMENT D'ASSUREUR	52
18.3	RÉGIME DE RETRAITE	52
18.4	AVANTAGES SOCIAUX POUR LES PERSONNES EMPLOYÉES À TEMPS PARTIEL	53
ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION		54
19.01(A)	CATÉGORIE D'EMPLOI	54
19.01(B)	DESCRIPTIONS D'EMPLOI	55
19.2	AFFECTATION DES TÂCHES D'UNE AUTRE CATÉGORIE	55
19.3	PROMOTION À UNE CATÉGORIE SUPÉRIEURE	55
19.4	PROGRESSION DU PERSONNEL PERMANENT À TEMPS PARTIEL ET DU PERSONNEL OCCASIONNEL SUR L'ÉCHELLE SALARIALE	56
19.5	MUTATION À UNE CATÉGORIE INFÉRIEURE	56
ARTICLE 20 – COMITÉ FISCAL CONSULTATIF		56
ARTICLE 21 – COMITÉ D'APPRENTISSAGE		56
ARTICLE 22 – VACCINATION ANTIGRIPPALE		57
ARTICLE 23 – DURÉE		58
23.1	DURÉE	58
23.2	NÉGOCIATION CENTRALE	58
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2		59
AVANTAGES SOCIAUX EN CAS DE TEMPS PARTIEL VOLONTAIRE		59
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4		60
HOODIP		60
LETTRE D'ENTENTE		61
PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES		61
PAGE DE SIGNATURES		62

ARTICLE 1 – INTRODUCTION

1.01 Préambule

L'objectif général de la présente entente est d'établir et de maintenir des relations de négociation collective entre l'Hôpital et les personnes à son service visées par la présente entente; d'assurer une communication continue entre le Syndicat et l'Hôpital, le règlement prompt des griefs et le règlement final des conflits; et d'établir et de maintenir des salaires, des heures de travail et d'autres conditions d'emploi à la satisfaction des deux parties, conformément aux dispositions de la présente entente.

Il est reconnu que les salariés souhaitent travailler de manière efficiente avec l'Hôpital pour assurer la meilleure qualité de soins possible et la protection de la santé des patients.

1.02 Pronoms

Bien que l'accord ne mentionne que les pronoms suivants, il et elle, il doit également reconnaître que les membres peuvent s'identifier avec d'autres pronoms.

ARTICLE 2 – DÉFINITIONS

2.01 Personne employée temporaire

Des personnes peuvent être embauchées pour une période spécifique n'excédant pas six (6) mois, pour remplacer une personne employée en congé autorisé, en congé en raison d'un accident du travail, d'une invalidité, d'une maladie ou d'une invalidité de longue durée, ou pour accomplir une tâche particulière et non récurrente. Cette période peut être prolongée de six (6) mois avec l'accord du Syndicat, de la personne employée et de l'Hôpital, ou par décision de l'Hôpital seulement, jusqu'à concurrence de douze (12) mois si le congé de la personne remplacée se prolonge. La période d'emploi de ces personnes ne doit pas excéder la période de congé de la personne absente. Le renvoi de ces personnes ne doit pas être matière à grief ou arbitrage.

La présente clause n'empêche pas les personnes employées de se prévaloir de la disposition relative à l'affichage des emplois en vertu de la convention collective et tout candidat retenu à un poste et ayant terminé la période d'essai obtient les crédits d'ancienneté prévus.

L'Hôpital indique aux personnes employées retenues pour pourvoir les postes temporairement vacants et à la section locale les circonstances ayant créé les emplois disponibles et les conditions particulières se rapportant à cette embauche.

2.02 Embauche à temps partiel

(La clause qui suit ne s'applique qu'aux personnes employées à temps partiel.)

L'Hôpital ne doit pas refuser l'offre d'une personne employée qui s'engage par écrit à travailler de façon permanente pendant une période préétablie, uniquement pour avoir recours à du personnel occasionnel afin de limiter le nombre de personnes employées permanentes à temps partiel.

2.03 Personne employée permanente à temps partiel

Par « personnes employées permanentes à temps partiel », on entend des personnes employées qui travaillent de façon permanente, conformément à l'article 14.01b), et qui s'engagent envers l'Hôpital à être disponibles pour travailler sur une base préétablie, selon un horaire de travail préétabli.

2.04 Personne employée occasionnelle

Une personne employée occasionnelle est embauchée en tant que remplacement et est disponible pour rentrer au travail quand les circonstances l'exigent.

2.05 Personne employée à temps plein

Une personne employée à temps plein possède un horaire de travail régulier correspondant aux heures normales de travail à temps plein prévues à l'article 14.01a).

ARTICLE 3 – RELATIONS

3.01 Non-discrimination

Les parties conviennent qu'aucune discrimination ni aucun harcèlement, au sens du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, ne doivent être exercés par le Syndicat ou l'Hôpital contre les personnes employées pour des motifs fondés sur la race, les croyances, la couleur, l'âge, le sexe, l'état matrimonial, la nationalité, l'ascendance ou le lieu d'origine, la langue, la situation de famille, une déficience physique ou mentale, l'orientation sexuelle, l'affiliation ou l'activité politique ou le lieu de résidence.

L'Hôpital et le Syndicat conviennent également qu'aucune intimidation, discrimination, ingérence, contrainte ni coercition ne seront exercées ni pratiquées par l'une ou l'autre des parties ou par leurs représentants ou membres, en raison de l'adhésion ou de la non-adhésion d'une personne employée au Syndicat, de ses activités ou de son absence d'activités au Syndicat, ou de l'exercice de ses droits conformément aux dispositions de la convention collective.

Le Syndicat doit recevoir une copie de tout préavis écrit donné à une personne employée l'informant qu'elle pourrait subir un congédiement, une rétrogradation, une mutation ou une autre répercussion négative pour absentéisme involontaire.

3.02 Gestion de l'assiduité

Les absences suivantes d'une personne employée ne seront pas comptées pour justifier son admission à un programme de gestion des présences ou son cheminement au sein d'un tel programme : absence en raison d'un état chronique grave établi médicalement, d'un programme de traitement continu ou d'un événement catastrophique; absence admissible aux prestations de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT); absence en raison d'une intervention chirurgicale nécessaire sur le plan médical et absence d'une personne employée asymptomatique qui reçoit les soins d'un médecin depuis le début des symptômes d'une maladie transmissible confirmée (et qui a fourni la preuve médicale de tels symptômes), mais qui doit s'absenter conformément au protocole de l'Hôpital ou d'un bureau de santé publique.

Les congés prévus à la *Loi sur les normes d'emploi* et les congés en vertu de l'article 12 ne seront pas comptés pour justifier l'admission à un programme de gestion des présences ou le cheminement au sein d'un tel programme.

ARTICLE 4 – GRÈVES ET LOCK-OUT

Le Syndicat accepte de ne pas faire la grève et l'Hôpital accepte de ne pas décréter de lock-out tant et aussi longtemps que la présente entente sera en vigueur. Les termes « grève » et « lock-out » ont le sens indiqué dans la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario.

ARTICLE 5 – SÉCURITÉ SYNDICALE

5.01 Feuilles T4

L'Hôpital remet à chaque personne employée un feuillet T4 supplémentaire indiquant les cotisations retenues au cours de l'année précédente aux fins de l'impôt sur le revenu.

5.02 Avis au Syndicat

L'Hôpital remet chaque mois au Syndicat une liste en fichier électronique des embauches, mises à pied, rappels et postes devenus vacants dans l'unité de négociation lorsque de telles informations sont disponibles ou peuvent le devenir à travers le système de paie de l'Hôpital.

5.03 Entrevue avec les personnes employées

Pendant sa période d'adaptation, une nouvelle personne employée a la possibilité de rencontrer un représentant du Syndicat au service de l'Hôpital pour une période d'au plus trente (30) minutes sans perte de ses gains habituels.

Ces rencontres peuvent être organisées collectivement ou individuellement pour les personnes employées de l'Hôpital dans le cadre du programme d'orientation.

5.04 Aucune autre entente

Aucune personne employée n'a l'obligation ni la permission de conclure avec l'Hôpital ou ses représentants une entente écrite ou verbale qui contreviendrait aux dispositions de la présente convention collective.

Aucune personne employée individuelle ou groupe d'employés ne peut représenter le Syndicat lors de réunions avec l'Hôpital sans l'autorisation du Syndicat.

ARTICLE 6 – REPRÉSENTATION SYNDICALE ET COMITÉS

6.01 Activités syndicales sur les lieux ou accès aux lieux

Le Syndicat convient que ni lui, ni ses dirigeants, agents, représentants et membres ne feront de sollicitation auprès des membres, ni ne tiendront de réunions ou toute autre activité syndicale sur les lieux de l'Hôpital ou pendant les heures de travail sans l'approbation préalable de l'Hôpital, sauf dans les conditions expressément prévues dans la présente convention collective. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

6.02 Comité syndical-patronal

Lorsque les parties conviennent qu'il serait avantageux de discuter de questions de préoccupation et d'intérêt mutuels au cours d'une réunion du Comité syndical-patronal pendant la durée de la présente convention, les règles suivantes s'appliquent :

Un nombre égal de représentantes et de représentants de chaque partie, convenu entre les parties se réunissent à un endroit et à une heure qui conviennent aux deux parties. Une demande de réunion en vertu de la présente disposition est soumise par écrit, avant la date proposée, et la demande est accompagnée d'un ordre du jour des questions à discuter, à l'exclusion des questions qui font en fait l'objet d'un grief ou de négociations pour la modification ou le renouvellement de la présente convention collective.

Les représentants qui assistent à ces réunions pendant leurs heures normales de travail ne perdent pas leurs gains habituels en raison de leur participation.

Il est entendu qu'un programme de réhabilitation pour les toxicomanes et

les alcooliques est un sujet approprié pour le Comité syndical-patronal.

Il est entendu que des réunions mixtes avec d'autres comités syndicaux-patronaux de l'Hôpital peuvent être prévues pour discuter de questions d'intérêt mutuel si toutes les parties concernées sont d'accord.

Lorsque deux conventions ou plus existent entre un Hôpital et le SCFP, le Comité peut être mixte et représenter les personnes employées visées par les deux conventions, sauf disposition contraire.

Il est également entendu que l'utilisation de personnel à temps plein et à temps partiel est un sujet approprié pour le Comité syndical-patronal. Le Comité doit avoir accès, sur demande, aux horaires de travail et aux affichages des emplois.

6.03 Comité de négociation locale

L'Hôpital accepte de reconnaître un comité de négociation formé de douze (12) personnes représentant les personnes employées syndiquées de l'Hôpital aux fins de négocier le renouvellement de la convention collective.

L'Hôpital accepte de payer dix (10) membres du Comité de négociation, au taux horaire simple, pour le salaire perdu pour des heures de travail normales passées à négocier directement le renouvellement de la convention, jusqu'à l'arbitrage, mais sans l'inclure. Rien dans la présente clause ne vise à empêcher le Comité de négociation syndical d'obtenir l'aide d'un ou de plusieurs conseillers du Syndicat canadien de la fonction publique lorsqu'il négocie avec l'Hôpital.

Quand les négociations directes commencent ou se terminent dans les dix (10) heures d'un quart de travail prévu pour un membre de l'équipe de négociation, l'Hôpital s'efforce, à la demande de la personne employée, de lui accorder une journée de congé non rémunérée pour lui permettre d'avoir suffisamment de temps de repos. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif valable.

Ce congé est considéré comme un congé pour affaires syndicales, mais il ne doit pas être déduit des congés syndicaux prévus à l'article 12.02.

6.04 Comité de négociation centrale

- (a) Pour la négociation centrale entre le Syndicat canadien de la fonction publique et les hôpitaux participants, une personne employée qui siège au Comité de négociation centrale du Syndicat est rémunérée au taux de salaire normal et sans perte de crédits de congé, pour les heures de travail perdues dans le cadre des négociations centrales directes avec le Comité de négociation centrale de l'Hôpital, jusqu'à l'arbitrage. De plus, une personne employée qui siège au Comité de négociation centrale du Syndicat est rémunérée au taux de salaire normal et sans perte de crédits de congé, pour les heures de travail normales perdues, pour deux (2) jours de préparation aux réunions de négociation centrale avec le Comité de négociation centrale de l'Hôpital. Dès qu'il y a arbitrage, les membres

du Comité de négociation doivent bénéficier d'un congé non rémunéré pour assister aux audiences d'arbitrage.

Il est entendu et convenu que le nombre maximum de membres du Comité de négociation centrale du Syndicat ayant droit à une rémunération en vertu de la présente disposition est de huit (8) et qu'en aucun cas plus d'une personne employée par l'Hôpital n'a droit à une telle rémunération.

Le Syndicat doit fournir au Comité de négociation centrale de l'Hôpital, avant le début des négociations, la liste des personnes employées qui seront rémunérées en vertu de la présente disposition. Le Comité de négociation centrale de l'Hôpital doit transmettre l'information aux huit (8) hôpitaux.

- (b) Les employeurs doivent accorder un congé aux vice-présidents et vice-présidentes du Conseil des syndicats d'hôpitaux de l'Ontario, conformément au paragraphe a) ci-dessus ou à l'article 12.02, selon le cas, afin qu'ils s'acquittent des obligations inhérentes à leur poste.

6.05 Délégués syndicaux

L'Hôpital consent à reconnaître les personnes déléguées syndicales qui sont élues ou nommées par le Syndicat parmi les membres de l'unité de négociation ayant terminé leur période d'essai, pour s'occuper des affaires du Syndicat, conformément à la convention collective.

La personne déléguée principale ou celle qui la remplace peut, en l'absence de toute autre personne déléguée, aider à la présentation de tout grief ou à toute tâche attribuée à la personne déléguée.

Le Syndicat doit informer l'Hôpital par écrit des noms des personnes déléguées syndicales nommées ou choisies en vertu du présent article ainsi que de la date d'entrée en vigueur de leur nomination.

Il est entendu que les personnes déléguées syndicales doivent s'acquitter de leurs tâches et de leurs responsabilités normales envers l'Hôpital et qu'elles ne doivent pas quitter leur poste normal sans en avoir préalablement obtenu la permission de leur supérieur immédiat. Si, dans l'exercice de ses tâches, la personne déléguée doit pénétrer dans un lieu de l'Hôpital qui n'est pas, à l'origine, son lieu de travail, cette personne avise le supérieur de ce lieu de sa présence dès qu'elle y entre. Cette permission ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Au moment de reprendre ses tâches et responsabilités habituelles, la personne déléguée doit de nouveau en aviser son supérieur immédiat. Une personne déléguée syndicale ne doit subir aucune perte de salaire pour du temps consacré aux tâches susmentionnées pendant son horaire de travail normal.

Le nombre de personnes déléguées et les secteurs qu'elles représentent sont déterminés localement par les parties.

6.06 Comité de griefs

L'Hôpital reconnaît un Comité de griefs composé de la personne déléguée syndicale principale ou d'une personne qu'elle aura désignée, et d'au plus deux (2) personnes choisies par le Syndicat qui ont terminé leur période d'essai. Un représentant général du Syndicat peut être présent à toute réunion du Comité. Le but du Comité est de traiter les plaintes ou griefs selon la procédure prévue dans la présente convention collective.

Le Syndicat avise l'Hôpital par écrit du nom des membres du Comité de griefs nommés ou choisis en vertu du présent article ainsi que de la date à laquelle leur nomination respective entre en vigueur.

Un membre du Comité de griefs ne doit pas perdre de salaire pour le temps consacré, pendant ses heures de travail, à la participation à des réunions sur les griefs avec l'Hôpital jusqu'à, mais excluant, l'arbitrage.

ARTICLE 7 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

7.01 Aux fins de la présente convention collective, un grief est défini comme un différend survenant entre les parties en matière d'interprétation, d'application, d'administration ou de la prétendue violation de la convention, y compris toute question sur l'arbitrabilité d'un point.

7.02 Lorsque des sanctions disciplinaires formelles sont imposées, ou à toute étape de la procédure de règlement des griefs, une personne employée peut bénéficier, si elle le demande, de la présence de son délégué syndical. Dans les cas de suspension ou de congédiement, l'Hôpital informe la personne employée de ce droit à l'avance.

7.03 Les parties aux présentes souhaitent que les plaintes des personnes employées soient réglées le plus rapidement possible et il est entendu qu'une personne employée n'a pas de grief à moins d'avoir d'abord donné la possibilité à son superviseur immédiat de régler sa plainte. La partie plaignante peut obtenir l'aide d'une ou d'un délégué syndical si elle le désire. Cette plainte doit faire l'objet d'une discussion avec le supérieur immédiat dans les neuf (9) jours civils suivant les circonstances qui ont donné lieu au grief ou qui auraient raisonnablement dû être portées à l'attention de la personne employée; si aucune entente n'intervient dans les neuf (9) jours civils, la plainte est présentée comme un grief dans les neuf (9) jours civils suivant l'avis de la décision de son supérieur immédiat, de la manière et dans l'ordre suivant :

Étape 1 La personne employée peut présenter un grief par écrit, signé par elle, à son chef de service ou à la personne désignée par lui. Le grief précise la nature du grief, la solution recherchée, le nom du superviseur immédiat ou de la personne désignée par lui, conformément à ce qui précède, et doit mentionner les dispositions de la convention qui sont réputées avoir été violées. Le Syndicat et l'Hôpital peuvent, s'ils le désirent, se rencontrer pour discuter du grief au moment et à l'endroit qui conviennent aux deux parties. Il est entendu que la partie plaignante peut être présente à cette rencontre. Le chef de service de la personne employée ou la personne

désignée par lui rend sa décision par écrit dans les neuf (9) jours civils suivant le jour où le grief a été présenté à l'Hôpital. S'il n'y a pas de règlement ou de réponse, les parties passent à l'étape suivante :

Étape 2

Dans les neuf (9) jours civils suivant la décision rendue à l'Étape 1, le grief peut être présenté par écrit au directeur, Relations de travail, ou à la personne désignée par lui. Il y a ensuite une réunion entre le directeur, Relations de travail, ou la personne désignée par lui, et le Comité des griefs dans les neuf (9) jours civils suivant la présentation du grief à l'Étape 2, à moins que ce délai n'ait été prolongé avec l'accord des parties. Il est entendu et convenu qu'un représentant du Syndicat canadien de la fonction publique et la partie plaignante peuvent être présents à la réunion. Il est également entendu que le directeur, Relations de travail, ou la personne désignée par lui, peut être accompagné d'un conseiller et avoir de l'aide, s'il le désire, lors de cette réunion. La décision de l'Hôpital doit être rendue par écrit dans les dix (10) jours civils suivant la date de cette réunion.

7.04

Une plainte ou un grief survenant directement entre l'Hôpital et le Syndicat au sujet de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation de la convention doit être présenté à l'Étape 2 dans les quatorze (14) jours civils suivant les circonstances à l'origine de la plainte ou du grief. Cependant, il est expressément entendu que les dispositions du présent article ne peuvent pas être utilisées pour un grief qui touche directement une personne employée et que cette personne employée pourrait elle-même présenter, et la procédure normale de règlement des griefs ne doit pas être contournée ainsi, à l'exception des griefs individuels qui ont trait aux nominations faites en vertu des dispositions de l'article 9.05.

7.05

Lorsque des personnes employées ont des griefs identiques et que chaque personne employée pourrait déposer un grief distinct, elles peuvent présenter un grief collectif par écrit, en identifiant chaque personne employée qui dépose un grief au directeur, Relations de travail, ou à la personne désignée par lui, dans les quatorze (14) jours civils suivant les circonstances qui ont donné lieu au grief ou qui auraient raisonnablement dû être portées à l'attention de la personne ou des personnes employées. Le grief doit alors être traité comme s'il avait été présenté à l'étape 2 et les dispositions applicables du présent article s'appliquent au traitement du grief.

7.06

Le renvoi ou le congédiement d'une personne employée pendant la période d'essai ne doit pas faire l'objet d'un grief ou d'un arbitrage. Une plainte déposée par une personne employée qui a terminé sa période d'essai parce qu'elle a été congédiée ou suspendue injustement est traitée comme un grief si une déclaration écrite d'un tel grief est présentée par la personne employée à l'Hôpital à l'Étape 2 dans les sept (7) jours civils suivant la date du congédiement ou de la suspension. Ce grief spécial peut être réglé en vertu de la procédure de règlement des griefs ou par procédure arbitrale :

- (a) en confirmant que l'Hôpital a bien agi en congédiant la personne;

- (b) en réintégrant la personne employée avec ou sans pleine rémunération pour le temps perdu;
 - (c) par tout autre arrangement jugé juste et équitable.
- Lorsque l'Hôpital juge qu'il est nécessaire de suspendre ou de congédier une personne employée, l'Hôpital avise le Syndicat de la suspension ou du congédiement par écrit. L'Hôpital convient qu'il ne doit ni suspendre ni congédier une personne employée qui a terminé sa période d'essai ni exercer toute autre sanction disciplinaire contre cette personne, sans motif valable.

7.07

- (a) En cas de non-règlement, en vertu de la procédure décrite ci-dessus, de tout grief entre les parties découlant de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de la prétendue violation de la présente convention, y compris toute question d'arbitrabilité d'un point, le grief peut être présenté à l'arbitrage de la manière prévue ci-après. Si aucune demande écrite d'arbitrage n'est reçue dans les dix-huit (18) jours civils suivant la décision rendue à l'Étape 2, le grief est réputé avoir été abandonné. Lorsqu'une demande écrite porte le cachet de la poste dans les seize (16) jours civils suivant la décision rendue à l'Étape 2, elle est réputée avoir été reçue dans les délais prescrits.
- (b) Les parties conviennent qu'elles ont l'intention de régler les griefs sans avoir recours à l'arbitrage, dans la mesure du possible. Par conséquent, malgré le paragraphe a) ci-dessus, les parties peuvent, d'un commun accord, retenir les services d'un médiateur pour tenter de régler le grief et elles peuvent prolonger les délais prescrits pour la demande d'arbitrage. Le cas échéant, les parties partagent également les honoraires et les frais du médiateur.

7.08

Toutes les ententes conclues en vertu de la procédure de règlement des griefs entre les représentants de l'Hôpital et les représentants du Syndicat sont sans appel et exécutoires pour l'Hôpital, le Syndicat et les personnes employées.

7.09

Lorsque l'une ou l'autre partie demande qu'un point soit présenté à l'arbitrage conformément à l'article qui précède, elle doit présenter cette demande par écrit, en l'adressant à l'autre partie signataire de la présente convention, et doit nommer, en même temps, une personne désignée. Dans les sept (7) jours civils, l'autre partie doit nommer une personne, sous réserve, toutefois, que si cette partie omet de nommer une personne, conformément aux présentes, le ministre du Travail de la Province de l'Ontario pourra nommer cette personne à la demande de la partie demandant la procédure d'arbitrage. Les deux personnes nommées doivent tenter de choisir, par entente, une présidente ou un président du Conseil d'arbitrage. Si elles ne peuvent s'entendre sur une présidence dans une période de quatorze (14) jours civils, elles doivent demander au ministre du Travail de la Province de l'Ontario de nommer une présidente ou un président.

7.10

Aucune personne ne peut être nommée arbitre si elle a participé à une

tentative de négociation ou de règlement du grief.

- 7.11** Aucun sujet ne peut être soumis à l'arbitrage à moins d'avoir franchi toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs.
- 7.12** Le Conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à rendre une décision qui n'est pas conforme aux dispositions de la présente convention, ni à changer, modifier, ajouter ou amender une partie quelconque de cette convention.
- 7.13** Les délibérations du Conseil d'arbitrage seront accélérées par les parties aux présentes et la décision de la majorité et, s'il n'y a pas de majorité, la décision de la présidence est sans appel et exécutoire pour les deux parties aux présentes et la personne ou les personnes employées concernées.
- 7.14** Chacune des parties aux présentes assume les dépenses de la personne qu'elle a nommée et les parties assument à parts égales les frais et dépenses, s'il y a lieu, de la présidence du Conseil d'arbitrage.
- 7.15** Les délais prescrits dans la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux présentes sont obligatoires et, en cas de non-respect de ces délais, sauf sur entente écrite entre les parties, le grief est réputé avoir été abandonné, sous réserve seulement des dispositions de l'article 48 (16) de la *Loi sur les relations de travail*.
- 7.16** Lorsque le Conseil d'arbitrage est mentionné dans la présente entente, les parties peuvent convenir par écrit de le remplacer par un seul arbitre lorsqu'il est question d'arbitrage et toutes les autres dispositions relatives au Conseil d'arbitrage doivent s'appliquer comme prévu.

ARTICLE 8 – ACCÈS AUX DOSSIERS

8.01 Accès aux dossiers personnels

Chaque personne employée doit avoir un accès raisonnable à son dossier personnel afin d'examiner les évaluations ou les notes disciplinaires officielles qui y sont contenues, en présence du directeur du personnel ou d'une personne désignée par lui. Une personne employée a le droit de demander des copies des évaluations ou des notes disciplinaires officielles contenues dans son dossier.

8.02 Effacement du dossier

Les lettres de réprimande, préavis de suspension ou autres sanctions sont éliminées du dossier d'une personne employée dix-huit (18) mois après la réception des lettres, préavis de suspension ou autres sanctions pourvu que le dossier de cette personne ait été exempt de toute mesure disciplinaire pendant un an. Aucun congé autorisé de plus de dix (10) jours civils n'est compté aux fins des périodes susmentionnées.

ARTICLE 9 – ANCIENNETÉ

9.01 Période d'essai

Une nouvelle personne employée est considérée en période d'essai jusqu'à ce qu'elle ait terminé soixante (60) jours de travail à compter de la dernière date d'embauche (ou 450 heures de travail pour une personne employée dont les heures de travail normales sont autres que la journée de travail normale) à l'intérieur d'une période de douze (12) mois civils. Après avoir terminé sa période d'essai, la personne obtient soixante (60) jours ouvrables d'ancienneté.

Cette période d'essai peut être prolongée avec le consentement écrit de l'Hôpital, de la personne à l'essai et de la présidente ou du président de la section locale ou d'une personne désignée. Tout prolongement sur lequel les parties se sont entendues est consigné par écrit et on y indique la durée du prolongement. Le renvoi ou le congédiement d'une personne employée pendant sa période d'essai ne doit pas être soumis à la procédure de règlement des griefs ou d'arbitrage.

9.02 Définition d'ancienneté et de service

Les personnes employées à temps plein accumulent de l'ancienneté en fonction de leur service continu au sein de l'unité de négociation à compter de la dernière date d'embauche, sauf disposition contraire.

Les personnes employées à temps partiel, y compris le personnel occasionnel, accumulent une (1) année d'ancienneté pour chaque tranche de 1725 heures effectuées au sein de l'unité de négociation à compter de la dernière date d'embauche, sauf disposition contraire.

L'ancienneté s'applique à toute l'unité de négociation.

Malgré ce qui précède, une personne employée ne peut accumuler plus d'une année d'ancienneté au cours d'une année civile.

9.03 Perte d'ancienneté et de service

Une personne employée perd toute son ancienneté et son service et est réputée avoir mis fin à son emploi dans les circonstances suivantes :

- (a) elle démissionne;
- (b) elle est congédiée et n'est pas réintégrée à la suite de l'application de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage;
- (c) elle a pris sa retraite;
- (d) elle est absente de son travail prévu pour une période de trois (3) jours ouvrables ou plus sans en aviser l'Hôpital et sans fournir de raison satisfaisante à l'Hôpital;

- (e) elle a été licenciée pour plus de quarante-huit (48) mois;
- (f) elle a été licenciée et elle ne revient pas au travail dans les sept (7) jours civils après que l'Hôpital l'ait avisée, par courrier recommandé envoyé à la dernière adresse inscrite dans les dossiers de l'Hôpital, sous réserve de toute disposition spéciale concernant les postes vacants temporaires prévus à la section Licenciements et rappels.

9.04 Conséquence des congés

(Les paragraphes a), b) et c) de la clause suivante s'appliquent aux personnes employées à temps plein uniquement.)

Sauf disposition contraire dans la présente convention collective :

- (a) Il est entendu que pendant la durée d'un congé approuvé non rémunéré ne dépassant pas trente (30) jours consécutifs ou d'un congé approuvé rémunéré par l'Hôpital, l'ancienneté et le service continuent de s'accumuler.
- (b) Pendant un congé non rémunéré dépassant trente (30) jours civils consécutifs, la période de service créditée à des fins d'augmentation d'échelon de salaire, de congés annuels, de congé de maladie ou de tout autre avantage en vertu des dispositions de la présente convention collective ou autre, est interrompue pour la période du congé excédant trente (30) jours civils consécutifs, les avantages concernés sont réduits de façon appropriée et calculés au prorata, et la date d'entrée en service de la personne employée est ajustée en conséquence. De plus, la personne employée devra payer en totalité toutes les primes des régimes de prévoyance collective subventionnés auxquels elle adhère pendant la durée du congé, sauf que l'Hôpital continuera de payer sa part des primes pour une période d'au plus trente (30) mois pendant qu'une personne employée reçoit des prestations de la CSPAAT ou des prestations d'ILD. Ce paiement doit également se poursuivre pendant qu'une personne employée est en congé de maladie (y compris pendant la période où cette personne reçoit des prestations d'assurance-emploi) pour une période d'au plus trente (30) mois à partir du début du congé.

Malgré cette disposition, le service continue de s'accumuler pour une période de quinze (15) semaines si le congé d'une personne employée résulte d'une invalidité donnant lieu à la réception de prestations de la CSPAAT.

- (c) De plus, il est entendu que pendant un congé non rémunéré, les crédits pour l'ancienneté à des fins de promotion, de rétrogradation, de mutation ou de licenciement sont interrompus et cessent de s'accumuler pendant la période du congé. Malgré cette disposition, l'ancienneté s'accumule pendant la durée de l'absence si celle-ci est la conséquence d'une invalidité donnant lieu à la réception de prestations de la CSPAAT ou à des prestations d'ILD, y compris la période du programme de gestion de

l'invalidité couverte par l'assurance-emploi ou pendant qu'une personne employée est en congé de maladie.

- (d) Les personnes employées à temps partiel accumulent de l'ancienneté pendant la durée du congé si celui-ci est dû à une invalidité ayant donné lieu à la réception de prestations de la CSPAAT ou à une invalidité au sens du Code des droits de la personne.

Les personnes employées à temps partiel accumulent du service pendant une période de quinze (15) semaines si l'absence est due à une invalidité ayant donné lieu à la réception de prestations de la CSPAAT, selon ce qu'auraient été les heures normales de travail de la personne employée.

9.05 Affichage des emplois

Quand un poste permanent devient vacant dans une catégorie de l'unité de négociation ou quand l'hôpital crée un nouveau poste au sein de l'unité de négociation, ce poste vacant est affiché pendant une période de sept (7) jours civils consécutifs. Les candidatures pour le poste vacant doivent être soumises par écrit au cours la période de sept (7) jours prévue aux présentes. Lorsque la fin de la période de sept (7) jours civils coïncide avec une fin de semaine ou un jour férié (aux termes de l'article L.18.1), l'affichage prend fin le premier jour ouvrable suivant.

Les affichages doivent préciser le titre de l'emploi, le service, le campus, le statut, la valeur du FTE, le nombre de postes vacants, les quarts de travail s'il y a lieu, la catégorie, le taux de salaire, les exigences normales du poste, le lieu de travail, s'il y a lieu, selon la détermination de l'Employeur (unité, aire de travail, secteur) et les heures normales de travail. Une copie de la description d'emploi pour le poste doit être accessible pour examen par une candidate ou un candidat intéressé, sur demande, au Service des ressources humaines. Une copie de tous les affichages des emplois doit être envoyée par courrier électronique au bureau de la section locale le jour précédant le premier affichage du poste. Il est entendu que les heures de travail mentionnées dans l'affichage du poste n'apparaissent qu'à titre indicatif.

L'Hôpital convient d'afficher, dans les trente (30) jours civils, les postes permanents devenus vacants, à moins que l'Hôpital ne remette au Syndicat un préavis, en vertu de l'article 9.08, de son intention d'éliminer le poste.

En matière de promotion et de mutation de personnel, la candidate ou le candidat le plus ancien qui peut répondre aux exigences normales de l'emploi doit être nommé. Pendant une période de six (6) mois, la candidature de la personne choisie ne doit pas être considérée pour d'autres postes vacants, à moins que la possibilité de changer son statut permanent ne se présente.

Le nom de la candidate ou du candidat retenu est affiché sur les tableaux d'affichage pendant une période de sept (7) jours civils.

Si aucune candidature n'est retenue au sein de cette unité de négociation pour les postes vacants mentionnés au présent article, des personnes employées membres d'autres unités de négociation du SCFP à l'Hôpital sont choisies, conformément aux critères de sélection ci-dessus, avant d'examiner la candidature de personnes qui ne sont pas membres des unités de négociation du SCFP à l'Hôpital. Les candidatures admissibles parmi les personnes employées doivent se limiter aux personnes employées qui ont posé leur candidature pour le poste, conformément au présent article, et le choix doit se faire conformément au présent article.

La candidate ou le candidat choisi doit avoir droit à une période d'essai pouvant aller jusqu'à trente (30) jours, période pendant laquelle l'Hôpital déterminera si la personne employée peut effectuer convenablement le travail. Pendant cette période, la personne employée peut réintégrer de son plein gré le poste qu'elle occupait précédemment, ou être réintégrée par l'Hôpital, sans perte d'ancienneté. Le poste vacant qui résulte de l'affichage peut être pourvu de façon temporaire jusqu'à la fin de la période d'essai.

Une liste des postes vacants pourvus dans le mois précédent conformément au présent article et les noms des candidates ou candidats choisis sont affichés, et une copie de cette liste est fournie au Syndicat.

9.06 Mutation et ancienneté hors unité de négociation

- (a) Il est entendu qu'une personne employée ne doit pas être mutée par l'Hôpital à un poste hors de l'unité de négociation sans son consentement, sauf dans le cas d'affectations temporaires ne dépassant pas six (6) mois. Cette période peut être prolongée de six (6) mois supplémentaires sur entente entre la personne employée et l'Hôpital. Les personnes employées affectées temporairement demeurent membres de l'unité de négociation.
- (b) Une personne employée qui est mutée à un poste hors unité de négociation, sous réserve du paragraphe c) ci-dessous, n'accumule pas d'ancienneté. Si la personne employée est renvoyée par l'Hôpital à un poste de l'unité de négociation dans les vingt-quatre (24) mois de la mutation, l'ancienneté qu'elle avait accumulée au moment de la mutation lui est créditée et elle recommence à accumuler l'ancienneté à partir de la date de son retour à l'unité de négociation. Une personne employée qui n'est pas renvoyée dans l'unité de négociation dans les vingt-quatre (24) mois renonce à son ancienneté dans l'unité de négociation.
- (c) Si une personne employée mutée hors unité de négociation en vertu des paragraphes a) ou b) ci-dessus retourne à l'unité de négociation à l'intérieur d'une période de douze (12) mois civils, elle accumule de l'ancienneté pendant la période passée à l'extérieur de l'unité de négociation.

9.07 Transfert de l'ancienneté et du service

Pour appliquer l'ancienneté à la promotion, à la rétrogradation, à la mutation, au licenciement, au rappel et au service (y compris la satisfaction de toute exigence en matière de période d'attente ou autre) au droit au congé annuel, au HOODIP ou l'équivalent, aux régimes de prestations de maladie et d'aide sociale et à la progression salariale :

- (i) Une personne employée dont le statut est changé de temps plein à temps partiel reçoit la totalité des crédits pour son ancienneté et son service;
- (ii) Une personne employée dont le statut est changé de temps partiel à temps plein reçoit les crédits pour son ancienneté et son service en fonction d'une (1) année pour chaque tranche de 1725 heures effectuées.

La personne employée visée ci-dessus a droit à une période d'essai d'un maximum de trente (30) jours pendant laquelle l'Hôpital décide si elle peut accomplir le travail de manière satisfaisante. Pendant cette période, la personne employée peut volontairement revenir ou être renvoyée, sans perte d'ancienneté, à ses anciennes tâches, au même quart, dans le même service et au taux de salaire approprié, sous réserve des changements qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été mutée.

La modification à la présente disposition est en vigueur pour toute mutation qui se produit dans les 90 jours suivant le règlement ou une décision de renouvellement de la présente convention collective.

(iii) Transférabilité du service

Une personne employée embauchée par l'Hôpital et qui a une expérience récente et pertinente peut demander la reconnaissance de cette expérience au moment de son embauche en utilisant un formulaire fourni par l'Hôpital. Cette demande doit être accompagnée d'une attestation de l'expérience pertinente antérieure. Par la suite, l'Hôpital évalue cette expérience pendant la période d'essai suivant l'embauche. Lorsque, de l'avis de l'Hôpital, l'expérience est pertinente, la personne employée est placée sur l'échelon de l'échelle de salaire conforme à celui d'une (1) année de service pour chaque année d'expérience pertinente dans la catégorie à la fin de sa période d'essai. Il est entendu et accepté que les dispositions qui précèdent ne constituent pas une violation du barème des salaires en vertu de la convention collective.

(iv) Transformation du secteur des soins de santé

Reconnaissance de l'ancienneté

Sans porter atteinte aux droits du Syndicat ou des Hôpitaux prévus dans la convention collective ou dans la *Loi sur les relations de travail et/ou la Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, les parties conviennent que lorsque des personnes employées non

syndiquées sont touchées (à la suite d'un déplacement ou d'une mutation*), elles maintiennent leur ancienneté et leurs années de service lorsqu'elles arrivent à l'unité de négociation selon le premier anniversaire de leur date d'embauche (ou selon le nombre d'heures travaillées) à l'hôpital d'origine. La date anniversaire doit être calculée conformément aux dispositions pertinentes de la convention collective pertinente.

Droit de retour après une mutation

Les personnes employées qui sont déplacées ou mutées* par l'hôpital vers un autre employeur conservent pendant 48 mois leur ancienneté et les années de service accumulées à leur hôpital d'origine.

Sans porter atteinte aux droits du syndicat ou des hôpitaux prévus dans la convention collective ou dans la *Loi sur les relations de travail et/ou la Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*, les personnes employées déplacées ou mutées* ont le droit, pendant cette période de 48 mois, de postuler à des postes qui pourraient devenir vacants à leur hôpital d'origine avant ou après leur déplacement ou leur mutation*.

Si la candidature d'une personne employée déplacée ou mutée* est retenue, cette personne retourne à l'emploi de l'hôpital avec l'ancienneté qu'elle avait à son hôpital d'origine en plus de l'ancienneté accumulée pendant la période où elle a été déplacée ou mutée* vers un autre employeur. Elle retourne avec ses années de service intactes à l'hôpital d'origine, mais le service acquis de l'autre employeur n'est pas transféré.

*En vertu de l'article 69, « Vente d'une entreprise », de la *Loi sur les relations de travail*, ou un transfert suivant la *Loi sur les relations de travail liées à la transition dans le secteur public*.

9.08 Préavis et Comité de redéploiement

(a) Préavis

Dans le cas d'un licenciement, à l'Hôpital, de nature permanente ou de longue durée ou de l'élimination d'un poste au sein de l'unité de négociation, l'Hôpital :

- (i) donne au Syndicat un préavis écrit d'au moins cinq (5) mois du licenciement ou de l'élimination projetés du poste;
- (ii) donne à la personne ou aux personnes employées visées, le cas échéant, un préavis de licenciement écrit d'au moins cinq (5) mois, ou cinq (5) mois de salaire au lieu de l'avis.

Remarque : Lorsqu'un licenciement proposé entraîne, par la suite, le déplacement d'un ou de plusieurs membres de l'unité de négociation, le préavis original

envoyé au Syndicat prévu au point i) ci-dessus est considéré comme le préavis donné au Syndicat de tout licenciement subséquent.

- (b) Un licenciement n'inclut pas la réaffectation d'une personne employée de sa catégorie ou de son secteur d'affectation qui, autrement, aurait droit à l'avis de licenciement pourvu :
- (i) que la réaffectation se fasse par ordre inverse d'ancienneté;
 - (ii) que la personne employée soit réaffectée à un poste permanent approprié chez l'Employeur compte tenu de ses compétences, de ses aptitudes, de ses qualifications et de sa formation ou des exigences de formation;
 - (iii) que la réaffectation de la personne employée n'entraîne pas de réduction de son taux de salaire ou de ses heures de travail;
 - (iv) que l'emploi auquel la personne employée est réaffectée se trouve sur les lieux de travail originaux de la personne employée ou près de ceux-ci eu égard à l'accessibilité relative pour la personne employée;
 - (v) que l'emploi auquel la personne employée est réaffectée soit pour le même quart ou pour un quart très similaire;
 - (vi) que lorsque plus d'une personne employée doit être réaffectée conformément aux dispositions de la présente clause, les personnes réaffectées aient le droit de choisir parmi les postes vacants appropriés disponibles, par ordre d'ancienneté, si ce choix n'entraîne ni licenciement ni supplantation.

L'Hôpital doit démontrer que les conditions énumérées précédemment sont respectées dans les cas de litige. De plus, l'Hôpital accommode, dans la mesure du possible, toute personne employée réaffectée qui peut avoir des difficultés personnelles découlant de sa réaffectation, conformément aux dispositions de la présente clause.

- (c) Tout poste vacant auquel une personne employée est réaffectée conformément au paragraphe b) ci-dessus n'a pas besoin d'être affiché.
- (d) **Indemnité de retraite**

Avant d'émettre un avis de licenciement en vertu de l'article 9.08(a)(ii) dans n'importe quelle catégorie, l'Hôpital doit offrir une indemnité de retraite anticipée à un nombre suffisant de personnes employées admissibles à une retraite anticipée en vertu du Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP) au sein de la catégorie visée, par ordre d'ancienneté, jusqu'à ce que le nombre maximum de personnes employées au sein de la catégorie visée qui choisissent la retraite anticipée soit égal au nombre de personnes employées de la même catégorie qui recevraient autrement un avis de licenciement en vertu de l'article 9.08 a) ii).

L'hôpital n'est pas tenu d'approuver la demande d'allocation de retraite anticipée d'un employé si l'approbation de cette allocation ne réduit pas le nombre d'avis de mise en disponibilité qui seraient autrement émis en vertu de l'article 9.08(a)(ii).

Les personnes employées qui optent pour la retraite anticipée pourront choisir entre l'Option A ou B.

Option A

- a) Une personne employée qui choisit une indemnité de retraite anticipée bonifiée reçoit, au terme de son dernier jour de travail, une indemnité de retraite de trois (3) semaines de salaire pour chaque année de service, plus une somme au prorata de toute portion d'une année de service additionnelle jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire ou cinquante pourcent du revenu brut jusqu'à l'âge de 65 ans, le montant le moins élevé étant retenu. L'option du maintien du salaire est accordée aux personnes employées qui indiquent cette préférence.
- (b) Lorsque la personne employée qui choisit une indemnité de retraite anticipée, conformément aux présentes dispositions, travaille à temps partiel, son indemnité de retraite est basée sur son salaire hebdomadaire moyen normal, excluant toute prime versée, calculé au cours de la période de douze (12) mois précédant immédiatement sa dernière journée de travail, sauf que toute période de maladie de longue durée ou d'accident ou de congé de maternité ou de congé parental au cours de cette année ne sera pas comptée, et le calcul est ajusté en conséquence.
- (c) Une personne employée à temps plein qui choisit une indemnité de retraite anticipée bonifiée a le choix entre
 - (i) recevoir un montant de cent vingt-cinq dollars (125,00 \$) par mois au lieu des prestations prévues au point (ii) ci-dessous, pour une période équivalant à un mois pour chaque année de service pour un maximum de douze (12) mois, ou jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans, le moindre des deux étant retenu; ou
 - (ii) continuer d'adhérer aux régimes d'assurance semi-privée, d'assurance-maladie complémentaire et de soins dentaires pour la durée du départ ou jusqu'à 65 ans, la durée la moins élevée étant retenue, pour autant que la personne employée verse à l'Hôpital toute différence entre le paiement complet de la prime et cent vingt-cinq dollars (125,00\$).
- (d) Une personne employée permanente à temps partiel qui choisit une indemnité de retraite anticipée a le choix:
 - (i) de recevoir un montant de quatre-vingts dollars (80,00 \$) par mois au lieu des avantages prévus à l'alinéa ii) ci-dessous, pour une période équivalant à un mois pour chaque année de service pour un maximum de douze (12) mois jusqu'à soixante-cinq (65) ans, la durée la moins élevée étant retenue, ou

- (ii) de continuer d'adhérer aux régimes d'assurance semi-privée, d'assurance-maladie complémentaire et de soins dentaires pour la durée du départ ou jusqu'à l'âge de 65 ans, la durée la moins élevée étant retenue, pour

autant que la personne employée verse à l'Hôpital toute différence entre le paiement complet de la prime et quatre-vingts dollars (80,00 \$).

Option B Toute personne employée qui choisit une retraite anticipée reçoit, au terme de sa dernière journée de travail, une indemnité de retraite de deux (2) semaines pour chaque année de service, plus un montant calculé au prorata pour toute partie d'année additionnelle, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines de salaire. De plus, les personnes employées à temps plein reçoivent un paiement forfaitaire unique équivalent à 1 000 \$ pour chaque année en dessous de l'âge de 65 ans, jusqu'à concurrence de 5 000 \$ au moment de la retraite.

Une personne employée qui choisit une retraite anticipée continue d'être couverte par les régimes d'assurance conformément aux dispositions de l'article 18.01 e).

(e) **Option de retraite anticipée volontaire**

Si, après avoir présenté des offres de retraite anticipée, des préavis individuels de mise à pied sont toujours nécessaires, l'Hôpital doit, avant d'émettre ces préavis, offrir une option de retraite anticipée volontaire conformément aux conditions suivantes :

- (i) L'Hôpital doit d'abord présenter des offres dans les catégories au sein des services où des mises à pied auraient autrement lieu. Si un plus grand nombre de personnes employées que nécessaire sont intéressées, l'Hôpital prend sa décision en fonction de l'ancienneté.
- (ii) Si un nombre insuffisant de personnes employées dans le service visé acceptent l'offre, l'Hôpital présente l'offre aux personnes employées de la même catégorie dans d'autres services. Si un plus grand nombre de personnes employées que nécessaire sont intéressées, l'Hôpital prend sa décision en fonction de l'ancienneté.
- (iii) En aucun cas l'Hôpital n'approuve la demande d'une personne employée en vertu des alinéas i) et ii) ci-dessus pour une retraite anticipée volontaire si les personnes employées qui restent n'ont pas les compétences voulues pour faire le travail disponible.
- (iv) Le nombre d'options de retraite anticipée volontaire approuvées par l'Hôpital ne doit pas dépasser le nombre de personnes employées dans cette catégorie qui seraient autrement mises à pied. La dernière journée d'emploi pour une personne employée qui accepte une option de retraite anticipée volontaire est à la discrétion de l'Hôpital et ne doit pas être avant trente (30) jours civils suivant immédiatement l'acceptation écrite de l'offre par la personne employée.

L'hôpital n'est pas tenu d'approuver la demande d'un employé concernant une option de départ anticipé volontaire si l'approbation de cette option ne réduit pas le nombre d'avis de mise en disponibilité qui seraient autrement émis en vertu de l'article 9.08(a)(ii).

Une personne employée qui décide de prendre une retraite anticipée volontaire reçoit, une fois la dernière journée de travail terminée, une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service, jusqu'à concurrence de cinquante-deux (52) semaines de salaire.

(f) **Comité de redéploiement**

À chaque Hôpital, un comité de redéploiement est formé au plus tard deux (2) semaines après l'envoi du préavis mentionné à l'article 9.08; le Comité se réunit par la suite aussi souvent que nécessaire.

(i) Mandat du Comité

Le mandat du Comité de redéploiement est le suivant :

- (1) Trouver et proposer des solutions de rechange aux licenciements proposés ou à l'élimination des postes, y compris, mais sans s'y limiter, la détermination du travail qui, autrement, serait du travail de l'unité de négociation et qui est actuellement sous-traité par l'Hôpital et qui pourrait être exécuté par des personnes de l'unité de négociation qui, autrement, seraient licenciées.
- (2) Trouver les postes vacants à l'Hôpital ou les postes qui sont actuellement pourvus, mais qui deviendront vacants au cours d'une période de douze (12) mois et qui sont :
 - (a) au sein de l'unité de négociation; ou
 - (b) au sein d'une autre unité de négociation du SCFP; ou
 - (c) non régis par une convention collective.
- (3) Déterminer les besoins de recyclage des travailleuses et travailleurs et faciliter cette formation pour les personnes qui, autrement, seraient licenciées.
- (4) Sous réserve de l'article 9.11, l'Hôpital accorde les postes vacants aux personnes employées qui, autrement, seraient licenciées, par ordre d'ancienneté si, avec une formation d'au plus six (6) mois, une personne employée est désormais en mesure de répondre aux exigences normales de l'emploi.
- (5) Tout différend lié aux dispositions décrites ci-dessus peut être déposé comme grief à l'Étape 2.
- (6) Aider une ou plusieurs personnes employées à choisir parmi les postes vacants appropriés disponibles, conformément aux dispositions de l'article

9.08b)v).

(ii) Composition du Comité

Le Comité de redéploiement doit comprendre un nombre égal de personnes représentant l'Hôpital et le Syndicat. Le nombre de représentants est déterminé localement. Dans les cas où, pour les besoins du Conseil ontarien d'adaptation et de formation de la main-d'œuvre, un autre comité de dotation en personnel ou de redéploiement pour l'ensemble de l'Hôpital existe ou est créé, les membres représentant le Syndicat au Comité de redéploiement doivent siéger à ces comités de dotation en personnel pour l'ensemble de l'Hôpital mis sur pied avec le même mandat ou un mandat analogue, et le nombre de personnes représentant le Syndicat au Comité doit être proportionnel au nombre de membres de son unité de négociation à l'Hôpital, en particulier par rapport aux autres groupes de personnel.

Les réunions du Comité de redéploiement doivent avoir lieu pendant les heures normales de travail. Le temps consacré à ces rencontres est réputé être du temps travaillé pour lequel les représentants sont payés par l'Hôpital au taux normal ou majoré, s'il y a lieu.

Chaque partie doit nommer une coprésidente ou un coprésident au Comité de redéploiement. Ces personnes président à tour de rôle les réunions du Comité et sont responsables conjointement de l'établissement de l'ordre du jour des réunions du Comité, de tenir les procès-verbaux et de rédiger la correspondance à la demande du Comité.

(iii) Divulgence

L'Hôpital doit fournir au Comité de redéploiement tous les renseignements pertinents concernant le personnel et les finances.

(iv) Solutions de rechange

Le Comité de redéploiement ou, en l'absence d'un consensus, les membres du Comité, proposent au directeur général de l'Hôpital et à son conseil d'administration des solutions de rechange aux compressions de personnel.

Avant de soumettre tout projet de rationalisation des services qui comporte l'élimination d'un ou de plusieurs postes, quels qu'ils soient, ou tout licenciement, au Conseil régional de la santé ou au ministère de la Santé, l'Hôpital doit fournir au Syndicat une copie de ce plan ainsi que la documentation d'accompagnement.

9.09 Licenciement et rappel au travail

Une personne employée qui a reçu un préavis de licenciement en vertu de l'article 9.08 a) ii) peut :

- (a) accepter le licenciement, ou
- (b) choisir de recevoir une indemnité de départ conformément à l'article 9.12, ou
- (c) choisir de prendre sa retraite, si elle est admissible en vertu des conditions du Régime de retraite des hôpitaux de l'Ontario (HOOPP), conformément à l'article 9.08 (d); ou
- (d) supplanter une autre personne employée ayant moins d'ancienneté dans l'unité de négociation dans la même catégorie ou dans une catégorie inférieure ou ayant un taux salarial identique dans l'unité de négociation si la personne employée à l'origine touchée par le licenciement répond aux exigences normales de l'emploi. Une personne employée ainsi supplantée est considérée licenciée et a le droit de recevoir un préavis conformément à l'article 9.08.

Une personne employée qui choisit d'exercer son droit de supplanter une autre personne employée ayant moins d'ancienneté doit informer l'Hôpital de son intention de le faire et du poste convoité dans les sept (7) jours suivant la réception du préavis de licenciement.

Remarque : Aux fins de l'application de la clause d), une catégorie ayant un taux salarial identique doit inclure toute catégorie où le taux horaire normal au niveau de service correspondant à ceux de la personne mise à pied est à moins de 1 % du taux horaire normal de la personne employée.

- (e) Si aucune personne n'a moins d'ancienneté dans la même catégorie, ou dans une catégorie inférieure, ou n'a un taux salarial identique, conformément au présent article, une personne mise à pied a le droit de supplanter une autre personne employée ayant moins d'ancienneté, dans une catégorie mieux payée pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de l'emploi, avec familiarisation, mais sans formation additionnelle.

De plus, une personne employée à temps plein a le droit de supplanter une autre personne employée à temps plein qui possède moins d'ancienneté dans une catégorie dont le salaire est supérieur à la condition qu'il satisfasse aux exigences normales du poste avec l'aide d'une période d'orientation, mais sans formation additionnelle, lorsqu'il n'y a pas d'autres employés à temps plein dans la même catégorie ou dans une catégorie inférieure ou similaire qui possèdent moins d'ancienneté, avant de devoir supplanter un employé à temps partiel.

Une personne employée visée par un licenciement qui n'est pas un licenciement de nature permanente ou prolongée, y compris les personnes employées à temps plein dont les heures de travail sont réduites, sous réserve de l'article 14.01, doit avoir le droit d'accepter un licenciement ou de supplanter une autre personne employée conformément aux paragraphes a) et d), ci-dessus.

L'Hôpital convient d'afficher les postes vacants durant la période de rappel au travail, conformément à la procédure d'affichage, afin de permettre aux personnes employées ayant le droit d'être rappelées au travail de participer à cette procédure d'affichage. Si le poste demeure vacant après l'affichage, une personne employée doit avoir la possibilité d'être rappelée au travail après un licenciement advenant une ouverture de poste, par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle possède les aptitudes nécessaires à l'exécution du travail.

En établissant les aptitudes de la personne employée pour un emploi aux fins des paragraphes ci-dessus, l'Hôpital ne doit pas agir de manière arbitraire ni injuste.

Une personne employée rappelée au travail dans une catégorie différente de celle de laquelle elle a été licenciée a le privilège de retrouver le poste qu'elle occupait avant le licenciement si ce poste se libère dans les six (6) mois qui suivent son rappel.

Aucune personne nouvellement employée ne doit être embauchée avant que toutes les personnes licenciées aient eu, sans succès, la possibilité de revenir au travail, conformément aux dispositions relatives à la perte d'ancienneté, ou aient été incapables d'accomplir le travail disponible.

L'Hôpital doit aviser la personne employée du rappel au travail, sous pli recommandé, expédié à la dernière adresse inscrite dans les dossiers de l'Hôpital (le préavis est considéré comme étant reçu le surlendemain du jour de l'envoi). Le préavis doit mentionner l'emploi pour lequel la personne employée est admissible à un rappel au travail, ainsi que la date et l'heure auxquelles cette personne doit se présenter au travail. La personne employée est entièrement responsable de s'assurer que son adresse exacte figure dans les dossiers de l'Hôpital.

Les personnes employées licenciées ont préséance pour les postes temporairement vacants dont la durée probable excède dix (10) jours ouvrables. Une personne employée qui a été rappelée au travail pour pourvoir un poste vacant n'est pas tenue d'accepter le retour au travail et peut plutôt demeurer en disponibilité.

Aucune personne employée à temps plein membre de l'unité de négociation ne peut être licenciée parce que ses tâches ont été assignées à une ou plusieurs personnes employées à temps partiel.

En cas de licenciement d'une personne employée, l'Hôpital doit payer sa part des primes des régimes de prévoyance collective pour les avantages garantis pour la durée du préavis de cinq mois, comme prévu à l'article 9.08.

9.10 Avantages en cas de mise à pied

Advenant la mise à pied d'une personne employée à temps plein, l'Hôpital doit payer sa part des primes des avantages assurés pendant une période pouvant aller jusqu'à trois (3) mois, à compter de la fin du mois au cours duquel a lieu la mise à pied, ou jusqu'à ce que la personne mise à pied soit employée ailleurs, le premier des deux prévalant.

9.11 Recyclage

(a) Recyclage pour des postes au sein de l'Hôpital

Lorsqu'une personne employée qui, avec le bénéfice d'un programme de recyclage d'une durée maximum de six (6) mois a accepté la mise à pied est incapable de supplanter toute autre personne employée, pourrait être redéployée à un poste dans l'Hôpital repéré par le Comité de redéploiement conformément aux dispositions de l'article 9.08 (f) :

- (i) Les possibilités de pourvoir les postes vacants trouvés par le Comité de redéploiement de l'Hôpital par l'entremise d'un programme de formation sont offertes aux personnes employées qui en font la demande et qui possèderaient les compétences voulues pour le poste en suivant le programme de recyclage offert par ordre d'ancienneté, jusqu'à épuisement de la liste des possibilités. Les possibilités de pourvoir les postes vacants hors de l'unité de négociation du SCFP peuvent être offertes par l'Hôpital à sa discrétion.
- (ii) L'Hôpital et le Syndicat collaborent de manière à ce que les personnes employées qui ont reçu un préavis de licenciement permanent et dont le recyclage a été approuvé afin d'éviter une mise à pied puissent avoir des horaires de travail ajustés afin de participer au programme de recyclage. En outre, d'un commun accord, les parties peuvent renoncer aux exigences relatives aux horaires et à l'ancienneté. Le Comité de redéploiement tentera d'obtenir l'appui de tout fonds relevant de programmes de recyclage fédéral ou provincial pour assumer le coût des droits de scolarité, des livres et des frais de déplacement ainsi que tout salaire remplissant les conditions de tels programmes.
- (iii) À l'exception de toute formation en cours d'emploi offerte par l'Hôpital, toute personne visée par une mise à pied qui peut exiger un congé pour suivre un programme de recyclage conformément aux dispositions ci-dessus a droit à un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois.
- (iv) Les personnes mises à pied dont le programme de recyclage a été approuvé afin de se qualifier à un poste vacant au sein de l'Hôpital continuent de recevoir les prestations en vertu des régimes de prévoyance collective.

(b) **Placement**

Lorsque la personne employée a terminé avec succès sa période de formation, l'Hôpital et le Syndicat suspendent toute restriction qui peut s'appliquer autrement, et la personne employée est placée à l'emploi mentionné l'article 9.11 a) i).

Une personne visée par une mise à pied qui se prévaut d'une offre de recyclage qu'elle refuse par la suite ou qui ne termine pas le programme de recyclage continu d'être visée par la mise à pied.

(c) **Comité de redéploiement régional**

Un comité mixte des hôpitaux et des sections locales participants mentionnés à l'Annexe A doit se réunir avant le 30 juin 1993 et former des comités de redéploiement régionaux pour déterminer les possibilités d'emploi et pour faciliter et planifier le redéploiement des personnes mises à pied.

Chaque Hôpital fournit à ce comité de redéploiement régional le nom, l'adresse et le numéro de téléphone, ainsi que les années de service et l'ancienneté de toutes les personnes employées qui ont été mises à pied.

Dans le pourvoi des postes vacants non pourvus par les membres de l'unité de négociation, les hôpitaux sont invités à tenir tout d'abord compte des personnes mises à pied dont le nom est inscrit sur la liste et qui sont qualifiées pour accomplir le travail. Aux fins des régimes de prévoyance collective, il est reconnu que les hôpitaux peuvent accorder à toute personne employée embauchée grâce à ce processus tous les crédits de service acquis dans un autre hôpital.

9.12 Indemnités de départ

(a) Quand une personne employée remet sa démission dans les trente jours de la réception d'un préavis de licenciement en vertu de l'article 9.08a)ii) stipulant que son poste sera éliminé, cette personne a droit à une indemnité de départ de deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service continu jusqu'à un maximum de seize (16) semaines de paye et, sur présentation des reçus pour un programme de formation approuvé, dans les douze (12) mois de la démission, peut obtenir le remboursement de ses frais de scolarité jusqu'à un maximum de quatre mille cinq cents (4 500 \$) dollars.

(b) Quand une personne employée démissionne plus de 30 jours après avoir reçu un préavis en vertu de l'article 9.08 a) ii) stipulant que son poste sera éliminé, cette personne a droit à une indemnité de départ de (4) semaines de paye et, sur présentation des reçus pour un programme de formation approuvé, dans les douze (12) mois de la démission, peut obtenir le remboursement de ses frais de scolarité jusqu'à un maximum de deux mille (2 000 \$) dollars.

9.13 Changements technologiques

L'Hôpital informe le Syndicat à l'avance, dans la mesure du possible, de tout changement technologique qu'il a décidé d'introduire et qui modifiera de manière significative le statut des personnes employées au sein de l'unité de négociation.

L'Hôpital accepte de discuter avec le Syndicat des effets de ces changements technologiques sur le statut d'emploi des personnes employées et d'examiner des manières et des moyens pratiques de minimiser les effets négatifs pour les personnes employées concernées.

Lorsque des compétences nouvelles ou supérieures sont requises et que les personnes employées visées possèdent déjà ces compétences en vertu des méthodes d'exploitation courantes, ces personnes employées reçoivent une période de formation, compte tenu de leur âge et de leurs antécédents scolaires, pendant laquelle elles peuvent perfectionner ou acquérir les compétences nécessaires pour la nouvelle méthode d'opération. L'Employeur assume les frais de scolarité et de déplacement. De plus, il n'y a pas de réduction du taux de salaire pendant la période de formation des personnes employées. La formation est offerte pendant les heures de travail, dans la mesure du possible, et peut durer jusqu'à six (6) mois.

Les personnes employées qui comptent une ou plusieurs années de service continu et qui sont mises à pied en vertu des conditions ci-dessus, reçoivent, le plus tôt possible, un avis des changements à venir dans le statut d'emploi, compte tenu de l'avis donné au syndicat, tel qu'énoncé ci-dessus, et des exigences de la loi qui s'applique.

9.14 Charges de travail

- (a) Les parties conviennent que les soins aux patients sont meilleurs si les préoccupations en matière de pratique professionnelle, d'état des patients, de fluctuation des charges de travail et de fluctuation du personnel sont résolues rapidement et efficacement.
- (b) Les personnes employées sont invitées à faire part de leurs préoccupations à leur personne supérieure immédiate. Dans le cas où une personne employée ou un groupe de personnes employées reçoit une charge de travail excessive, celle-ci (ou le groupe de personnes employées) doit faire part de ses préoccupations à son supérieur. Si le problème de charge de travail n'est pas réglé à la satisfaction de la personne employée, celle-ci (ou le groupe de personnes employées) doit en discuter avec son gestionnaire (ou son délégué). Si le problème n'est pas résolu, la personne employée doit remplir un « Signalement de surcharge de travail » et le remettre à son gestionnaire. Dans les quinze (15) jours suivant la réception du « Signalement de surcharge de travail », le gestionnaire doit fournir une réponse écrite à la personne employée et en

transmettre une copie aux Ressources humaines et au Syndicat. Le formulaire de « Signalement de surcharge de travail » sera joint en annexe à la convention collective et sera rendu disponible en format imprimé ainsi que dans le système intranet de l'hôpital.

- (c) Dans le cas où une plainte grave relative à la charge de travail n'est pas résolue, la personne employée (ou le groupe de personnes employées), son superviseur, son gestionnaire et un représentant du Syndicat doivent se rencontrer dans les quatre (4) jours ouvrables suivant la réception initiale de la plainte afin de tenter de résoudre le problème de charge de travail. Dans le cas d'une plainte relative à une surcharge de travail continue et non résolue, la personne employée (ou le groupe de personnes employées), le gestionnaire et le représentant du Syndicat doivent se rencontrer dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du signalement afin de tenter de résoudre le problème.
- (d) Si une personne employée ou un groupe de personnes employées visées par la *Loi sur les professions de la santé réglementées* (LRSR) reçoivent une charge de travail incompatible avec la qualité des soins à offrir aux patients, elles peuvent faire part de leurs préoccupations à leur gestionnaire (ou à son délégué). Si le problème de charge de travail n'est pas réglé, la personne employée doit remplir un « Signalement de surcharge de travail » qui doit être remis au gestionnaire, aux Ressources humaines et au Syndicat. Le gestionnaire doit fournir une réponse écrite à la personne employée dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du signalement. Le « Signalement de surcharge de travail » doit être inclus en annexe à la présente convention collective et disponible en format imprimé et dans le système intranet de l'hôpital.
- (e) Si le problème de charge de travail n'est pas réglé à c) ou d), le signalement doit être acheminé au Comité mixte de santé et sécurité (formé en vertu de l'annexe locale de la convention collective) ou au comité syndical-patronal (formé en vertu de l'article 6.02) afin d'être étudiée et réglée.

9.15 Perfectionnement professionnel et champs d'exercice des infirmières auxiliaires autorisées

La pratique professionnelle des soins infirmiers se caractérise par un perfectionnement professionnel continu. En tant que profession auto-réglementée, les soins infirmiers exigent un milieu de pratique dynamique, qui incorpore la formation continue, le maintien des compétences, le perfectionnement professionnel, l'orientation professionnelle et la planification de la relève. Les parties s'entendent sur le fait que le perfectionnement professionnel comprend une gamme d'activités diversifiées, y compris mais sans s'y limiter : les programmes de formation officiels ; les activités à court terme de formation continue ; les programmes de certification ; et la participation à des comités de formation indépendants. Les parties reconnaissent leur responsabilité et leur

engagement conjoint en ce qui a trait à la participation active au perfectionnement professionnel, y compris en ce qui concerne les champs d'exercice.

Lorsque le perfectionnement professionnel des infirmières auxiliaires autorisées n'est pas particulièrement tenu en compte dans l'un ou l'autre des comités existants, l'infirmière en chef et l'officier des ressources humaines doivent se réunir avec le Syndicat trimestriellement pour discuter des questions liées à la responsabilité professionnelle et aux champs d'exercice.

Dans tous les cas, les parties sont guidées par les principes directeurs suivants :

- Le perfectionnement professionnel sera reconnu ;
- Toutes les infirmières auxiliaires autorisées auront accès à des opportunités de perfectionnement professionnel;
- Les responsabilités relatives au perfectionnement professionnel seront partagées entre l'individu et l'Hôpital;
- Les besoins de la personne employée, les besoins de l'Hôpital et les exigences du département ou du programme seront pris en considération.

ARTICLE 10 – SOUS-TRAITANCE

10.01 Sous-traitance

L'Hôpital ne doit sous-traiter aucun travail habituellement accompli par les membres de l'unité de négociation si, en raison d'un contrat de sous-traitance, les personnes employées autres qu'occasionnelles à temps partiel sont mises à pied en raison de la sous-traitance des services.

Malgré ce qui précède, l'Hôpital peut sous-traiter du travail habituellement accompli par les membres de l'unité de négociation sans que cette sous-traitance ne constitue une violation des présentes dispositions si l'Hôpital prévoit, dans son entente commerciale pour sous-traiter le travail, que l'entrepreneur à qui le travail est donné à contrat, ou tout autre entrepreneur, accepte:

- (1) d'embaucher les personnes employées de l'Hôpital ainsi déplacées; et
- (2) ce faisant, de remplacer, en ce qui a trait à ce travail, l'Hôpital aux fins de la convention collective signée entre l'Hôpital et le Syndicat, et de conclure une entente avec le Syndicat à cet effet.

Afin d'assurer la conformité à la présente clause, l'Hôpital accepte de retirer le travail donné à tout entrepreneur qui n'a pas satisfait aux dispositions qui précèdent sur l'entente relative à la sous-traitance.

10.02 Reprise du travail en régie

- a) Conformément à l'article 9.08 f) i) 1), les parties acceptent que le Comité de redéploiement procède immédiatement à un examen de tout travail donné à contrat qui, autrement, serait du travail accompli par l'unité de négociation et qui peut être sujet à expiration et ouvert pour renégociation dans les six (6) mois afin d'évaluer les avantages et le rapport coût- efficacité de l'exécution à l'interne de ce travail par les membres de l'unité de négociation de l'Hôpital.
- b) À la demande du Syndicat, et pas plus d'une fois par an, les parties locales examineront les services sous-traités qui relèvent du travail de l'unité de négociation. L'objectif de cet examen est de déterminer s'il est possible d'accroître le degré d'utilisation des employés de l'unité de négociation pour la prestation de ces services à l'avenir.

ARTICLE 11 – TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

11.01 Travail de l'unité de négociation

Les personnes employées qui ne sont pas visées par les dispositions de la convention n'accomplissent pas les tâches normalement assignées aux personnes employées qui sont visées par la présente convention, sauf aux fins d'instruction ou d'expérimentation, ou dans les cas d'urgence quand les personnes employées permanentes ne sont pas disponibles.

11.02 Bénévoles

Le recours à des bénévoles pour accomplir le travail de l'unité de négociation, conformément à la présente convention, ne doit pas dépasser la pratique en vigueur au 1^{er} juin 1986.

À compter du 1^{er} octobre 1990, l'Hôpital remet au Syndicat les chiffres indiquant le nombre de bénévoles au 20 septembre 1990. Par la suite, l'Hôpital remet au Syndicat, à des intervalles de trois (3) mois, les chiffres indiquant le nombre de bénévoles pour le mois courant, ainsi que le nombre d'heures effectuées et le travail accompli.

11.03 L'Hôpital fournira au Syndicat, sur une base trimestrielle, des rapports satisfaisants concernant l'utilisation du personnel d'agence comme suit :

- i. Heures travaillées par unité par les IAA et les préposés aux soins personnels de l'agence.
- ii. Nombre total d'heures travaillées par l'unité de négociation, par unité.
- iii. Pourcentage des heures travaillées par les RPN et les préposés aux soins personnels de l'agence, par unité.
- iv. Nombre total d'heures travaillées par les RPN et les préposés aux soins personnels dans l'ensemble de l'hôpital.
- v. Nombre total d'heures travaillées par l'unité de négociation dans l'ensemble de l'hôpital.

- vi. Pourcentage du nombre total d'heures travaillées par les RPN et les aux soins personnels dans l'ensemble de l'hôpital.

Le Syndicat peut, à ses frais, organiser une vérification des informations fournies, et l'employeur coopérera à ce processus de vérification.

ARTICLE 12 – CONGÉS AUTORISÉS

12.01 Congé personnel

L'Hôpital examine, de façon individuelle, chaque demande écrite de congé personnel non rémunéré. La personne employée doit soumettre la demande à son supérieur hiérarchique direct au moins quatre (4) semaines à l'avance, sauf si une bonne raison l'empêche de donner ce préavis. La personne employée doit recevoir une réponse par écrit dans les quatorze (14) jours qui suivent, sauf en cas d'urgence et, dans ce cas, la réponse doit être donnée dès que possible. Les personnes employées ont la permission d'utiliser leurs congés personnels autorisés pour des rendez-vous avec des professionnels de la santé. Une telle demande ne doit pas être refusée sans motif valable.

12.02 Congé pour activités syndicales

L'Hôpital doit accorder un congé autorisé non rémunéré aux personnes employées qui assistent aux congrès, séminaires, sessions de formation et autres activités syndicales se rapportant à l'administration de la convention collective pourvu que le congé ne nuise pas au bon fonctionnement de l'Hôpital. Ce congé ne doit pas être refusé sans motif raisonnable.

Avant de demander un congé autorisé pour une ou plusieurs personnes employées, le Syndicat doit transmettre à l'Hôpital, par écrit, un avis clair d'au moins quatorze (14) jours à cet effet, à moins qu'il soit impossible de donner cet avis pour des motifs raisonnables, et la réponse doit parvenir par écrit dans les sept (7) jours de la demande, sauf si la demande du Syndicat a été transmise tardivement, auquel cas une réponse doit être donnée dès que possible.

Durant le congé autorisé, le salaire de la personne employée et les avantages qui s'y rattachent sont maintenus par l'Hôpital selon ce qu'auraient été ses heures normales de travail, pourvu que le Syndicat rembourse à l'Hôpital le montant du salaire et les avantages qui s'y rattachent dans les trente (30) jours suivant la facturation.

Malgré ce qui précède, le temps consacré par les huit (8) membres du Comité Exécutif et les sept (7) membres remplaçants du Comité Exécutif du Conseil des syndicats hospitaliers de l'Ontario à l'accomplissement de leurs tâches et de leurs responsabilités s'ajoute à tout congé pour affaires syndicales décrit dans la présente clause.

Les personnes employées à temps partiel et le personnel occasionnel obtiennent les pleins crédits d'ancienneté pour les heures de l'horaire

normal manquées conformément à la présente disposition.

12.03 Poste à temps plein au Syndicat

Sur demande écrite soumise à l'Hôpital au nom de la personne employée, un congé sans solde doit être accordé à cette personne employée si elle a été élue ou nommée à un poste au SCFP, chez ses affiliés ou chez tout organisme auquel le SCFP est affilié pour une période maximum de trois (3) ans. Cependant, il est entendu que pendant ce congé, la personne employée est réputée être au service du Syndicat.

Pendant ce congé, l'ancienneté et le service s'accumulent à raison de sept heures et demie (7,5) par jour, jusqu'à un maximum de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. De plus, pendant ce congé, l'Hôpital maintient le salaire et les avantages sociaux applicables de la personne employée selon ce qu'auraient été ses heures normales de travail, pourvu que le Syndicat rembourse à l'Hôpital le montant du salaire et des avantages sociaux applicables dans les trente (30) jours suivant la facturation.

La personne employée accepte de prévenir l'Hôpital de son intention de reprendre le travail au moins quatre (4) semaines avant la date prévue. La personne employée reprend ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et au taux de salaire approprié, sous réserve des changements qui auraient pu avoir lieu si la personne employée n'avait pas été en congé.

Malgré l'article 2.01, l'Hôpital peut pourvoir temporairement le poste rendu vacant par ce congé pendant la durée de celui-ci.

12.04 Congé de deuil

Toute personne employée qui avise l'Hôpital dès que possible suivant un deuil a droit à un congé de deuil de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire normal pour des heures normales de travail, pour le décès du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant ou d'un parent. Toute personne employée qui avise l'Hôpital dès que possible suivant un deuil a droit à un congé de deuil de trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans perte de salaire normal pour des heures normales de travail, pour le décès d'une sœur, d'un frère, d'une belle-mère, d'un beau-père, d'un gendre, d'une bru, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou du grand-parent du conjoint ou de la conjointe. Une personne employée a droit à un congé de deuil de un (1) jour sans perte de salaire normal pour des heures normales de travail pour assister aux funérailles de sa tante ou de son oncle, ou de sa nièce ou de son neveu.

La personne employée peut réserver un (1) ou tous les jours de congé de deuil ci-dessus pour plus tard, afin d'assister aux funérailles ou au service commémoratif (ou l'équivalent pour tenir compte de la diversité religieuse et culturelle) de la personne décédée, s'ils sont prévus à une date ultérieure.

L'Hôpital peut, à sa discrétion, prolonger ce congé, avec ou sans rémunération. Lorsqu'une personne employée n'est pas admissible à un congé de deuil en vertu des conditions ci-dessus, l'Hôpital peut néanmoins lui accorder un congé de deuil payé. Aux fins du congé de deuil, les relations mentionnées dans la clause précédente sont réputées inclure un conjoint ou une conjointe de fait et une ou un partenaire du même sexe.

12.05 Fonction de juré et de témoin

(a) (La disposition suivante s'applique seulement aux personnes employées à temps plein.)

Si une personne employée doit agir à titre de juré devant un tribunal, ou si elle doit assister comme témoin à des procédures judiciaires dans lesquelles la Couronne est partie, ou si elle a été sommée de se présenter devant un tribunal ou à une enquête du coroner en rapport avec un cas relié à ses fonctions à l'Hôpital, cette personne ne subit aucune perte de salaire en raison de cette absence, pourvu :

- (a) qu'elle avise l'Hôpital immédiatement après avoir reçu un avis l'informant qu'elle doit se présenter devant le tribunal;
- (b) qu'elle présente une preuve de fonction exigeant la présence de la personne employée;
- (c) qu'elle remette à l'Hôpital le montant total de l'indemnité reçue, à l'exclusion des allocations pour frais de kilométrage, frais de voyage et de repas, plus le reçu officiel des allocations.

Lorsqu'une personne employée à temps plein doit agir à titre de juré pour une période de plus d'une (1) semaine, la personne employée est rémunérée pour toutes les heures passées à l'audience et n'est pas tenue de se présenter au travail. Dès que le procès est terminé, la personne employée doit reprendre son horaire de travail au moment jugé approprié par l'Hôpital. Il est entendu et convenu que les parties locales peuvent convenir d'arrangements d'horaires différents en ce qui concerne la première semaine de fonction de juré et témoin.

De plus, lorsqu'une personne employée à temps plein a reçu une citation à comparaître devant un tribunal ou à une enquête du coroner dans une cause en rapport avec ses fonctions à l'Hôpital, un jour de congé normalement prévu, l'Hôpital doit essayer de prévoir un autre jour de congé pour la personne employée. Lorsque la personne employée doit ainsi s'absenter pendant un autre quart de travail que celui normalement prévu pour cette journée, l'Hôpital doit essayer de prévoir un autre quart de travail pour y inclure le temps passé à l'audience. Il est entendu que ce changement n'entraîne pas le paiement d'une prime.

Lorsque l'Hôpital n'est pas en mesure de faire ces changements pour une personne employée à temps plein et que, de ce fait, celle-ci doit se présenter à une audience pendant des heures autres que ses heures de travail normalement prévues, la personne employée est rémunérée pour toutes les heures passées à l'audience, à son taux horaire normal, à la

condition qu'elle se conforme aux exigences décrites aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus.

- (b) (La disposition suivante s'applique seulement aux personnes employées à temps partiel.)

Si une personne employée doit agir à titre de juré devant un tribunal, ou si elle doit assister comme témoin à des procédures judiciaires dans lesquelles la Couronne est partie, ou si elle a été sommée de se présenter devant un tribunal ou à une enquête du coroner en rapport avec un cas relié à ses fonctions à l'Hôpital, cette personne ne subit aucune perte de salaire en raison de cette absence, pourvu :

- (a) qu'elle avise l'Hôpital immédiatement après avoir reçu un avis l'informant qu'elle doit se présenter devant le tribunal;
- (b) qu'elle présente une preuve de fonction exigeant la présence de la personne employée;
- (c) qu'elle remette à l'Hôpital le montant total de l'indemnité reçue, à l'exclusion des allocations pour frais de kilométrage, frais de voyage et de repas, plus le reçu officiel des allocations.

Lorsqu'une personne employée à temps plein doit agir à titre de juré pour une période de plus d'une (1) semaine, la personne employée est rémunérée pour toutes les heures passées à l'audience et n'est pas tenue de se présenter au travail. Dès que le procès est terminé, la personne employée doit reprendre son horaire de travail au moment jugé approprié par l'Hôpital. Il est entendu et convenu que les parties locales peuvent convenir d'arrangements d'horaires différents en ce qui concerne la première semaine de fonction de juré et témoin.

De plus, lorsqu'une personne employée à temps partiel a reçu une citation à comparaître devant un tribunal ou à une enquête du coroner dans une cause en rapport avec ses fonctions à l'Hôpital, un jour de congé normalement prévu, elle est rémunérée pour toutes les heures passées à l'audience, à son taux horaire normal, à la condition qu'elle se conforme aux exigences décrites aux paragraphes a), b) et c) ci-dessus.

12.06 Congé de maternité

- (a) Le congé de maternité est accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail*, sauf en cas de modification de la présente clause. Pour avoir droit au congé de maternité l'employée doit avoir treize (13) semaines de service continu.
- (b) L'employée doit aviser l'Hôpital par écrit de la date du début du congé et de la date prévue de retour au travail, au moins deux (2) semaines à l'avance. Elle doit soumettre, en même temps, un certificat d'un médecin légalement qualifié attestant de la date prévue pour l'accouchement.
- (c) L'employée doit confirmer de nouveau son intention de reprendre le travail à la date approuvée au départ, conformément au paragraphe b) ci-dessus, par avis écrit que l'Hôpital doit recevoir au moins deux (2) semaines avant cette date.

- (d) Sur confirmation, par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, de l'application du régime de prestations complémentaires de chômage de l'Hôpital, une employée en congé de maternité conformément à la présente convention collective et qui reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* reçoit des prestations complémentaires d'assurance-emploi pendant une période maximum de quinze (15) semaines. Les prestations complémentaires sont égales à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et tout autre revenu. L'Hôpital accepte les talons de chèques des prestations d'assurance-emploi de la personne employée comme preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi.

Le salaire hebdomadaire normal de l'employée est déterminé en multipliant son taux horaire normal du dernier jour travaillé avant le début du congé de maternité par le nombre d'heures normales par semaine, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait droit si elle n'avait pas été en congé de maternité.

De plus, l'Hôpital verse à l'employée quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal pendant les deux (2) premières semaines du congé avant la réception de ses prestations de l'assurance-emploi.

L'employée n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte. Le régime prévoit que tout paiement reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnité de départ ne doit pas être réduit ni augmenté des montants reçus en vertu du régime.

- (e) Pendant qu'une employée est en congé de maternité, les crédits de service et d'ancienneté continuent de s'accumuler pendant une période maximum de dix-sept (17) semaines. Pendant qu'une employée à temps partiel est en congé de maternité, les crédits de service et d'ancienneté continuent de s'accumuler pendant une période maximum de dix-sept (17) semaines, calculés en fonction de ses heures normales de travail.
- (f) L'Hôpital continue de payer sa part des cotisations aux régimes de prévoyance collective subventionnés, y compris le régime de retraite, de l'employée pendant une période maximum de dix-sept (17) semaines, pendant le congé de maternité de l'employée. Si une employée reçoit un pourcentage à la place des avantages, l'Hôpital continue de payer le pourcentage à la place des avantages ainsi que sa part des cotisations au régime de retraite au cours de la période de congé de maternité. L'Hôpital inscrit ces avantages au titre du régime complémentaire de prestations de chômage auprès de la Commission de l'assurance-emploi du Canada.
- (g) Sous réserve de changements au statut de l'employée qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été en congé de maternité, l'employée est réintégrée

dans ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

12.07 Congé parental

- (a) Le congé parental est accordé conformément à la *Loi sur les normes du travail*, sauf en cas de modification à la présente disposition. Pour avoir droit au congé parental, il faut avoir cumulé au moins treize (13) semaines de service continu.
- (b) La personne employée, autre qu'un parent adoptif, qui a droit au congé parental reçoit un avis par écrit de la date du début de ce congé et de la date du retour du travail, au moins deux (2) semaines à l'avance.
- (c) Au sens du présent article, le mot « parent » comprend une personne chez qui l'enfant a été placé pour adoption et une personne qui a un lien d'une certaine permanence avec l'un des parents de l'enfant et qui entend traiter l'enfant comme son propre enfant.
- (d) Une personne employée qui est un parent adoptif doit informer l'Hôpital aussi longtemps à l'avance que possible de son admissibilité à l'adoption d'un enfant et soumettre une demande écrite de congé parental sur réception de la confirmation de l'adoption en cours. Si, en raison d'une confirmation de l'adoption en cours reçue tardivement, la personne employée ne peut pas soumettre une demande écrite de congé parental, elle peut en faire la demande verbalement et la confirmer plus tard par écrit.

Une personne employée qui est un parent adoptif peut prolonger le congé parental en fonction des exigences de l'organisme d'adoption jusqu'à un maximum de six (6) mois.

La personne employée doit confirmer de nouveau son intention de reprendre le travail à la date approuvée au départ, conformément au paragraphe b) ci-dessus, sur avis écrit que l'Hôpital doit recevoir au moins deux (2) semaines avant cette date.

- (e) Sur confirmation par la Commission de l'assurance-emploi (CAE) du Canada de l'application du régime de prestations complémentaires de chômage de l'Hôpital, une personne employée en congé parental conformément à la présente entente et qui reçoit des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* recevra des prestations complémentaires de chômage pendant une période maximum de onze (11) semaines. Les prestations complémentaires seront égales à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal et la somme de ses prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et tout autre revenu, calculées en fonction de ce que la CAE donnerait à la personne employée si elle opte pour un congé parental total de trente-cinq (35) semaines (pour une mère biologique qui a aussi pris un congé de maternité) ou de trente-sept (37) semaines (pour un parent qui n'a pas pris de congé de maternité), ou moins, nonobstant l'option de prendre un plus long congé. L'Hôpital accepte les talons de chèques de prestations

d'assurance-emploi de la personne employée comme preuve qu'elle reçoit des prestations parentales en vertu de l'assurance-emploi.

Si la personne employée choisit de recevoir des prestations parentales en vertu du sous-alinéa 12(3)(b)(ii) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le montant de toute prestation complémentaire de chômage payable par l'Hôpital sera égal au montant qui aurait été payable si la personne employée avait choisi de recevoir des prestations parentales en vertu du sous-alinéa 12(3)(b)(i) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le salaire hebdomadaire normal de la personne employée est déterminé en multipliant son taux horaire normal du dernier jour travaillé avant le début du congé parental par le nombre d'heures normales par semaine, plus toute augmentation de salaire à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas été en congé parental.

De plus, l'Hôpital verse à la personne employée quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire normal pendant la première semaine du congé avant la réception de ses prestations de l'assurance-emploi.

La personne employée n'a aucun droit acquis, excepté celui de recevoir des paiements pendant la période de chômage couverte. Le régime prévoit que tout paiement reçu à titre de rémunération annuelle garantie, de rémunération différée ou d'indemnités de départ ne doit pas être réduit ou augmenté des montants reçus en vertu du régime.

- (f) Les crédits de service et d'ancienneté s'accumulent pendant une période pouvant aller jusqu'à soixante-et-une (61) semaines après le début du congé parental, si la personne employée a également pris un congé de maternité, et sinon jusqu'à soixante-trois (63) semaines après le début du congé parental, pendant que la personne employée est en congé parental. Pour les personnes employées à temps partiel, les crédits de service et d'ancienneté sont calculés en fonction de ce qu'auraient été les heures normales de travail de ces personnes.
- (g) L'Hôpital continue de payer sa part des cotisations aux régimes de prévoyance collective subventionnés, y compris le régime de retraite, auxquels la personne employée adhère pendant une période maximum de soixante-et-une (61) semaines après le début du congé parental, si la personne employée a également pris un congé de maternité, et sinon jusqu'à soixante-trois (63) semaines après le début du congé parental, pendant que la personne employée est en congé parental. Si la personne employée reçoit un pourcentage au lieu d'avantages, l'Hôpital continue de payer le pourcentage au lieu des avantages et sa part des cotisations au régime de retraite pour une période allant jusqu'à onze (11) semaines pendant que la personne employée est en congé parental. L'Hôpital inscrit ces avantages au titre du régime complémentaire de prestations de chômage.
- (h) Sous réserve de changements au statut de la personne employée qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été en congé parental, la personne

employée est réintégrée dans ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

12.08 Congé de formation

Si l'Hôpital l'exige, la personne employée a droit à un congé autorisé avec salaire et sans perte d'ancienneté ni avantages sociaux pour suivre des cours et passer des examens dans le but d'améliorer ses compétences professionnelles. Lorsque l'Hôpital exige que la personne employée suive des cours pour améliorer ses compétences professionnelles ou en acquérir de nouvelles, l'Hôpital assume tous les frais associés aux cours.

Sous réserve des besoins opérationnels, l'Hôpital fait tous les efforts raisonnables pour accorder des demandes visant des changements nécessaires à l'horaire de la personne employée afin de lui permettre d'assister à un cours de perfectionnement ou à un séminaire reconnus liés à son emploi à l'Hôpital.

Sous réserve des besoins opérationnels, l'Hôpital s'efforce de permettre à une personne employée de prendre un congé de formation non payé et sans perte d'ancienneté pour une période pouvant aller jusqu'à douze (12) mois dans le but de suivre une formation liée à son emploi à l'Hôpital.

12.09 Programme de congé autofinancé

À compter du 31 mars 1993, l'Hôpital accepte d'introduire un programme de congé autofinancé, payé uniquement par la personne employée et assujetti aux conditions suivantes :

- (a) Le programme est ouvert à des personnes employées qui désirent répartir quatre (4) ans de salaire sur une période de cinq (5) ans, conformément aux dispositions de la Partie LXVII, article 6801 des Règlements de l'impôt sur le revenu, afin de leur permettre de prendre une année de congé après quatre (4) années de salaire différé.
- (b) La personne employée doit présenter une demande écrite à l'Hôpital au moins six (6) mois avant la date prévue pour le début du programme (c.-à-d. la portion de salaire différé), en indiquant le but du congé.
- (c) Les parties concernées déterminent le nombre de personnes employées qui peuvent s'absenter en même temps. Pour les besoins du programme, l'année est du 1^{er} septembre d'une année au 31 août de l'année suivante ou une autre période de douze (12) mois sur laquelle la personne employée, la section locale du Syndicat et l'Hôpital se mettent d'accord.
- (d) S'il y a plus de demandes que de places disponibles, le critère de l'ancienneté s'applique.
- (e) Au cours des quatre (4) années de salaire différé, un montant égal à 20 % du salaire annuel brut de la personne employée est déduit et retenu pour celle-ci; la personne employée ne pourra retirer ce montant qu'au début de l'année du congé ou si elle se retire du programme.

- (f) La manière dont la portion différée du salaire est retenue est à la discrétion de l'Hôpital.
- (g) Tous les montants différés plus les intérêts accumulés, s'il y a lieu, sont versés à la personne employée au début du congé ou selon un autre échéancier établi d'un commun accord entre l'Hôpital et la personne employée.
- (h) Tous les avantages sociaux sont conservés dans leur intégralité au cours des quatre (4) années de salaire différé. Pendant l'année du congé, l'ancienneté continue de s'accumuler. Le service, aux fins du calcul des vacances, des augmentations de salaire et des autres avantages, est maintenu, mais ne s'accumule pas pendant le congé. La personne employée doit payer la prime totale des régimes d'assurance-maladie et de prévoyance collective auxquels elle adhère. Les cotisations au *Healthcare of Ontario Pension Plan* (HOOPP) doivent être payées conformément aux exigences du régime. La personne employée n'a pas le droit de participer au régime d'assurance-invalidité pendant l'année du congé.
- (i) Une personne employée peut se retirer du programme à tout moment pendant la période de salaire différé pour autant qu'elle donne un préavis de trois (3) mois à l'Hôpital. L'Hôpital verse à la personne employée la portion différée du salaire et les intérêts, s'il y a lieu, dans un délai raisonnable.
- (j) Si la personne employée met fin à son emploi, l'Hôpital remet à la personne employée la portion différée du salaire retenue et les intérêts, s'il y a lieu, dans un délai raisonnable. En cas de décès de la personne employée, l'Hôpital verse les fonds à sa succession.
- (k) L'Hôpital doit s'efforcer de trouver une personne pour remplacer temporairement la personne employée aussi longtemps à l'avance que possible. À défaut de pouvoir trouver un remplaçant qui lui convient, l'hôpital a le droit de reporter le congé. L'Hôpital avertit la personne employée aussi longtemps à l'avance que possible. La personne employée a le choix entre continuer de participer au programme et faire des arrangements pour prendre le congé à un moment convenu d'un commun accord, ou se retirer du programme et obtenir le versement du montant du salaire différé avec les intérêts, s'il y a lieu, dans un délai raisonnable.
- (l) La personne employée est réintégrée à son poste antérieur sauf si le poste a été fermé, auquel cas la personne employée est affectée à un poste comparable.
- (m) L'approbation définitive pour participer au programme de congé autofinancé est assujettie à la signature, par la personne employée, d'une entente formelle avec l'Hôpital qui l'autorise à faire les retenues nécessaires de la paie de la personne employée. Cette entente prévoit notamment :

- (i) une déclaration à l'effet que la personne employée participera au programme de congé autofinancé conformément au présent article de la convention collective;
- (ii) la période de salaire différé et la durée du congé demandé;
- (iii) la manière dont les salaires différés seront retenus.

La demande écrite d'adhésion au programme de congé autofinancé soumise à l'Hôpital par la personne employée sera annexée à l'entente et fera partie intégrante de l'entente écrite.

12.10 Congé spécial

- (a) Une personne employée admissible peut prendre un congé spécial non payé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :
 - (i) maladie, blessure ou urgence médicale personnelles;
 - (ii) décès, maladie, blessure ou urgence médicale visant un individu décrit au présent article;
 - (iii) autres motifs d'urgence visant un individu décrit au présent article.
- (b) Le congé spécial peut être pris en cas d'urgence visant certains membres de la famille et certaines personnes à charge comme:
 - le conjoint ou le partenaire de même sexe;
 - le père ou la mère, le père ou la mère par alliance, le père ou la mère de famille d'accueil de la personne a e ou du conjoint de la personne employée;
 - un enfant, un enfant par alliance ou un enfant placé en famille d'accueil de la personne employée ou du conjoint de la personne employée;
 - un grand-parent, un grand-parent par alliance, un petit-enfant ou un petit-enfant par alliance de l'employé, du conjoint de l'employé;
 - le conjoint ou le partenaire de même sexe d'un enfant de l'employé;
 - le frère ou la sœur de l'employé;
 - un parent de l'employé qui dépend de ses soins ou de son aide.
- (c) La personne employée qui souhaite prendre un congé spécial doit en aviser l'Hôpital. La personne employée qui doit commencer son congé spécial avant d'en aviser l'Hôpital le fait le plus tôt possible après le début du congé.
- (d) Les personnes employées ont le droit de prendre jusqu'à dix (10) jours de congé spécial par année. Néanmoins, le congé spécial est généralement

compté en jours complet. Même si la personne employée prend moins d'une journée de congé spécial, l'Hôpital peut le considérer comme un jour complet. L'Hôpital peut exiger que la personne employée qui prend un congé spécial lui fournisse la preuve qu'il y a droit. La personne employée est tenue de lui fournir une preuve raisonnable dans les circonstances.

- (e) La personne employée qui prend un congé spécial a le droit de réintégrer le poste qu'elle occupait avant le congé ou de réintégrer un poste comparable si son ancien poste n'existe plus.

12.11 Congé familial pour raison médicale

(La clause qui suit s'applique aux personnes employées à temps plein et à temps partiel)

(La personne employée et l'Hôpital doivent continuer de payer leur part respective des primes versées au titre de certains régimes d'avantages sociaux et régimes de retraite)

- (a) Un congé familial pour raison médicale est accordé à une personne employée pour une période pouvant aller jusqu'à huit (8) semaines au cours d'une période de vingt-six (26) semaines, dans le but de prodiguer des soins et d'offrir un soutien à un membre de sa famille qui risque de mourir dans un délai de vingt-six (26) semaines, conformément à l'article 49.1 de la *Loi sur les normes d'emploi*.
- (b) Une personne employée accumule de l'ancienneté et des crédits de service pendant un congé familial pour raison médicale.
- (c) Sous réserve de changements au statut de la personne employée qui auraient eu lieu si elle n'avait pas été en congé familial pour raison médicale, celle-ci est réintégrée dans ses fonctions antérieures, au même quart de travail, dans le même service et avec le même taux de salaire.

ARTICLE 13 – CONGÉ DE MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET INVALIDITÉ

13.01 Régime d'assurance-maladie

- (a) L'Hôpital assume la responsabilité pleine et entière de l'offre et du financement d'un régime d'assurance-maladie à court terme équivalent à celui qui est décrit dans la brochure d'août 1992 (Partie A) – Brochure sur le régime d'assurance-invalidité des hôpitaux de l'Ontario.

L'Hôpital paie 75 % des primes facturées pour la couverture des personnes employées admissibles en vertu de la portion relative à l'invalidité de longue durée du Régime (HOODIP ou un régime équivalent selon la brochure d'août 1992 (Partie B)), la personne employée payant le solde de la prime facturée par une retenue salariale. Aux fins du transfert à la portion à court et à long terme du programme de gestion de l'invalidité, le service est crédité aux personnes employées à compter du 1^{er} juin 2001.

- (b) À compter du 1^{er} juin 2001, tous les régimes de congé de maladie existants prennent fin et toute disposition relative à ces régimes est nulle et non avenue, à l'exception de l'article L.11.4
- (c) Les crédits de congés de maladie existants pour chaque personne employée doivent être convertis en une réserve de congés de maladie au crédit de la personne employée. La réserve de « congés de maladie » doit être utilisée pour :
- (1) Compléter le paiement des salaires perdus pour les heures normales lors des jours de congé de maladie en vertu du nouveau programme, paiement qui autrement serait moins élevé que les pleins salaires ou inexistant.
 - (2) Remboursement au moment de la cessation d'emploi, sous réserve de l'article L.11.4.
 - (3) Lorsque, au 1^{er} juin 2001, une personne employée n'a pas le service nécessaire pour être admissible au remboursement à la cessation d'emploi, ses crédits de congés de maladie existants à cette date doivent néanmoins être convertis en une réserve de congés de maladie conformément aux dispositions précédentes, et cette personne doit avoir droit, au moment de la cessation d'emploi, à cette portion de toute journée inutilisée pour un congé de maladie, à la condition qu'elle atteigne par la suite le service nécessaire pour être admissible à un remboursement selon les conditions relatives à ce remboursement.
 - (4) Une personne employée qui, à compter du 1^{er} juin 2001, a accumulé des crédits de congés de maladie et ne peut travailler pour l'Hôpital à cause d'une maladie ou d'un accident professionnel que la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail juge indemnisable dans le cadre de la *Loi sur la sécurité professionnelle et l'assurance contre les accidents du travail*, l'Hôpital, à la demande de la personne employée, complète la somme allouée par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pour salaires perdus, avec un complément de la part de l'Hôpital équivalant à 100 % de la rémunération nette d'une personne employée, jusqu'à la limite des crédits de congés de maladie accumulés de la personne employée.
- (d) Il ne doit y avoir aucune retenue salariale pour les postes normalement prévus de la personne employée lorsque celle-ci a complété une portion du poste avant de commencer à recevoir des prestations de maladie ou des prestations de la CSPAAT.
- (e) L'Hôpital accepte également de payer aux personnes employées un montant égal à toute perte de prestations en vertu du HOODIP pour les deux (2) premiers jours de la quatrième période d'absence et de toute période subséquente de toute année civile.
- (f) Tout conflit relatif au droit d'une personne employée à recevoir les

prestations prévues à l'article 13.01, y compris le HOODIP et les équivalents, peut faire l'objet d'un grief et d'un arbitrage en vertu des dispositions de la présente convention collective.

Le Syndicat accepte d'encourager les personnes employées à utiliser le processus d'appel médical prévu en vertu du régime, le cas échéant, pour résoudre les conflits.

- (g) Une copie du texte du HOODIP actuel ou, s'il y a lieu, de la police de base de l'équivalent actuel du HOODIP, doit être fournie au Syndicat.
- (h) L'Hôpital doit payer le coût total de tout certificat médical exigé d'une personne employée.
- (i) Le régime de congé de maladie à court terme doit être inscrit auprès de la Commission de l'assurance-emploi (CAE). La part de la personne employée de la réduction du taux de cotisation d'assurance-chômage de l'employeur sera prélevée par l'Hôpital pour compenser le coût de l'amélioration des prestations prévue dans la présente convention.

13.02 Indemnisation des accidents du travail

Si une personne employée est blessée au travail et que son supérieur hiérarchique l'excuse du travail pour le reste du quart de travail, la personne reçoit son taux de salaire régulier pour le reste du quart et il n'y a pas de déduction des congés de maladie ou des autres crédits.

13.03 Paiement en attente d'une décision concernant les demandes de prestations à la CSPAAT (TC)

Une personne employée absente du travail en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail et qui attend l'approbation de sa demande de prestations de la CSPAAT depuis plus d'un quart de travail complet peut faire une demande auprès de l'Hôpital pour obtenir un paiement équivalant à la prestation la plus basse que cette personne recevrait de la CSPAAT si sa demande de prestation était approuvée, ou équivalant aux prestations auxquelles elle serait admissible en vertu du régime de congés de maladie de courte durée. Le paiement ne sera consenti que si la personne employée produit la preuve de son invalidité à la satisfaction de l'Hôpital et un engagement verbal ou écrit à la satisfaction de l'Hôpital à l'effet que tous les paiements seront remboursés à l'Hôpital à la suite de la décision finale de la CSPAAT. Il est entendu que l'Hôpital cessera les avances sur salaire dès que la CSPAAT aura approuvé la demande de l'employé. Si la demande de prestations de la CSPAAT n'est pas approuvée, les sommes payées d'avance seront soustraites des prestations auxquelles la personne employée est admissible en vertu du régime de congés de maladie de courte durée. Tous les paiements consentis en vertu de la présente clause seront maintenus pour un maximum de quinze (15) semaines.

Lorsqu'une personne employée ne peut pas travailler pour l'Hôpital en raison d'une maladie professionnelle, ou d'un accident indemnisé par la Commission de la sécurité professionnelle, ou d'un accident indemnisé

aux termes de la *Loi de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail*, l'Hôpital, à la demande de la personne employée, utilise les crédits de congé de maladie accumulés par la personne employée pour compléter le montant accordé par la CSPAAT dans le but de compenser les pertes de salaire subies par l'employé. La somme consentie par la décision de la Commission, combinée au complément fourni par l'Hôpital, doit totaliser 100 % des gains nets de la personne employée, jusqu'à l'épuisement des crédits de congé de maladie accumulés par celle-ci. Lorsqu'un complément de la

CSPAAT est versé à partir du revenu général, il doit l'être dans les mêmes conditions, sauf qu'il continue d'être versé à partir du revenu général.

ARTICLE 14 – HEURES DE TRAVAIL

14.01 Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires

- (a) La semaine de travail normale pour les personnes employées à temps plein est de soixante-quinze (75) heures par période de paye, divisée en dix (10) jours de sept heures et demie (7,5), excluant une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée. Cette période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.
- (b) La semaine de travail préprogrammée des employés à temps partiel et des employés occasionnels ne dépasse pas trente (30) heures. La semaine de travail normale des employés à temps partiel et des employés occasionnels ne dépasse pas trente-sept heures et demie (37,5) et la journée de travail normale ne doit pas dépasser sept heures et demie (7,5), excluant une période de repas de trente (30) minutes non rémunérée. La période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.
- (c) Malgré le paragraphe a) ci-dessus, la semaine de travail normale pour les mécaniciens de machines fixes est de quarante (40) heures réparties également au cours de la période définie dans les annexes (Annexes « A », « B » et « C »), y compris une période de repas quotidienne rémunérée de 30 minutes ou de 45 minutes. La période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.
- (d) L'horaire normal pour le personnel de la maintenance embauché avant le 1^{er} juillet 2000 est de 6 h 30 à 17 h.

14.02 Périodes de repos

L'Hôpital doit prévoir une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées au cours de chaque période de travail de trois heures et trois quarts (3 $\frac{3}{4}$).

14.03 Périodes de repos supplémentaires

Lorsqu'une personne employée accomplit des heures de travail supplémentaires autorisées d'une durée d'au moins trois (3) heures,

l'Hôpital doit prévoir une période de repos d'une durée de quinze (15) minutes.

ARTICLE 15 – PRIMES

15.01 Définition du taux de salaire normal

Le taux de salaire normal est celui qui est prévu dans la grille des salaires de la convention collective.

15.02 Définition d'heures supplémentaires

Par heures supplémentaires, on entend les heures de travail autorisées excédant la journée de travail normale ou la semaine de travail normales définies à l'article 14.01.

15.03 Majoration pour les heures supplémentaires

Les personnes employées sont payées au taux majoré de moitié pour les quatre (4) premières heures supplémentaires d'un quart de travail et au taux majoré de 100 % pour toutes les heures après ce quart de travail. Les personnes employées doivent également être payées à leur taux majoré de 100 % pour toutes les heures supplémentaires qui dépassent douze (12) heures dans une période de paye de deux semaines. Aux fins de l'admissibilité au taux double, les heures réellement travaillées sont comptées dans le cas d'un rappel de moins de quatre (4) heures consécutives.

La majoration pour heures supplémentaires ne peut être ni doublée ni cumulée, les autres primes ne peuvent pas non plus être doublées ni cumulées, pas plus que les mêmes heures ne peuvent être comptées en tant que portion d'une semaine de travail normale ni en tant qu'heures pour lesquelles la majoration pour heures supplémentaires est payée.

Lorsqu'une personne employée doit faire d'autres heures supplémentaires contiguës à un quart d'heures supplémentaires à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures, elle est rémunérée au double de son taux horaire normal pour toutes les autres heures supplémentaires contiguës.

15.04 Congé compensatoire pour les heures supplémentaires

Les personnes employées qui font des heures supplémentaires ne sont pas tenues de prendre des congés en heures normales pour compenser les heures supplémentaires effectuées.

Les congés tenant lieu d'heures supplémentaires peuvent être pris d'un commun accord entre la personne employée et l'Hôpital; ce congé doit être l'équivalent du taux de prime gagné par la personne employée pour ses heures supplémentaires. L'Hôpital doit revenir au paiement du taux de prime si le congé n'est pas pris dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils de la semaine de travail au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été gagnées ou, avec l'accord de la personne

employée, dans les 12 mois de cette semaine de travail.

15.05 Indemnité de présence

Les personnes employées qui se présentent au travail pour un quart prévu à l'horaire ont la garantie d'obtenir au moins quatre (4) heures de travail ou, s'il n'y a pas de travail, sont payées pour au moins quatre (4) heures de travail sauf si le travail n'est pas disponible en raison de circonstances indépendantes de la volonté de l'Hôpital. L'indemnité de présence mentionnée ici ne s'applique pas lorsqu'une personne employée a reçu un avis préalable de ne pas se présenter au travail. Les personnes employées à temps partiel dont le temps de travail prévu est inférieur à sept heures et demie (7 ½) par jour reçoivent un montant d'indemnité calculé au prorata.

15.06 Rappel au travail

Quand les personnes employées sont rappelées au travail après avoir terminé leur quart normal, et avant le début de leur quart normal suivant, elles reçoivent au moins quatre (4) heures de travail ou quatre (4) heures payées au taux majoré pour les heures supplémentaires.

La présente clause ne s'applique pas lorsqu'une personne employée est affectée à du travail conformément aux dispositions de l'article L.5.2a), b), c), d).

15.07 Indemnité de disponibilité

À compter du 29 septembre 2013, une personne en disponibilité reçoit une indemnité de disponibilité de 3,30 \$ l'heure pour toutes les heures en disponibilité.

À compter du 29 septembre 2016, la personne employée recevra une indemnité de disponibilité de 4,90 \$/h lorsque la période de disponibilité coïncide avec un congé férié payé tel que prévu dans l'Annexe sur les dispositions locales.

L'indemnité de disponibilité doit toutefois cesser lorsqu'une personne employée doit rentrer au travail en vertu de l'article 15.06 ci-dessus et travailler pendant la période où elle est en disponibilité.

15.08 Mutation temporaire

Lorsqu'une personne employée doit temporairement effectuer les tâches et assumer les responsabilités d'un poste dont le salaire est plus élevé dans l'unité de négociation, elle est payée au taux de l'échelle de salaire supérieure immédiatement au-dessus de son taux courant pour toutes les heures effectuées dans le cadre du poste dont le salaire est plus élevé.

Lorsque l'hôpital affecte temporairement un employé à l'exécution des responsabilités d'une classification à l'extérieur de l'unité de négociation, l'employé doit recevoir une indemnité de 1,00 \$ par heure travaillée à

partir du moment de l'affectation.

15.09 Primes de quart et de fin de semaine

Avec effet au 20 septembre 2023, les personnes employées reçoivent une prime de quart par heure pour toutes les heures travaillées lorsque la majeure partie de leur horaire de travail se situe entre 15 h et 23 h. Les primes seront de deux dollars et vingt-six cents (2,26 \$) l'heure. Les employés reçoivent une prime de poste de nuit de deux dollars et quatre-vingt-dix-huit cents (2,98 \$) par heure pour toutes les heures travaillées lorsque la majorité de leurs heures programmées se situent entre 23 h et 7 h.

Avec effet au 20 septembre 2023, les personnes employées reçoivent une prime de fin de semaine pour toutes les heures travaillées lorsque la majeure partie de leur horaire de travail se situe entre 24 h le vendredi et 24 h le dimanche. La prime de fin de semaine sera de trois dollars et quatorze cents (3,14 \$) par heure.

15.10 Prime de l'infirmière responsable

À compter du 20 septembre 2023

- (a) Lorsqu'une infirmière se voit confier la responsabilité globale des soins aux patients dans l'unité, le service ou le secteur, elle reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure en plus de son salaire normal et de l'indemnité de prime applicable.
- (b) Avant de confier à une infirmière la responsabilité d'une unité, l'infirmière recevra une orientation sur le rôle de l'infirmière responsable de cette unité. Il est entendu que cette infirmière peut être affectée à n'importe quelle tournée dans le cadre du programme d'orientation de l'infirmière, à condition que cette affectation soit conforme à toute réglementation ou objectif en matière d'horaires figurant dans l'annexe des dispositions locales, qui fait partie de la présente convention collective.

ARTICLE 16 – CONGÉS FÉRIÉS

16.01 Nombre de congés fériés

(Sauf indication contraire, le présent article s'applique uniquement aux personnes employées à temps plein)

Douze (12) congés fériés sont énumérés dans l'Annexe sur les dispositions locales.

Si l'Hôpital doit observer un jour férié rémunéré additionnel en raison de l'application d'une loi, il est entendu qu'un des congés actuels reconnus par l'Hôpital sera établi comme le jour férié imposé par la loi après discussion avec le Syndicat, de sorte que l'obligation de l'Hôpital de fournir le nombre de congés fériés conformément à ce qui précède

demeure inchangée.

16.02 Définition de l'indemnité de jour férié et facteurs d'admissibilité

(Sauf indication contraire, le présent article s'applique uniquement aux personnes employées à temps plein)

L'indemnité de jour férié est calculée selon le taux de salaire horaire normal de la personne employée multiplié par les heures quotidiennes normales de la personne employée.

Pour être admissible à l'indemnité de jour férié pour quelque jour férié que ce soit établi dans l'Annexe sur les dispositions locales, ou pour avoir droit à un congé compensatoire, une personne employée doit terminer le quart de travail prévu au cours de chacune des journées ouvrables précédant et suivant immédiatement le jour férié, sauf lorsque l'absence au cours de l'une ou des deux journées déterminant l'admissibilité au congé est attribuable à une raison satisfaisante.

Une personne employée qui, selon son horaire, devait travailler un jour férié en vertu de l'Annexe sur les dispositions locales, et est absente, n'a pas droit à l'indemnité de jour férié ou à un congé compensatoire auquel elle aurait eu droit normalement à moins qu'une telle absence ne soit attribuable à une raison satisfaisante.

Une personne employée qui est admissible à une indemnité de jour férié pour quelque jour férié que ce soit ou à un congé compensatoire n'a pas droit, en cas de maladie, à une indemnité pour cause de maladie en plus de l'indemnité de jour férié, ni à un congé compensatoire pour cette même journée.

16.03 Rémunération pour les jours fériés

Si une personne employée est tenue de travailler n'importe quel jour férié prévu à l'Annexe des dispositions locales, cette personne employée doit être payée au taux majoré de moitié de l'horaire normal pour toutes les heures travaillées pendant ce jour férié, sous réserve de l'article 16.04. De plus, si la personne employée est admissible en vertu de l'article 16.02, celle-ci reçoit un congé compensatoire avec salaire correspondant au taux horaire normal multiplié par les heures de travail quotidiennes anormales de cette personne employée.

16.04 Paiement des heures supplémentaires un jour férié

Lorsqu'une personne employée est obligée de faire des heures supplémentaires autorisées en plus des heures de travail normales prévues un jour férié, une telle personne recevra deux fois (2x) son taux de salaire horaire normal pour ces heures supplémentaires autorisées.

ARTICLE 17 – VACANCES

17.01 (a) Droit aux congés annuels, facteurs d'admissibilité et calcul du paiement

(La clause qui suit s'applique aux personnes employées à temps plein uniquement.)

Sous réserve du maintien de conditions supérieures :

Une personne employée qui a accompli moins d'un (1) an de service continu a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé au prorata de son service cumulé au cours de l'année du congé.

Une personne employée qui a accompli un (1) an, mais moins de deux (2) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé.

Une personne employée qui a accompli deux (2) ans, mais moins de cinq (5) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé.

Une personne employée qui a accompli cinq (5) ans, mais moins de douze (12) ans de service continu a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé.

Une personne employée qui a accompli douze (12) ans, mais moins de vingt (20) ans de service continu a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé.

Une personne employée qui a accompli vingt (20) ans, mais moins de vingt-huit (28) ans de service continu a droit à six (6) semaines de congé annuel payé.

Une personne employée qui a accompli vingt-huit (28) ans ou plus de service continu a droit à sept (7) semaines de congé annuel payé.

L'indemnité de vacances est calculée en tenant compte du salaire normal de la personne employée, multiplié par ses heures normales de travail hebdomadaire, sous réserve de l'application de l'article 9.04, Conséquence des congés.

(b) Droit aux congés annuels pour les personnes employées à temps partiel, facteurs d'admissibilité et calcul du paiement

(La clause qui suit s'applique aux personnes employées permanentes à temps partiel et au personnel occasionnel)

Sous réserve du maintien de conditions supérieures :

Une personne employée à temps partiel qui a accumulé moins de 3 450 heures de service continu reçoit une indemnité de congé annuel de 4 % de son salaire brut.

Une personne employée à temps partiel qui a accumulé 3 450 heures, mais moins de 8 625 heures de service continu reçoit une indemnité de congé annuel de 6 %.

Une personne employée à temps partiel qui a accumulé 8 625 heures, mais moins de 20 700 heures de service continu reçoit une indemnité de congé annuel de 8 %.

Une personne employée à temps partiel qui a accumulé 20 700 heures, mais moins de 34 500 heures de service continu reçoit une indemnité de congé annuel de 10 %.

Une personne employée à temps partiel qui a accumulé 34 500 heures, mais moins de 48 300 heures de service continu reçoit une indemnité de congé annuel de 12 %.

Une personne employée à temps partiel qui a accumulé 48 300 heures de service continu ou plus reçoit une indemnité de congé annuel de 14 %.

Progression sur l'échelle des congés annuels (personnel à temps partiel)

Les personnes employées à temps partiel, incluant les personnes employées sur une base occasionnelle, accumulent du service aux fins de la progression sur l'échelle des vacances, à raison d'un an pour chaque tranche de 1 725 heures effectuées.

17.02 Travail pendant les congés annuels

Si une personne employée qui a commencé sa période de congé annuel accepte, à la demande de l'Hôpital, de revenir au travail pendant sa période de congé annuel, la personne employée doit être rémunérée au taux majoré de moitié de son taux horaire normal de base pour toutes les heures ainsi travaillées. Pour remplacer les journées prévues pendant lesquelles le travail a été effectué, la personne employée reçoit un (1) jour de congé pour chaque jour pendant lequel elle a ainsi travaillé.

17.03 Maladie pendant les congés annuels

Lorsque la période de congé annuel prévue d'une personne employée est interrompue en raison d'une maladie grave ayant débuté avant ou pendant cette période, la période de cette maladie doit être considérée comme un congé de maladie.

Une maladie grave est définie comme une maladie qui nécessite que la personne employée reçoive des soins ou des traitements médicaux constants entraînant l'hospitalisation ou confinant la personne employée à sa résidence ou au lit pendant plus de trois jours.

La portion des vacances de la personne employée considérée comme en congé de maladie en vertu des dispositions susmentionnées n'entraîne pas d'effets négatifs pour les crédits de congé de la personne employée.

17.04 Deuil pendant un congé annuel

Lorsque le congé annuel prévu d'une personne employée est interrompu en raison d'un deuil, la personne a droit à un congé de deuil

conformément à l'article 12.04.

La partie du congé annuel de la personne employée qui est réputée être en congé de deuil en vertu des présentes dispositions n'est pas comptée dans les crédits de congé annuel de la personne employée.

ARTICLE 18 – SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

18.01 Avantages garantis

(Sauf indication contraire, le présent article s'applique uniquement aux personnes employées à temps plein.)

L'Hôpital accepte, pendant la durée de la convention collective, de cotiser au coût des primes des personnes participantes admissibles, en emploi actif à l'Hôpital, des régimes d'assurance énoncés ci-dessous sous réserve de leurs modalités et conditions respectives, y compris toute exigence relative à l'adhésion. Il n'y a pas de délai d'attente pour la couverture des soins de santé et des soins dentaires. En outre, dans le cas malheureux du décès d'un employé, son survivant éligible aura la possibilité de rester dans le régime pendant un an, sans frais pour la personne.

(a) Service semi-privé

L'Hôpital accepte de payer la totalité de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par l'Hôpital et assurées par le régime de service semi-privé de la Croix Bleue, en vigueur le 28 septembre 1993, ou une couverture comparable avec un autre assureur.

(b) Assurance-maladie complémentaire

L'Hôpital convient de cotiser 75 % des primes facturées pour la couverture des personnes employées admissibles au service actif de l'Hôpital en vertu du régime de garanties supplémentaires de soins de santé existant de la Croix Bleue en vigueur au 28 septembre 1993 (avec ses modifications ci-dessous) ou pour une couverture comparable avec un autre assureur, prévoyant une franchise de 22,50 \$ (célibataire) et de 35 \$ (famille), pourvu que le solde des primes mensuelles soit payé par la personne employée au moyen de retenues salariales.

Le remboursement des médicaments d'ordonnance couverts par le régime est basé sur le coût de la version générique de l'équivalence thérapeutique la moins chère, à moins que le médicament générique ne provoque une réaction indésirable documentée.

Le Régime comprend les services suivants :

- Avec effet au 20 septembre 2023, soins de la vue – maximum de 450 \$ tous les 24 mois en plus d'examen de la vue bisannuels;

La couverture des soins de la vue comprend la chirurgie au laser.

- Appareil auditifs – acquisition tous les 36 mois
- Soins infirmiers privés – ne doit pas dépasser 90 quarts de travail de huit heures, jusqu'à concurrence de 20 000 \$
- Formulaire pharmaceutique 2
- Plafond pour les frais d'exécution d'ordonnance – au taux actuel puisqu'il change à l'occasion (l'Hôpital continuera de fournir un réseau de fournisseurs de services à tarifs préférentiels dont les prix ne dépasseront pas ce taux)
- Chaussures orthopédiques – 2 paires par personne employée par année jusqu'à concurrence de 225 \$ par année
- Couverture pour les prothèses et l'équipement médical durable (aucun changement à la couverture actuelle)
- À l'étranger (aucun changement à la couverture actuelle)
- Services d'un chiropraticien, d'un physiothérapeute agréé ou autorisé, d'un massothérapeute agréé et d'un ergothérapeute, à concurrence d'un maximum combiné de 1 500 \$ par an et par personne assurée. Aucune recommandation d'un médecin n'est requise.
- À compter du 20 septembre 2023, les services de santé mentale dispensés par un psychologue, un psychothérapeute agréé ou un travailleur social (MSW) seront couverts jusqu'à un maximum annuel de 3 000 \$.

c) Assurance-vie

L'Hôpital accepte de payer la totalité de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par l'Hôpital et assurées par le régime H.O.O.G.L.I.P., en vigueur le 28 septembre 1993, ou par un régime équivalent.

d) Soins dentaires

L'Hôpital accepte de payer 75 % de la prime facturée pour la couverture des personnes admissibles employées par l'Hôpital et assurées par le régime de soins dentaires numéro 9 de la Croix Bleue, en vigueur le 28 septembre 1993, ou par une couverture comparable avec un autre assureur (en fonction du barème des tarifs actuels de l'ODA qui peut être mis à jour de temps à autre) en autant que le solde des primes mensuelles soit payé par la personne employée au moyen de retenues salariales.

L'Hôpital fournit une couverture aux personnes employées admissibles en

vertu du régime de soins dentaires numéro 2 de la Croix Bleue (ou l'équivalent) pour les prothèses dentaires amovibles selon une assurance partielle à 50/50, jusqu'à concurrence de 1 000 \$ par année.

L'Hôpital fournit une couverture aux personnes employées admissibles en vertu du régime de soins dentaires numéro 4 de la Croix Bleue (ou l'équivalent) pour les implants, les couronnes dentaires, les ponts amovibles et les réparations de ceux-ci selon une assurance partielle à 50/50 jusqu'à concurrence de 2 000 \$ par année.

L'Hôpital fournira une couverture orthodontique de 2 000 \$ maximum à vie avec une coassurance de 50/50.

e) Avantages pour les personnes employées de 65 ans et plus

L'Hôpital fournira une couverture d'assurance pour l'hospitalisation en chambre à deux lits, les soins de santé complémentaires et les soins dentaires aux personnes employées actives à temps plein, seront étendus aux employés actifs à temps plein après l'âge de soixante-cinq (65) ans.

L'Hôpital fournira une couverture d'assurance pour l'hospitalisation en chambre à deux lits, les soins de santé complémentaires et les soins dentaires aux personnes employées à temps partiel, sont étendues aux employés à temps partiel après l'âge de soixante-cinq (65) ans, à condition que la personne employée à temps partiel accepte de verser à l'Hôpital cent pour cent (100 %) des primes mensuelles au moyen de retenues salariales.

La présente clause n'exige pas que les personnes employées redeviennent admissibles aux avantages sociaux.

Les personnes employées n'auront pas droit à un pourcentage du salaire à la place des avantages sociaux lorsque le droit aux avantages sociaux prend fin, conformément à la présente clause.

f) Prestations de retraite anticipée

L'Hôpital fournit une couverture équivalente à toutes les personnes employées qui prennent une retraite anticipée avant d'avoir atteint 65 ans et qui reçoivent des prestations en vertu du régime de retraite de l'Hôpital dans les mêmes conditions que celle qui est fournie aux personnes en emploi pour le régime d'assurance de service semi-privé, les soins de santé complémentaires et les soins dentaires. L'Hôpital cotise la même portion pour les primes facturées de ces régimes de prévoyance collective que celle qu'il cotise actuellement pour les primes facturées des personnes employées en service actif.

La part de la personne qui a pris une retraite anticipée pour la prime facturée des régimes de prévoyance collective est retenue de son chèque de pension mensuel.

g) Exemple des polices de base

Un exemplaire de toutes les polices de base en vigueur pour les avantages prévus aux présentes est fourni au Syndicat.

18.02 Changement d'assureur

Il est entendu que l'Hôpital peut, en tout temps, avoir recours aux services d'un autre assureur pour un régime (autre que l'OHIP – Assurance santé de l'Ontario), pourvu que les avantages conférés en vertu des présentes ne diminuent pas au total. L'Hôpital doit aviser le syndicat soixante (60) jours avant de faire la substitution, afin d'expliquer le changement proposé et de vérifier les points de vue des personnes employées. À la demande du syndicat, l'Hôpital doit fournir au syndicat les détails complets des programmes d'avantages convenus et en vigueur pour les personnes employées visées par les présentes.

18.03 Régime de retraite

Toutes les personnes présentement employées à temps plein par l'Hôpital et participant au régime de retraite de l'Hôpital doivent maintenir leur participation au régime sous réserve de ses conditions. Les nouvelles personnes employées et les personnes employées à temps plein non encore admissibles à participer au régime doivent, comme condition d'embauche, adhérer au régime lorsqu'elles y sont admissibles, conformément à ses conditions. Les personnes employées à temps partiel ont le droit d'adhérer au régime de retraite de l'Hôpital sous réserve de ses conditions.

18.04 Avantages sociaux pour les personnes employées à temps partiel

- (a) Une personne employée à temps partiel, qu'elle soit occasionnelle ou temporaire, reçoit en remplacement de tous les avantages sociaux (soit les avantages reçus par une personne employée, payés en totalité ou en partie par l'Hôpital, dans le cadre d'une rémunération directe ou autre, incluant l'indemnité de jour férié, à l'exception du salaire, la rémunération de vacances, l'indemnité de disponibilité, l'indemnité de rappel, l'indemnité de présence, l'indemnité pour supplément de responsabilité, le congé pour fonctions judiciaires, l'indemnité de deuil et la prestation supplémentaire de chômage de maternité) un montant équivalent à 14 % de son taux de salaire horaire normal pour toutes les heures payées au taux des heures normales.
- (b) Malgré le paragraphe a) ci-dessus, toute personne employée permanente à temps partiel qui était au service de l'Hôpital Civic au 24 juillet 1989 et qui a choisi de continuer à recevoir des avantages garantis continue de recevoir des avantages garantis conformément à l'article 18.01, d'accumuler des congés de maladie en vertu de l'article L.11.3, de jouir des dispositions de paiement des congés de maladie accumulés conformément à l'article L.11.4. et, sous réserve de l'article L.18.2, d'avoir droit à la rémunération de jours fériés en vertu de l'article 16.02.
- (c) Malgré le paragraphe a), ci-dessus, et à l'exception de ce qui est prévu au

paragraphe b), ci-dessus, une personne employée permanente à temps partiel jouissant de droits en vertu des dispositions de l'ancienne convention collective de la section locale 576 du SCFP, à la date de ratification ou d'adoption de la convention collective continue de recevoir 6 % au lieu des avantages assurés pour toutes les heures de travail rémunérées, d'être couverte par l'assurance-vie HOOGLIP en vertu de l'article 13.01 c), d'accumuler des congés de maladie en vertu de l'article L.11.3, de jouir des dispositions de paiement des congés de maladie accumulés conformément à l'article L.11.4. et, sous réserve de l'article L.18.2, d'avoir droit à la rémunération de jours fériés en vertu de l'article 16.02.

- (d) Une personne employée décrite aux paragraphes b) et c), ci-dessus, continue à jouir des droits décrits à cet égard tant et aussi longtemps qu'elle conserve son statut permanent pour le poste qu'elle occupe actuellement. Par contre, si cette personne employée est supplantée du poste qu'elle occupe actuellement, elle a le choix de maintenir les droits acquis en vertu de la présente disposition et des autres dispositions connexes.
- (e) Malgré ce qui précède, une personne employée qui est temporairement mutée ou qui passe temporairement d'un statut d'emploi ou d'un poste à un autre conserve son statut au poste permanent qu'elle occupe pour l'administration des avantages sociaux et des droits pendant cette affectation temporaire.

ARTICLE 19 – RÉMUNÉRATION

19.01(a) Catégorie d'emploi

Quand une nouvelle catégorie (régie par les dispositions de la présente convention collective) est établie par l'Hôpital, l'Hôpital détermine le taux de salaire pour la nouvelle catégorie et en informe la section locale. Si la section locale conteste le taux de salaire, elle a le droit de demander une rencontre avec les représentants de l'Hôpital pour tenter de négocier un taux mutuellement satisfaisant. Cette demande doit être faite dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de l'Hôpital au sujet de la nouvelle catégorie professionnelle et du nouveau taux de salaire. Tout changement convenu par les parties résultant d'une telle rencontre sera rétroactif à la date à laquelle l'avis du nouveau taux a été donné par l'Hôpital. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, le différend concernant le nouveau taux de salaire peut être soumis à l'arbitrage, conformément à la convention, dans les quinze (15) jours de la rencontre. La décision du Conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) est fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux des autres catégories de l'unité de négociation pour ce qui est des exigences de cette catégorie.

Quand l'Hôpital modifie considérablement le contenu de l'emploi d'une catégorie existante et, en réalité, que cette catégorie devient une nouvelle catégorie, l'Hôpital accepte de rencontrer le Syndicat, si la demande en est faite, pour permettre au Syndicat de se faire entendre au sujet du taux

de salaire approprié.

Si la question n'est pas réglée suivant la rencontre avec le Syndicat, elle peut être soumise à l'arbitrage conformément à la convention dans les quinze (15) jours de la rencontre. La décision du Conseil d'arbitrage (ou de l'arbitre, selon le cas) sera fondée sur la relation établie par comparaison avec les taux des autres catégories de l'unité de négociation pour ce qui est des exigences de cette catégorie.

Les parties conviennent également que tout changement qui fait l'objet d'une entente entre les parties ou qui a été accordé à la suite d'un arbitrage n'est rétroactif qu'à la date à laquelle le Syndicat a soulevé la question avec l'Hôpital.

Malgré ce qui précède, si à la suite d'une maladie ou d'un accident donnant droit à une indemnité couverte par la CSPAAAT, une personne employée ne peut effectuer les tâches normales de son poste, l'Hôpital peut, sous réserve de ses exigences opérationnelles, établir une catégorie et un salaire spéciaux dans le but de permettre à la personne employée d'avoir un emploi continu. Cette disposition ne doit pas être interprétée comme une garantie que cette catégorie sera établie ou maintenue.

19.01(b) Descriptions d'emploi

La description d'emploi en vigueur pour un poste au sein de l'unité de négociation doit être mise à la disposition du Syndicat sur demande. Lorsqu'une nouvelle catégorie couverte par les dispositions de la présente convention collective est créée, une copie de la description d'emploi doit être envoyée au Syndicat au moment où l'Hôpital avise la section locale du taux de salaire conformément à l'article 19.01 a) ci-dessus.

19.02 Affectation des tâches d'une autre catégorie

Lorsque l'Hôpital révisé le contenu d'un emploi dans une catégorie existante d'une façon qui modifie les tâches d'une autre catégorie, les points suivants s'appliquent:

- (a) Une personne employée qui occupe un poste révisé conformément aux dispositions du présent article et qui est incapable physiquement d'accomplir les tâches du poste révisé, n'est pas tenue d'accomplir les tâches supplémentaires qui excèdent ses capacités physiques pour autant que son médecin fournit à l'Hôpital la documentation relative à ces limites.
- (b) Si une personne employée qui occupe actuellement un poste révisé conformément aux dispositions du présent article a besoin d'une formation supplémentaire pour accomplir les tâches du poste révisé, elle a droit à une période de formation, compte tenu de son âge et de son niveau de scolarité, qui lui permettra de se perfectionner ou d'acquérir les compétences exigées par la nouvelle méthode d'opération. L'Employeur assume les frais de scolarité et de déplacement. Ni le salaire, ni le taux de salaire ne doivent être réduits pendant la période de formation de cette

personne employée. La formation doit être offerte pendant les heures de travail, si possible, et peut durer jusqu'à six (6) mois.

19.03 Promotion à une catégorie supérieure

Une personne employée qui est promue à une catégorie supérieure au sein de l'unité de négociation est placée dans la fourchette de la catégorie supérieure de sorte qu'elle ne reçoit pas d'augmentation salariale moins élevée que le taux équivalent d'un échelon du taux de salaire de sa catégorie antérieure (en autant qu'elle ne dépasse pas le taux de salaire de la catégorie à laquelle elle a été promue).

19.04 Progression du personnel permanent à temps partiel et du personnel occasionnel sur l'échelle salariale

Le personnel permanent à temps partiel et le personnel occasionnel accumulent du service pour la progression sur l'échelle salariale en fonction d'une année pour chaque tranche de 1725 heures travaillées.

Malgré ce qui précède, le service acquis par les personnes employées embauchées avant le 31 mars 1999 leur est crédité pour la progression sur l'échelle salariale en vertu de leur convention collective ou de leurs conditions de travail antérieures et, par la suite, elles accumulent du service conformément aux dispositions du présent article.

19.05 Mutation à une catégorie inférieure

Une personne employée qui a obtenu un poste affiché pour lequel elle a postulé, et qui, en conséquence, est mutée à une catégorie inférieure au sein de l'unité de négociation est placée dans la fourchette de la catégorie inférieure immédiatement au-dessous du taux de salaire qu'elle recevait dans sa catégorie antérieure.

ARTICLE 20 – COMITÉ FISCAL CONSULTATIF

Reconnaissant la valeur de l'intervention du Syndicat au nom des employés, les parties conviennent de ce qui suit :

- (a) La ou les personnes représentant le Syndicat participent au processus de consultation et de planification du budget dès les premières phases de son élaboration, en siégeant au Comité budgétaire consultatif ou son équivalent, jusqu'à l'étape finale, pour aider l'Hôpital à réduire les licenciements ou les pertes d'emploi au minimum, à élaborer des stratégies d'adaptation de la main-d'œuvre au besoin ainsi qu'à réduire au minimum les effets négatifs sur les employés représentés par le SCFP grâce à une restructuration des services ou des programmes.
- (b) En cas de circonstances imprévues qui l'obligent à modifier son plan budgétaire déjà approuvé par le ministère de la Santé ou le réseau local d'intégration des services de santé, l'Hôpital accepte de revoir son budget en consultation avec le Syndicat.

- (c) Pour faire suite à ce qui précède et, si possible, avant toute réunion du Comité budgétaire consultatif ou son équivalent, l'Hôpital accepte de fournir au Syndicat, en temps opportun, tout renseignement sur les finances et sur la dotation du personnel relativement au plan budgétaire ou à tout autre plan de restructuration qui aurait des répercussions pour les membres du Syndicat.

- (d) Il est entendu que pendant qu'elles sont en réunion avec le Comité budgétaire consultatif ou son équivalent, conformément à ce qui précède, les personnes employées sont réputées être au travail et sont rémunérées par l'Hôpital à leur taux de salaire normal ou au taux majoré, selon le cas.

ARTICLE 21 – COMITÉ D'APPRENTISSAGE

Les parties conviennent de former, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, un comité mixte local composé d'un maximum de trois représentants de chaque partie afin de discuter de la faisabilité d'établir des programmes d'apprentissage. Si de tels programmes sont jugés faisables, les parties locales détermineront les conditions générales desdits programmes.

Le comité mixte effectuera les recherches nécessaires afin de savoir si des fonds fédéraux ou provinciaux sont disponibles pour couvrir les frais de tels programmes.

ARTICLE 22 – VACCINATION ANTIGRIPPALE

Les parties conviennent que la vaccination antigrippale peut être bénéfique pour les patients et pour les personnes employées. Sur recommandation relative à un établissement ou à une ou des zones spécifiquement désignées de l'établissement par le médecin hygiéniste ou conformément aux lois provinciales, les règles suivantes s'appliquent :

- a) Les hôpitaux reconnaissent que les personnes employées ont le droit de refuser toute vaccination recommandée ou exigée.

- b) Si une personne employée refuse de prendre le vaccin recommandé ou exigé en vertu de la présente disposition, elle sera réaffectée pendant la période de flambée, à moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas elle sera placée en congé non payé. Si une personne employée est placée en congé non payé, elle peut utiliser des heures compensatoires ou des crédits de congé en banque pour conserver sa paie entière. Il est de plus convenu qu'une telle réaffectation n'aura aucun effet négatif sur les heures normales des autres personnes employées.

- c) Si une personne employée refuse de prendre le vaccin recommandé ou exigé parce qu'il est médicalement contre-indiqué et lorsqu'un certificat médical est fourni à cet effet, la personne employée sera réaffectée pendant la période de flambée, à moins que la réaffectation ne soit pas possible, auquel cas elle sera placée en congé non payé. Il est de plus

convenu qu'une telle réaffectation n'aura aucun effet négatif sur les heures normales des autres personnes employées.

- d) Si une personne employée tombe malade à la suite de la vaccination, et présente une demande à la CSPAAT, l'Hôpital ne doit pas s'opposer à la demande.
- e) Si le coût total de ce médicament n'est pas couvert par une autre source, l'Hôpital paiera le coût total ou le coût différentiel du vaccin et s'efforcera d'offrir les vaccins pendant les heures de travail des personnes employées. En outre, les personnes employées recevront de l'information sur le vaccin, notamment sur ses risques et ses effets secondaires.
- f) Le présent article doit être interprété en conformité avec le *Code ontarien des droits de la personne*.

ARTICLE 23 – DURÉE

23.01 Durée

La présente convention collective est exécutoire et demeure en vigueur et se poursuit d'année en année, à moins que l'une des parties n'avise l'autre de sa volonté de négocier des modifications dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration du 28 septembre 2025. Sur réception de cet avis par l'une ou l'autre des parties, les deux parties doivent se réunir pour négocier.

23.02 Négociation centrale

Malgré ce qui précède, si les parties signataires de la présente entente acceptent de négocier son renouvellement en ayant recours à la négociation centrale, l'une ou l'autre partie à la présente entente peut aviser l'autre de son désir de négocier des modifications à des questions locales proposées dans le but de les intégrer au renouvellement de la présente convention et les négociations sur les questions locales auront lieu au cours de la période de 120 à 60 jours précédant la date d'expiration de la présente entente. Les négociations sur les questions centrales auront lieu pendant la période commençant quarante-cinq (45) jours avant l'expiration de l'entente.

Il est entendu et accepté que par « questions locales », on entend les questions qui ont été déterminées d'un commun accord par le Comité de négociation centrale qui représente chacune des parties à la présente entente comme des sujets de négociation locale directe entre les parties à la présente convention. Il est également entendu que la négociation locale est soumise aux procédures qui peuvent être déterminées d'un commun accord par le Comité de négociation centrale mentionné ci-dessus. Pour ces fins, il est également entendu que le Comité de négociation centrale se réunira le sixième mois avant le mois de l'expiration de la présente convention pour indiquer les intentions de ses mandants quant à la participation possible à la négociation centrale, s'il y a lieu, et des conditions de cette négociation centrale.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

Avantages sociaux en cas de temps partiel volontaire

Si les parties locales sont d'accord, l'Hôpital offrira aux personnes employées à temps partiel le choix de participer volontairement à l'un ou à tous les programmes collectifs d'assurance-maladie et d'avantages sociaux établis à l'article 18.01. Il est entendu et convenu que les personnes employées à temps partiel paieront à l'employeur le plein montant des primes mensuelles, à l'avance.

REMARQUE : Les avantages sociaux volontaires pour les personnes employées à temps partiel ne sont pas arbitrables dans les négociations locales.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

HOODIP

Le SCFP et les Hôpitaux participants s'entendent afin de créer un groupe de travail provincial d'au plus trois personnes afin d'analyser l'utilisation des congés de maladie, de discuter des changements à HOODIP ainsi que de la participation individuelle des Hôpitaux dans le plan.

Ce groupe de travail aura accès aux ressources et à l'expertise jugés utiles.

Ce groupe de travail commencera dans les trois mois suivant la ratification de l'entente. Le comité se penchera sur la mise sur pied d'un projet pilote qui permettrait d'évaluer l'efficacité de tout changement au plan de maladie actuel. Ces projets pilotes seront sous réserve.

Les membres du SCFP seront libérés de leur travail afin de participer à ce groupe de travail. Le temps consacré au groupe de travail par les membres sera considéré comme des heures travaillées et les membres libérés du SCFP seront payés au taux horaire régulier.

Ce groupe de travail planifiera ses activités de sorte à formuler des recommandations conjointes pour les parties centrales au plus tard le 31 mars 2013.

LETTRE D'ENTENTE

Entre

L'Hôpital d'Ottawa (L'Hôpital)

- et -

SCFP 4000 (Le Syndicat)

Perfectionnement professionnel des infirmières auxiliaires autorisées

En conformité avec l'esprit de l'article 9.15 Perfectionnement professionnel des infirmières auxiliaires autorisées, les parties s'entendent sur le fait que le mentorat et la supervision des étudiants et étudiantes doivent être considérés comme des parties intégrantes du perfectionnement professionnel des infirmières auxiliaires autorisées.

1. L'Hôpital mettra en place un processus formel de mentorat et de supervision des étudiants et étudiantes. Les directives et conditions relatives au mentorat et à la supervision des étudiants et étudiantes seront finalisées par les deux parties avant le 31 décembre 2010. Suite à la finalisation des directives et conditions, l'Hôpital versera aux infirmières pour cette responsabilité additionnelle une prime de un dollar vingt cents (1,20 \$) de l'heure, en plus de son salaire normal. Il est entendu que la direction choisira des candidats ou candidates pour affectation aux missions de mentorat et de supervision des étudiants et étudiantes en fonction des aptitudes, des habiletés, de l'expérience et des compétences. Dans certaines circonstances particulières, tel que déterminé par le service clinique, l'Hôpital peut demander à des infirmières autorisées à servir de mentor à des infirmières auxiliaires autorisées.
2. Il y aura inclusion dans un comité mis en place pour aborder la planification des initiatives de perfectionnement professionnel des infirmières, tel que décrit à l'article 9.15. Ce comité inclura des représentantes ou représentants de l'Hôpital, dont l'infirmière en chef ou la personne désignée et un/une autre représentante ou représentant de la direction, et deux représentantes ou représentants des infirmières auxiliaires autorisées, membres du syndicat. Les parties mettront en place des principes-clés qui donneront une direction au comité en vue d'un fonctionnement efficace. En outre, les représentants des infirmières auxiliaires autorisées du Syndicat sont représentés au sein des comités de soins infirmiers de l'Hôpital, sous réserve des dispositions d'autres conventions collectives.

Signé et date à Ottawa (Ontario, ce ____ jour de ____ 20 ____.

Pour l'employeur

Pour le syndicat

PAGE DE SIGNATURES

Signé et date à Ottawa (Ontario), ce ____ jour de ____ 20 ____

Pour le syndicat

Original signé par :

Pour l'employeur

Original signé par :

ENTENTE LOCALE

entre

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
et sa section locale 4000
(ci-après appelés « le Syndicat »)



et

L'HÔPITAL D'OTTAWA
(ci-après appelé « l'Employeur »)



Prend fin le 28 septembre 2021

***En cas d'écart entre les versions anglaise et française
du présent document, la version anglaise prévaut.***

ENTENTE LOCALE

TABLE DES MATIÈRES

Page

ARTICLE L.1 – DÉFINITIONS	64
L.1.1 <i>DÉFINITIONS</i>	64
ARTICLE L.2 – DROITS DE LA DIRECTION	64
L.2.1 <i>DROITS DE LA DIRECTION</i>	64
ARTICLE L.3 – RECONNAISSANCE	65
L.3.1 <i>RECONNAISSANCE</i>	65
ARTICLE L.4 – SÉCURITÉ SYNDICALE	65
L.4.1 <i>AFFILIATION SYNDICALE</i>	65
L.4.2 <i>COTISATIONS SYNDICALES</i>	66
L.4.3 <i>ACTIVITÉS SYNDICALES SUR LES LIEUX DE TRAVAIL ET ACCÈS AUX LIEUX</i>	66
L.4.4 <i>PRÉSENTOIR D'IMPRIMÉS</i>	66
L.4.5 <i>TABLEAUX D’AFFICHAGE VITRIFIÉS</i>	66
L.4.6 <i>CORRESPONDANCE</i>	67
L.4.7 <i>PRÉSENCE AUX RÉUNIONS</i>	67
L.4.8 <i>POLITIQUES DE L'HÔPITAL</i>	67
L.4.9 <i>AFFICHAGE DE LA LISTE D'ANCIENNETÉ</i>	68
L.4.10 <i>LISTE DES PERSONNES EMPLOYÉES MEMBRES DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION POUR LA SECTION LOCALE</i>	68
L.4.11 <i>IMPRESSION DE LA CONVENTION</i>	68
L.4.12 <i>VERSION LÉGALE</i>	69
L.4.13 <i>CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'HÔPITAL</i>	69
L.4.14 <i>DÉLÉGUÉS ET COMITÉS</i>	69
L.4.15 <i>GRIEFS COLLECTIFS</i>	69
L.4.16 <i>CONGÉ SYNDICAL PAYÉ</i>	69
ARTICLE L.5 – ATTRIBUTION DU TRAVAIL	70
L.5.1 <i>HORAIRE DE TRAVAIL</i>	70
L.5.2 <i>ATTRIBUTION DU TRAVAIL</i>	72
L.5.3 <i>DÉCLARATION DE DISPONIBILITÉ AU TRAVAIL (PERSONNEL À TEMPS PARTIEL)</i>	75
L.5.4 <i>RÉPARTITION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES</i>	75
L.5.5 <i>AFFECTATION À PLUS D'UNE CATÉGORIE, D'UN POSTE OU D'UN STATUT</i>	76
L.5.6 <i>ÉCHANGE RÉCIPROQUE DE QUARTS DE TRAVAIL</i>	76
L.5.7 <i>DISPONIBILITÉ DES PERSONNES EMPLOYÉES OCCASIONNELLES</i>	76
L.5.8 <i>QUARTS PROLONGÉS</i>	77
ARTICLE L.6 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS	80
L.6.1 <i>AFFICHAGE DES POSTES VACANTS</i>	80
L.6.2 <i>POURVOI DES POSTES VACANTS</i>	80
ARTICLE L.7 – CONGÉS ANNUELS	81
L.7.1 <i>ANNÉE D'ACQUISITION DES CONGÉS</i>	81
L.7.2 <i>DROIT À CONGÉ ANNUEL</i>	81
L.7.3 <i>REPORT DES CONGÉS ANNUELS</i>	81
L.7.4 <i>AUTORISATION DES DEMANDES DE CONGÉS</i>	81
L.7.5 <i>JOURS FÉRIÉS PENDANT LES CONGÉS ANNUELS</i>	82
ARTICLE L.8 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	82
L.8.1 <i>SANTÉ ET SÉCURITÉ</i>	82
ARTICLE L.9 – CONDITIONS D'EMBAUCHE	83
L.9.1 <i>CONDITIONS D'EMBAUCHE</i>	83
ARTICLE L.10 – UNIFORMES, OUTILS, CHAUSSURES DE SÉCURITÉ	84

L.10.1	UNIFORMES	84
L.10.2	AMÉNAGEMENTS	85
L.10.3	OUTILS	85
L.10.4	TEMPS DE TOILETTE	85
L.10.5	CHAUSSURES DE SÉCURITÉ	85
ARTICLE L.11 – CONGÉ DE MALADIE ET D’INVALIDITÉ		86
L.11.1	CONGÉ DE MALADIE ET INVALIDITÉ	86
L.11.2	CONGÉ POUR SOINS MÉDICAUX	86
L.11.3	CONGÉS DE MALADIE CUMULATIFS	87
L.11.4	PAIEMENT DES CONGÉS DE MALADIE ACCUMULÉS À LA RETRAITE, LORS DE LA CESSATION D’EMPLOI OU D’UN DÉCÈS	87
ARTICLE L.12 – INDEMNISATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS		88
L.12.1	INDEMNISATION DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS, TRAVAIL MODIFIÉ	88
ARTICLE L.13 – UTILISATION DES APTITUDES DES IAA.....		89
L.13.1	UTILISATION DES APTITUDES DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES	89
ARTICLE L.14 – STATIONNEMENT		89
L.14.1	PRIVILÈGES DE STATIONNEMENT	89
L.14.2	LAISSEZ-PASSER DE STATIONNEMENT POUR LE SYNDICAT	90
ARTICLE L.15 – MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES ET INGÉNIEURS D’EXPLOITATION		90
L.15.1	CAMPUS CIVIC	90
L.15.2	CAMPUS GÉNÉRAL	91
L.15.3	CAMPUS RIVERSIDE	93
L.15.4	EMBAUCHE POUR LES EMPLOIS RELATIFS AUX OPÉRATIONS ET À L’ENTRETIEN DES INSTALLATIONS	93
ARTICLE L.16 – ÉLECTIONS		94
L.16.1	ÉLECTIONS	94
ARTICLE L.17 – RÉMUNÉRATION		94
L.17.1	AUGMENTATIONS D’ÉCHELON ANNUELLES	94
L.17.2	JOUR DE PAYE	94
L.17.3	PAIEMENT DE L’INDEMNITÉ DE CESSATION D’EMPLOI	95
L.17.4	TALONS DE CHÈQUES DE PAYE	95
L.17.5	MODIFICATION DE LA RÉMUNÉRATION	95
L.17.6	DISPONIBILITÉ ET TRANSPORT	95
ARTICLE L.18 – CONGÉS		96
L.18.1	CONGÉS PAYÉS	96
L.18.2	PAYE DE VACANCES NORMALE À TEMPS PARTIEL	96
ARTICLE L.19 – ACCOMPAGNEMENT OU TRANSFERT DE PATIENTS		97
PAGE DE SIGNATURES		99
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 4		101
	DROITS ACQUIS EN CE QUI CONCERNE LES HEURES À TEMPS PARTIEL	101
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 5		101
	TÉLÉTRAVAIL	101
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 6		101
	QUARTS PROLONGÉS	101
LETTRE D’ENTENTE NUMÉRO 8		101

PÉRIODE D'ORIENTATION OU DE FORMATION	101
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9	101
<i>HORAIRE PRINCIPAL</i>	101
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10	102
RÉVISION DES TAUX DE SALAIRE DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES ET DES COMMIS D'UNITÉ	102
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11	102
LA VIOLENCE DANS LE MILIEU DE TRAVAIL	102
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12	103
ENTRÉE EN VIGUEUR DES SERVICES ÉLECTRONIQUES ET CESSATION DES SERVICES SUR PAPIER	103
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13	105
L.4.16 CONGÉ SYNDICAL PAYÉ	105
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 14	106
PRIME DE RESPONSABILITÉ POUR LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS	106
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 15	106
COMPOSITION OPTIMALE DU PERSONNEL	106
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 16	107
INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	107
LETTRE D'ENTENTE	107
EQUIPES-RESSOURCES	107
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 16	110
SITTER	110
LETTRE D'ENTENTE (EXCELLENCE DES SERVICES)	112
LETTRE D'ENTENTE (TRAITEUR)	112
<i>ANNEXE A : GRILLES DES SALAIRES</i>	112
ANNEXE "A"	113
<i>BOILER ROOM MASTER SCHEDULE (CIVIC)</i>	113
ANNEXE "B"	114
<i>BOILER ROOM MASTER SCHEDULE (GENERAL)</i>	114
ANNEXE "C"	115
<i>BOILER ROOM MASTER SCHEDULE (RIVERSIDE)</i>	115
SIGNALEMENT DE SURCHARGE DE TRAVAIL	116
ANNEXE « E »	118
<i>GRILLES DES SALAIRES</i>	118

ARTICLE L.1 – DÉFINITIONS

L.1.1 Définitions

Dans la présente convention collective

- (a) « Syndicat » signifie Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 4000.
- (b) « Personne employée » signifie une personne au service de l'Hôpital d'Ottawa pour qui le SCFP et sa section locale 4000 sont l'agent de négociation collective reconnu.
- (c) « Hôpital » signifie l'Hôpital d'Ottawa.

ARTICLE L.2 – DROITS DE LA DIRECTION

L.2.1 Droits de la direction

Le Syndicat reconnaît que la gestion de l'Hôpital et l'orientation de l'effectif sont déterminées exclusivement par l'Employeur et doivent demeurer exclusivement la prérogative de l'Employeur, sauf si elles sont limitées spécifiquement par une disposition de la présente entente. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le Syndicat reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur:

- (a) de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- (b) d'embaucher, d'affecter à un poste, de mettre à la retraite, de congédier, d'orienter, de promouvoir, de rétrograder, de classer, de muter, de licencier, de rappeler au travail et de suspendre ou d'imposer d'autres mesures disciplinaires à des personnes employées, pourvu que, sous réserve de l'article 7.06, une plainte déposée par une personne employée qui a été congédiée ou a subi des mesures disciplinaires sans motif valable puisse faire l'objet d'un grief;
- (c) de déterminer, dans l'intérêt du fonctionnement efficace et de la qualité optimale du service, la cotation ou la catégorie de l'emploi, les heures de travail, les affectations de tâches, les méthodes de travail et les modalités de travail pour chaque service;
- (d) de déterminer le nombre de personnes employées nécessaires, les services à fournir et les méthodes, procédures et équipements devant être utilisés pour ce faire;
- (e) d'établir, d'appliquer et de modifier, au besoin, les règles et règlements qui doivent être observés par les personnes employées, pourvu que ces règles et règlements ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention.

ARTICLE L.3 – RECONNAISSANCE

L.3.1 Reconnaissance

L'Hôpital reconnaît le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 4000 comme seul représentant des personnes employées des services, des métiers et du personnel de bureau de l'Hôpital d'Ottawa/Ottawa Hospital, à l'exception :

- des superviseurs et de leurs supérieurs
- du personnel des Ressources humaines et des Services d'hygiène et de sécurité au travail
- du personnel des Services d'information du personnel de l'IRSO
- du personnel de la Fondation de l'Hôpital
- du personnel responsable de la planification des horaires infirmiers des aides à la dialyse à domicile
- des bénévoles et de leurs aides
- des représentantes et représentants des malades des gardes de sécurité
- des agents de protection des sinistres des secrétaires de direction
- des secrétaires de directeurs
- du personnel du programme hospitalier de base du personnel des médecins à l'emploi de l'Hôpital Des adjointes et adjoints administratifs
- du personnel subventionné
- des étudiantes et étudiants, y compris les étudiantes et étudiants qui sont employés pendant la période des vacances scolaires
- des personnes employées visées par d'autres conventions collectives.

À des fins de clarté, les parties conviennent que les catégories qui suivent appartiennent à l'unité de négociation décrite ci-dessus : le photographe médical, les dépisteurs, les gardiens, les techniciens d'architecture, les techniciens des laboratoires SIL, les techniciens d'instruments, les techniciens en électronique industrielle et les techniciens de données néphrologiques.

Tout litige se rapportant à la pertinence d'une inclusion au sein de l'unité de négociation ou d'une exclusion de l'unité de négociation peut être porté devant la Commission des relations de travail de l'Ontario qui devra rendre une décision en vertu de ses critères.

ARTICLE L.4 – SÉCURITÉ SYNDICALE

L.4.1 Affiliation syndicale

Les personnes employées de l'unité de négociation doivent, comme condition d'emploi, devenir et rester membres du Syndicat.

L.4.2 Cotisations syndicales

L'Hôpital prélève sur le salaire de chaque personne employée de l'unité de négociation, sur chaque paye de quinzaine, des cotisations selon le montant indiqué par le Syndicat et remet ces cotisations à la secrétaire-trésorière ou au secrétaire-trésorier de la section locale au plus tard quatorze (14) jours civils suivant la date à laquelle ces cotisations ont été prélevées.

Le paiement remis au Syndicat doit être accompagné d'un relevé électronique sur lequel apparaît le nom de la personne employée, les congés autorisés, le montant prélevé en cotisations syndicales, le taux de salaire horaire, les heures effectuées pendant la période de paye, les heures payées au taux des heures normales (c.-à-d. heures normales effectuées, vacances, jours fériés et autres congés), les heures payées à taux et demi, les heures payées à taux double, les heures supplémentaires accumulées à taux et demi, les heures supplémentaires accumulées à taux double, les cotisations prélevées depuis le début de l'exercice, le titre de la classe d'emploi, le statut (temps plein, temps partiel permanent, occasionnel), si la personne est une employée temporaire ou permanente, le numéro du service/département et la période de paye pour laquelle les cotisations ont été prélevées. Il est entendu que les cotisations syndicales pour toute heure supplémentaire accumulée seront prélevées pendant la période de paie pendant laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées.

Le Syndicat fait parvenir un avis écrit pour tout changement dans le montant des cotisations syndicales à la vice-présidente ou au vice-président des Ressources humaines au moins un mois avant le début de la période de paye au cours de laquelle le nouveau taux doit être appliqué.

L.4.3 Activités syndicales sur les lieux de travail et accès aux lieux

Sur demande, l'Hôpital accepte de fournir au Syndicat des installations pour que les personnes employées se réunissent en dehors des heures de travail avec les conseillers syndicaux afin de discuter de sujets qui les préoccupent. Cette demande doit être soumise au service des Ressources humaines au fur et à mesure des besoins et sous réserve de la disponibilité des installations.

L.4.4 Présentoir d'imprimés

Le Syndicat peut installer un présentoir d'imprimés sur chaque Campus pour informer les personnes employées. Le présentoir d'imprimés doit être placé dans des endroits convenus par les parties. Les documents offerts doivent être soumis à l'approbation de la vice-présidente ou du vice-président des Ressources humaines.

L.4.5 Tableaux d'affichage vitrifiés

L'Hôpital doit fournir des tableaux d'affichage vitrifiés et fermant à clef, à l'usage exclusif du Syndicat, dans les emplacements suivants :

Campus Civic :	À l'extérieur de la cafétéria principale et près du vestibule des ascenseurs du niveau S de l'Institut de cardiologie
Campus Général :	À proximité de la cafétéria
Campus Riverside :	À proximité de la cafétéria
Centre de cancérologie :	À proximité de la salle C1398
Centre de réhabilitation :	Rez-de-chaussée, près de l'entrée principale

En outre, tous les sites satellites où travaillent les membres du SCFP 4000 doivent disposer d'un endroit spécifique communément fréquenté pour l'affichage syndical.

Ces tableaux d'affichage peuvent être utilisés pour afficher des avis syndicaux, y compris des avis d'assemblées syndicales, d'élections, de résultats d'élections, de nominations syndicales, d'activités sociales ou de loisirs.

Les renseignements autres que ceux énumérés ci-dessus peuvent être affichés vingt-quatre (24) heures après avoir été soumis à la Vice-président exécutif ou son représentant

Tout renseignement affiché jugé inapproprié par la Vice-président exécutif ou son représentant doit être retiré.

L.4.6 Correspondance

Lorsque la convention collective exige que l'Hôpital fasse parvenir la correspondance à la section locale, celle-ci doit être envoyée au bureau de la section locale. La section locale avise sans tarder l'Hôpital de tout changement d'adresse.

L.4.7 Présence aux réunions

Sous réserve d'autres dispositions, l'Hôpital ne peut pas interdire sans motif raisonnable à une représentante ou un représentant syndical dont la présence est prévue à une réunion avec l'Hôpital pendant ses heures permanente normale de travail la possibilité d'assister à la réunion. Les heures consacrées à la participation à cette réunion n'entraînent aucune perte de salaire.

L.4.8 Politiques de l'Hôpital

L'Hôpital doit fournir au Syndicat une copie électronique des politiques

relatives aux conditions de travail des membres de l'unité de négociation avant leur mise en œuvre. Le Syndicat aura l'occasion de discuter des projets de politique. Les politiques visant les personnes employées de l'unité de négociation doivent être transmises au Syndicat au plus tard sept (7) jours civils suivant la date de leur approbation.

L.4.9 Affichage de la liste d'ancienneté

L'Hôpital doit tenir une liste d'ancienneté à jour dans un cartable à trois anneaux attaché à une chaîne fixée au mur près du tableau d'affichage vitrifié, à proximité de la cafétéria des campus Civic et Riverside et à proximité du Service des ressources humaines du campus Général. La liste doit être mise à jour la première semaine d'avril et la première semaine d'octobre de chaque année. La liste doit être classée par ordre d'ancienneté de toute l'unité de négociation et inclure le nom des personnes employées, leur ancienneté exprimée en années à la troisième décimale, leur statut (temps plein, permanent à temps partiel, occasionnel ou temporaire), le titre de leur classe d'emploi, leur service, leur unité de travail ou leur secteur et le campus où elles travaillent, de même que la date à laquelle la liste d'ancienneté a été mise à jour.

L.4.10 Liste des personnes employées membres de l'unité de négociation pour la section locale

A tous les trois mois, l'Hôpital fournira au Syndicat une liste mise à jour en format électronique de tous les membres de la section locale, avec les informations suivantes : le nom des personnes employées, leur ancienneté exprimée en années à la troisième décimale, leur service exprimé en années à la troisième décimale, leur statut (temps plein, permanent à temps partiel ou occasionnel), temporaires ou permanentes, ETC, le nom de leur service, le titre de leur classe d'emploi, en service ou en congé, leur taux de salaire horaire, les heures effectuées depuis le début de l'exercice, leur campus, leur date de naissance, leur sexe, leur adresse, leur numéro de téléphone, à l'exception des numéros confidentiels et les e-mails de l'hôpital d'Ottawa.

L.4.11 Impression de la convention

L'Hôpital et le Syndicat partagent également les frais d'impression et de traduction de la convention collective dans les deux langues officielles. Si possible, les conventions collectives doivent être imprimées à l'atelier d'impression de l'Hôpital et, le cas échéant, dans un atelier d'imprimerie syndiqué. Les logos du Syndicat et de l'Hôpital apparaissent sur la page couverture en caractère de même grosseur et de même taille. Le Syndicat doit faire traduire la convention collective dans la deuxième langue officielle et il doit soumettre une copie de la traduction proposée à l'Hôpital dans les huit (8) semaines suivant la signature de la convention collective pour examen. Le nombre total d'exemplaires imprimés sera de 1 500 pour le Syndicat et d'un maximum de 1 500 pour l'Employeur. Les conventions collectives bilingues doivent être imprimées sous forme de

livrets de poche. Le Syndicat fournit un exemplaire de la convention collective à chaque membre de l'unité de négociation. L'Hôpital distribue ses exemplaires de la convention collective aux directeurs et aux délégués. La convention collective doit être signée par les parties au plus tard trente (30) jours après la date de ratification ou de la décision rendue à la suite du règlement de tout conflit relatif à son application.

Outre les exemplaires imprimés de la convention collective, l'Hôpital et le Syndicat conviennent d'afficher une copie électronique de la convention collective du SCFP 4000 dans le site Web interne des parties et d'encourager l'utilisation de ce service.

L.4.12 Version légale

Les textes anglais et français de la présente entente sont considérés comme les textes officiels. En cas d'ambiguïté entre l'anglais et le français, la langue dans laquelle le texte a été négocié et accepté par les parties prévaut.

L.4.13 Conseil d'administration de l'Hôpital

L'Hôpital fournit au Syndicat deux (2) copies de l'ordre du jour et de la documentation d'accompagnement accessible au public qui seront examinés aux assemblées mensuelles du Conseil d'administration dès qu'ils deviennent accessibles.

L.4.14 Délégués et comités

- (a) Le Syndicat avise l'Hôpital par écrit des noms des membres des comités et des noms des délégués et des délégués principaux,
- (b) Le Syndicat avise l'Hôpital par écrit de tout changement et fournit une liste de ce qui précède au moins deux fois par année, en juin et en décembre.
- (c) En vertu de l'article 6.05, au plus 3 % du nombre total de personnes employées membres de l'unité de négociation peuvent être désignées personnes déléguées pour représenter le Syndicat en tout temps et, parmi celles-ci, au plus 3 % du nombre total de personnes membres de l'unité de négociation d'un service en tout temps, et au moins 1.

L.4.15 Grievs collectifs

Pour les griefs collectifs, le Syndicat désigne au plus deux (2) personnes représentant le groupe pour participer au processus, en plus du ou des délégués du comité de grief.

L.4.16 Congé syndical payé

Un maximum de trois (3) membres de l'exécutif de la section locale reçoivent un congé payé de leurs fonctions habituelles pour la durée de

leur mandat ou pour la durée mentionnée dans une demande écrite. Les membres de l'exécutif de la section locale qui sont en congé syndical à temps plein continuent d'accumuler de l'ancienneté et du service pendant la durée de leur congé. Il est entendu que le Syndicat peut accorder l'un des congés à temps plein à plusieurs membres de l'exécutif.

Pendant ces congés, l'Hôpital continue de payer le salaire et les avantages sociaux applicables et le Syndicat accepte de rembourser à l'Hôpital cinquante pour cent (50 %) du coût de ces salaires et avantages sociaux applicables. L'Hôpital facture le Syndicat conformément au processus de facturation des congés syndicaux. Il est entendu que l'Hôpital reçoit au moins deux (2) semaines de préavis écrit avant la fin de chacun de ces congés.

Les congés de maladie et le droit à congé annuel pendant ces congés sont mis en application conformément à la convention collective et sont gérés par l'employé avec avis à l'Employeur.

ARTICLE L.5 – ATTRIBUTION DU TRAVAIL

L.5.1 Horaire de travail

« L'horaire de travail » est un énoncé écrit établissant les jours et les heures au cours desquelles les personnes employées doivent travailler et les jours au cours desquels les personnes employées sont en congé. L'horaire des heures de travail normales pour les personnes employées à temps plein et à temps partiel est de six (6) semaines consécutives; il est préparé à au moins quatre (4) semaines avant le début de l'horaire de travail en un endroit où il peut le mieux être vu par les personnes employées visées. L'horaire ne doit pas être modifié sans un avis de quarante-huit (48) heures au moins pour une personne employée à temps plein et d'au moins vingt-quatre (24) heures pour une personne employée à temps partiel et, le cas échéant, la personne employée est rémunérée au taux des heures supplémentaires pour les heures n'apparaissant pas à l'horaire d'origine lorsqu'un tel avis n'a pas été donné. Cette mesure ne s'applique pas quand une personne employée permanente à temps partiel accepte d'effectuer des heures supplémentaires pendant son quart déjà prévu. Ces heures supplémentaires sont rémunérées au taux normal et ne sont pas considérées comme un changement à l'horaire de travail, pourvu que la personne employée ait le droit de refuser les heures supplémentaires. Cette mesure n'empêche toutefois pas la personne employée de recevoir la rémunération des heures supplémentaires si ces heures obligent la personne à effectuer plus d'heures que celles prévues à l'article 14.01. Avant de modifier l'horaire d'une personne employée à temps plein, l'Hôpital doit tenter d'avoir recours aux services d'une personne employée permanente à temps partiel ou occasionnelle pour répondre à ses besoins en matière de personnel. Les horaires de travail incluent les conditions suivantes :

- (a) Les heures quotidiennes de travail sont continues et ne sont interrompues que par des périodes de repos ou de repas. Aucune personne membre de l'unité de négociation n'est obligée d'effectuer un quart de travail fractionné, ni autorisée à le faire.
- (b) Pour les personnes employées à temps plein et permanente à temps partiel (autres que les personnes employées qui travaillent dans les cliniques), une période minimum de seize (16) heures doit s'écouler entre la fin du travail et sa reprise, à défaut de quoi la personne employée est rémunérée au taux des heures supplémentaires pour le nombre d'heures de l'intervalle manquant pour arriver à seize (16) heures pendant son quart de travail normal. Cette mesure ne s'applique pas quand une personne employée permanente à temps partiel se fait offrir, et accepte de plein gré soit un quart additionnel conformément à l'article L.5.2 a), soit des heures supplémentaires en plus de son quart de travail prévu, ou quand une personne employée accepte de plein gré de travailler moins de seize (16) heures consécutives entre le changement de quart afin d'assister à une séance de formation. Cette mesure n'empêche cependant pas la personne employée de recevoir une rémunération des heures supplémentaires si elle dépasse les heures prévues à l'article 14.01.

Pour les personnes employées à temps plein et permanentes à temps partiel qui travaillent dans les cliniques, un minimum de quinze (15) heures doit s'écouler entre la fin du travail et sa reprise, à défaut de quoi la personne employée est rémunérée au taux des heures supplémentaires pour le nombre d'heures de l'intervalle manquant pour arriver à quatorze (14) heures pendant son quart de travail régulier. Cette mesure ne s'applique pas quand une personne employée permanente à temps partiel se fait offrir, et accepte de plein gré soit un quart additionnel conformément à l'article L.5.2 a), soit des heures supplémentaires en plus de son quart de travail prévu, ou quand une personne employée accepte de plein gré de travailler moins de quinze (15) heures consécutives entre le changement de quart afin d'assister à une séance de formation. Cette mesure ne doit cependant pas empêcher la personne employée de recevoir une rémunération des heures supplémentaires si elle dépasse les heures prévues à l'article 14.01.

- (c) Pour les personnes employées à temps plein et les personnes employées permanentes à temps partiel, une période minimum de quarante-huit (48) heures doit s'écouler entre la fin du travail la nuit et la reprise du travail le jour ou en soirée, à défaut de quoi elle est rémunérée au taux des heures supplémentaires pour le nombre d'heures de l'intervalle manquant pour arriver à quarante-huit (48) heures pendant son quart de travail régulier. Cette mesure ne s'applique pas quand une personne employée permanente à temps partiel se fait offrir, et accepte de plein gré, un quart additionnel conformément à l'article L.5.2 a).

- (d) Les personnes employées à temps plein qui doivent travailler les fins de semaine seront en congé chaque deuxième fin de semaine. Pour les personnes employées permanentes à temps partiel, l'horaire de travail doit prévoir au moins une fin de semaine de congé pour chaque période de trois semaines consécutives. Mais si la personne est tenue de travailler trois (3) fins de semaine consécutives, elle sera payée au taux des heures supplémentaires pour les heures effectuées au cours de la troisième fin de semaine consécutive. Ce qui précède ne s'applique pas dans les cas suivants :
- (i) La personne employée permanente à temps partiel se fait offrir et accepte de plein gré un quart additionnel, conformément à l'article L.5.2 a);
 - (ii) ce travail de fin de semaine est effectué par la personne employée afin de satisfaire une demande de jours de congé particuliers faite par cette personne. Cette demande doit être présentée par écrit;
 - (iii) une personne employée demande par écrit de travailler la fin de semaine;
 - (iv) une personne employée permanente à temps partiel postule et obtient un poste qui l'oblige à travailler plus de deux fins de semaines consécutives;
 - (v) ce travail de fin de semaine est le résultat d'un échange de quarts avec une autre personne employée.

Une fin de semaine de congé est définie comme quarante-huit (48) heures consécutives de congé entre 23 h vendredi et 24 h dimanche.

- (e) Aucune personne employée à temps plein ou permanente à temps partiel ne doit travailler plus de six (6) jours consécutifs. Si cette personne doit travailler plus de six (6) jours consécutifs, elle doit être payée au taux des heures supplémentaires pour les heures dépassant les six (6) jours consécutifs. Ce qui précède ne s'applique pas si une personne employée permanente à temps partiel se fait offrir, et accepte de plein gré, un quart additionnel conformément à l'article L.5.2 a).
- (f) Une personne employée à temps plein qui travaille normalement du lundi au vendredi ne doit pas normalement être tenue de travailler un jour férié.
- (g) Les personnes employées à temps plein et permanentes à temps partiel qui en font la demande, ont droit à au moins trois (3) jours consécutifs de congé, incluant le jour de Noël et le 26 décembre ou le Jour de l'an. Ce qui précède ne s'applique pas aux personnes employées qui travaillent normalement du lundi au vendredi et qui ne sont pas tenues de travailler un jour férié.

Les employés ont congé le jour de Noël / le lendemain de Noël ou le 31 décembre / le jour de l'An en alternance d'une année à l'autre, selon

l'horaire de l'année précédente. En cas de litige, l'ancienneté sera le facteur déterminant. Il est entendu que les personnes employées doivent déclarer par écrit leur volonté de travailler pendant les deux congés fériés.

Les demandes de congé en vertu de la présente clause doivent être soumises avant le 1^{er} octobre. L'Hôpital s'efforcera d'afficher les horaires de Noël et du Nouvel An avant le 1^{er} novembre, mais au plus tard le 15 novembre.

Lorsque l'Hôpital détermine qu'il est possible d'accorder des jours de congé supplémentaires, les vacances supplémentaires en question sont accordées en fonction de l'ancienneté des employés qui en font la demande avant la date limite prévue dans le planificateur de vacances.

L.5.2 Attribution du travail

- (a) Quand des quarts de travail non récurrents additionnels ou des quarts prédéterminés d'un poste permanent à temps partiel, ou moins de dix (10) quarts de travail consécutifs prédéterminés d'un poste à temps plein se libèrent en raison de l'absence du titulaire à ce poste, l'attribution préférentielle de ces quarts de travail disponibles doit se faire par ordre d'ancienneté aux personnes employées permanentes à temps partiel qualifiées et capables d'effectuer les tâches et travaillant dans la même catégorie, le même service, et le même Campus où les tâches doivent être effectuées. Ce qui précède n'oblige pas l'Hôpital à offrir les quarts de travail à des personnes employées à temps partiel s'il doit en résulter le paiement d'heures supplémentaires.
- (b) Lorsque les exigences du paragraphe a) ci-dessus sont respectées, les quarts de travail décrits ci-dessus qui demeurent disponibles doivent être offerts de manière équitable aux personnes employées occasionnelles disponibles qualifiées et capables d'effectuer les tâches et qui travaillent dans la même catégorie, le même service et le même Campus où les tâches doivent être effectuées. Ce qui précède n'oblige pas l'hôpital à offrir les quarts de travail aux personnes employées occasionnelles s'il doit en résulter le paiement d'heures supplémentaires.
- (c) Quand les exigences du paragraphe b) ci-dessus sont satisfaites pour un campus donné et qu'il reste des quarts non récurrents ou des quarts prédéterminés d'un poste permanent à temps partiel, ou moins de dix (10) quarts de travail prédéterminés consécutifs d'un poste à temps plein en raison de l'absence du titulaire de ce poste à ce campus, l'attribution préférentielle des quarts de travail disponibles doit se faire par ordre d'ancienneté aux personnes employées permanentes à temps partiel qualifiées et capables d'effectuer les tâches et travaillant dans la même catégorie et dans le même service aux autres campus. Ce qui précède n'oblige pas l'Hôpital à offrir les quarts de travail à des personnes

employées à temps partiel s'il doit en résulter le paiement d'heures supplémentaires.

- (d) Lorsque les exigences du paragraphe c) ci-dessus sont respectées, les quarts de travail décrits ci-dessus qui demeurent disponibles doivent être offerts de manière équitable aux personnes employées occasionnelles disponibles qualifiées et capables d'effectuer les tâches et qui travaillent dans la même catégorie et dans le même service aux autres campus. Ce qui précède n'oblige pas l'Hôpital à offrir les quarts de travail à des personnes employées occasionnelles s'il doit en résulter le paiement d'heures supplémentaires.
- (e) Quand dix (10) quarts de travail prévus ou plus se libèrent en raison de l'absence du titulaire du poste, l'attribution préférentielle de ce poste doit se faire par ordre d'ancienneté aux personnes employées permanentes à temps partiel qualifiées et capables d'accomplir les tâches, dans la même catégorie, le même service et le même Campus où les tâches doivent être effectuées. La personne employée permanente à temps partiel conserve son statut d'employée permanente à temps partiel; toutefois, aux fins de l'article 14.01, cette personne doit être considérée comme une personne employée à temps plein. Les quarts de travail prévus du poste de cette personne employée à temps partiel doivent être offerts conformément aux paragraphes a) et b) ci-dessus.

Les attributions mentionnées à la présente disposition ne peuvent pas être prolongée, sauf dans les cas où l'affectation résulte d'un congé autorisé (payé ou non payé) d'une personne employée et que celle-ci demande et obtient une prolongation de son congé.

- (f) Quand les exigences du paragraphe e) ci-dessus sont respectées et que les quarts de travail décrits au paragraphe e) demeurent disponibles, l'attribution préférentielle des postes se fait par ordre d'ancienneté aux personnes employées occasionnelles qualifiées et capables d'effectuer les tâches, qui travaillent dans la même catégorie, le même service et le même Campus où les tâches doivent être effectuées. Ces personnes employées conservent leur statut d'employée occasionnelle; toutefois, aux fins de l'article 14.01, ces personnes doivent être considérées comme des personnes employées à temps plein.
- (g) Quand un poste à temps plein ou un poste permanent à temps partiel se libère en raison :
- (i) d'une absence temporaire du titulaire du poste pour une période excédant
 - (ii) d'une situation comme celle décrite à l'article 2.01 pour une période excédant vingt-six (26) semaines; ou
 - (iii) d'une vacance temporaire en raison d'une grossesse ou d'un congé parental.

Le poste doit être affiché en tant que vacance temporaire et attribué

conformément à l'article 9.05. Une personne employée qui obtient l'affectation à ce poste temporairement vacant conserve son statut d'origine et à retrouve son poste permanent, ou son poste ou son attribution précédents, lorsque prend fin la vacance temporaire. Toute vacance temporaire provoquée par le déplacement d'une personne employée à temps plein ou d'une personne employée permanente à temps partiel à un poste affiché temporaire doit être comblée conformément au paragraphe e) ci-dessus.

Il est entendu que les personnes employées permanentes sont considérées pour les postes temporaires si ces postes temporaires leur permettent d'acquérir de nouvelles aptitudes ou compétences. Quand une personne employée qui détient un poste permanent est la candidate choisie pour un poste affiché temporaire, et quand le chef de service détermine que l'attribution temporaire du poste à cette personne employée n'occasionne pas de problèmes de fonctionnement graves pour le service auquel la personne travaille normalement, cette personne occupe le poste temporaire, étant entendu que son poste permanent sera disponible pour elle au terme de la période d'emploi temporaire.

Les personnes employées permanentes ne sont pas considérées pour une attribution temporaire en vertu de la présente disposition à moins que douze (12) mois se soient écoulés depuis la fin de tout autre emploi temporaire précédent.

- (h) Malgré les dispositions qui précèdent, l'Hôpital peut mettre un terme à une attribution temporaire quand :
 - (i) la personne employée ne peut pas accomplir le travail de manière satisfaisante;
 - (ii) la personne employée est le candidat retenu pour une offre d'emploi conformément à l'article 9.05 et commence sa période d'essai ;
 - (iii) la personne employée absente est revenue à son poste; ou,
 - (iv) le poste n'est plus nécessaire.

Quand le poste a été affiché conformément au paragraphe g), un avis d'au moins quarante-huit (48) heures doit être donné.

- (i) Quand une attribution de poste en vertu du paragraphe e) ci-dessus est disponible pour une période de dix (10) semaines ou plus et qu'aucune personne employée n'a la compétence ou les aptitudes nécessaires pour accomplir les tâches en vertu de l'article e) ci-dessus, et quand une personne employée dans la même catégorie, le même service et le même Campus où le travail est accompli pourrait acquérir des aptitudes et des compétences d'emploi nouvelles par une courte période de formation n'excédant pas trois (3) jours, cette personne doit obtenir l'attribution des tâches si la situation n'occasionne pas de difficultés de

fonctionnement. Cette perspective d'emploi doit être fournie aux personnes employées par ordre d'ancienneté avant que des candidates et candidats de l'extérieur puissent être considérés pour les attributions de tâches.

REMARQUE : Les parties conviennent que les jours fériés sont inclus dans le calcul de la période de dix (10) jours.

L.5.3 Déclaration de disponibilité au travail (personnel à temps partiel)

Au plus tard deux semaines avant l'affichage de l'horaire de travail, les personnes employées permanentes à temps partiel doivent déclarer leur disponibilité par écrit pour des quarts de travail additionnels s'ajoutant à l'horaire de travail affiché.

Au moment où les personnes employées à temps plein et à temps partiel soumettent leurs demandes de congé annuel pour la période du 15 juin au 15 septembre, une personne employée permanente à temps partiel membre de l'unité de négociation doit déclarer sa disponibilité pour des quarts de travail additionnels en vertu de l'article L.5.2 pendant les périodes de vacances demandées.

Il se peut que les modifications à la disponibilité des employés à temps partiel ne soient pas considérées si elles sont soumises moins de deux semaines avant l'affichage des horaires. Ces demandes doivent être présentées par écrit.

L.5.4 Répartition des heures supplémentaires

Lorsque l'Hôpital exige que des heures supplémentaires non prévues soient effectuées, une telle occasion d'effectuer des heures supplémentaires doit être offerte, par ordre d'ancienneté, aux personnes employées dans le service présentes au travail, sous réserve de leurs compétences et de leur capacité à faire le travail.

Le salarié qui continue à effectuer plus de deux (2) heures supplémentaires immédiatement après ses heures de travail normales bénéficie d'un chèque-repas de dix dollars (10,00 \$).

Si aucune personne employée décrite ci-dessus n'est disponible immédiatement et prête à effectuer les heures supplémentaires, celles-ci sont offertes par ordre d'ancienneté aux personnes employées de la catégorie qui effectuent normalement le travail, dans le service et le Campus où le travail doit être fait.

Les heures supplémentaires prévues sont offertes, par ordre d'ancienneté, aux personnes employées de la catégorie qui effectuent normalement le travail, dans le service et le Campus où le travail doit être fait.

Dans les secteurs de travail où les personnes employées doivent faire part de leur volonté ou de leur disponibilité pour effectuer des heures supplémentaires, l'Hôpital n'est pas tenu d'offrir les heures supplémentaires aux personnes employées qui n'ont pas indiqué une volonté ou une disponibilité pour effectuer des heures supplémentaires.

L'Hôpital conserve le droit de choisir la personne employée ayant le moins d'ancienneté au sein de la catégorie qui effectue normalement le travail, dans le service et le campus où le travail doit être fait, pour effectuer le travail lorsque les personnes employées ayant le plus d'ancienneté ne souhaitent pas effectuer les heures supplémentaires ou ne sont pas disponibles.

L.5.5 Affectation à plus d'une catégorie, d'un poste ou d'un statut

Aucune personne employée n'est obligée ni autorisée à détenir plus d'un statut, une catégorie ou un poste au sein de l'unité de négociation.

L.5.6 Échange réciproque de quarts de travail

(s'applique aux personnes employées à temps plein et permanentes à temps partiel)

- (a) Les personnes employées peuvent demander à échanger entre elles leurs quarts de travail ou leurs jours de congé, ou les deux, avec le consentement de leur supérieur immédiat. Les demandes doivent être soumises par écrit et contresignées par les personnes employées qui désirent faire l'échange de quarts ou de journées de congé. Ces permissions ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable. Les échanges réciproques de quarts de travail ou de journées de congé ne doivent pas occasionner de paiement d'heures supplémentaires ou la modification des heures normales de travail.
- (b) Si les quarts de travail donnent lieu à une prime de quart, celle-ci doit être payée à la personne employée qui travaille pendant l'un des quarts.

L.5.7 Disponibilité des personnes employées occasionnelles

- (a) Exigences minimales
Les personnes employées occasionnelles doivent déclarer par écrit leur volonté de travailler pendant les heures d'ouverture du service, pendant au moins huit (8) congés fériés au cours d'une année civile, au moins deux (2) fins de semaine sur trois (3), au moins huit (8) semaines pendant la période du 15 juin au 15 septembre de chaque année, et au moins cinq (5) dates pendant la période des Fêtes entre le 23 décembre et le 3 janvier.
- (b) Exigences concernant le temps des Fêtes
Parmi ces cinq (5) dates entre le 23 décembre et le 3 janvier, tout employé occasionnel doit déclarer sa disponibilité pour au moins trois

(3) jours consécutifs incluant soit le jour de Noël / le lendemain de Noël ou le 31 décembre / le jour de l'An.

La disponibilité pour le jour de Noël/le lendemain de Noël ou le 31 décembre/le jour de l'An sera déterminée en alternance d'une année à l'autre, selon les exigences de l'année précédente. En cas de litige, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

(c) Calendrier pour la déclaration de disponibilité

Avant le 1^{er} mars, les personnes employées occasionnelles précisent les huit semaines pendant lesquelles elles sont disponibles entre le 15 juin et le 15 septembre, ainsi que les jours fériés pendant lesquels elles sont disponibles entre le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre. Avant le 1^{er} octobre, les personnes employées occasionnelles précisent les cinq (5) dates pendant lesquelles elles sont disponibles pendant la période des Fêtes entre le 23 décembre et le 3 janvier, ainsi que les congés fériés pour lesquels elles sont disponibles entre le 1^{er} décembre et le 31 mai.

Il se peut que les modifications à la disponibilité des employés à temps partiel ne soient pas considérées si elles sont soumises moins de deux semaines avant l'affichage des horaires. Ces demandes doivent être présentées par écrit.

Les personnes employées occasionnelles doivent être disponibles pour être appelées au travail si les circonstances l'exigent. Lorsqu'une personne employée occasionnelle ne satisfait pas à l'une ou l'autre des exigences décrites ci-dessus, ou s'est vu offrir des possibilités de travail et ne travaille pas au cours d'une période de soixante (60) jours, l'Hôpital lui envoie une lettre, à sa dernière adresse inscrite dans les dossiers de l'Hôpital, avec copie au Syndicat, l'informant de ses obligations en vertu de la présente clause et l'avisant de communiquer avec l'Hôpital dans les dix (10) jours suivant la réception de la lettre afin qu'elle déclare sa disponibilité conformément à ce qui précède. L'employé occasionnel doit alors faire part de sa disponibilité et doit (si on le lui propose) travailler dans un poste dans les trente (30) jours. Ce congédiement ne peut faire l'objet ni d'un grief, ni d'un arbitrage.

Une personne employée occasionnelle qui, autrement, serait congédiée, en raison d'un manque de travail permanent, a la possibilité, lorsqu'elle le demande, d'obtenir un emploi comme personne employée occasionnelle, lorsque l'Hôpital a besoin de personnes employées occasionnelles et lorsque la personne employée occasionnelle serait autrement congédiée et qu'elle possède les compétences et les habiletés nécessaires pour accomplir le travail requis. Si ces possibilités n'existent pas, la personne employée occasionnelle peut être licenciée par l'Hôpital. Ce licenciement ne peut faire l'objet ni d'un grief, ni d'un arbitrage.

L.5.8 Quarts prolongés

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf si elles sont modifiées. Sauf disposition contraire, tout accord conclu entre l'Hôpital et la section locale concernant les quarts prolongés doit tenir compte des dispositions suivantes :

Période d'essai et évaluation

Avant l'entrée en vigueur d'un nouveau quart prolongé, l'Hôpital affiche la rotation proposée des horaires à un endroit où il est le plus susceptible d'attirer l'attention des personnes employées visées afin qu'elles puissent, à titre individuel, évaluer les effets de l'horaire. La rotation proposée est constituée de six (6) semaines consécutives et est affichée au moins quatre (4) semaines avant le début de la rotation proposée.

Si l'Hôpital et 80 % des personnes employées à temps plein et permanentes à temps partiel touchées de l'unité de travail acceptent l'horaire proposé de quarts prolongés, celui-ci entre en vigueur pour une période d'essai de douze (12) semaines. L'appui de 80 % des personnes employées à temps plein et permanentes à temps partiel touchées de l'unité de travail est confirmé au moyen d'une pétition signée par ces personnes employées. L'Hôpital doit s'efforcer d'aider une personne employée qui a un conflit manifeste en ce qui concerne l'horaire de quarts prolongés en essayant d'ajuster les heures de travail de cette personne.

La rotation des horaires est évaluée par les parties respectives au plus tard deux (2) semaines avant la fin de la période d'essai de douze (12) semaines.

Maintien

Avant la fin de la période d'essai, le maintien de la rotation des quarts prolongés après la période d'essai initiale est accepté par le Syndicat si 80 % des personnes employées à temps plein et permanentes à temps partiel touchées de l'unité de travail sont d'accord. Cet appui continu est confirmé au moyen d'une pétition signée par les personnes employées mentionnées ci-dessus.

Abandon

L'une ou l'autre des parties peut faire part par écrit de son souhait d'abandonner un horaire de quarts prolongés. Sur réception de cet avis, les parties se réunissent dans les trente (30) jours pour discuter des raisons motivant l'abandon. Si, après la réunion, la partie qui a émis l'avis souhaite toujours abandonner l'horaire, l'Hôpital doit abandonner l'horaire au plus tard quatre-vingt-dix (90) jours après la date de la réunion des parties.

Congé de maladie

Pour les personnes employées qui travaillent selon un horaire de quarts

prolongés, le régime des congés de maladie à court terme assure le paiement pour le nombre d'heures d'absence, selon le quart prolongé prévu, jusqu'à un total de 562,5 heures. Toutes les autres dispositions du régime actuel doivent s'appliquer avec les modifications qui s'imposent.

Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires

- (i) Pour les personnes employées qui participent à un horaire de quarts prolongés, l'article 14.01, Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, est modifié comme suit :

La semaine de travail normale moyenne pour les personnes employées à temps plein est de trente-sept heures et demie (37,5), moyenne calculée sur six (6) semaines pour un total de deux cent vingt-cinq (225) heures. La journée de travail normale est de onze heures et un quart (11,25), excluant une période de repas non rémunérée.

- (ii) La semaine de travail préprogrammée pour les personnes employées à temps partiel et occasionnelles ne doit pas dépasser trente-trois heures et trois quarts (33,75) par semaine, et la journée de travail normale est de onze heures et un quart (11,25), excluant une période de repas non rémunérée.
- (iii) La période de repas doit être une période ininterrompue, sauf dans les cas d'urgence.

Périodes de repos et de repas

Les personnes employées qui font un quart prolongé de onze heures et un quart (11,25) ont droit à un total de 45 minutes non rémunérées pour le repas et à un total de 45 minutes de repos rémunérées.

Définition des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont définies comme des heures de travail autorisées excédant la journée de travail ou la semaine de travail normale, conformément à ce qui précède.

Jours fériés

Si une personne employée doit travailler pendant l'un des jours fériés mentionnés dans les dispositions locales ci-annexées, elle est payée au taux majoré de moitié de son taux horaire de salaire de base pour toutes les heures effectuées pendant ce jour férié, sous réserve de l'article 16.04. De plus, si la personne employée y est admissible en vertu de l'article 16.02, elle reçoit un congé compensatoire rémunéré à son taux horaire de base multiplié par les heures travaillées, jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7,5).

Circuits de douze (12) heures Horaire de travail

À l'article L.5.1b), les mots « seize (16) heures » sont remplacés par les mots « douze (12) heures ».

À l'article L.5.1e), les mots « six (6) jours consécutifs » sont remplacés par les mots « trois (3) jours consécutifs et au plus quatre (4) jours au cours d'une semaine dans le cas des personnes employées à temps plein ».

Horaire deux (2) jours/deux (2) nuits (2J/2N)

Il est possible de remplacer les mots « trois (3) jours consécutifs » ci-dessus par « quatre (4) jours consécutifs » si la personne employée travaille deux (2) jours consécutifs, puis deux (2) nuits consécutives.

La personne employée qui travaille selon l'horaire 2J/2N ne recevra pas moins qu'une (1) fin de semaine de congé sur quatre (4). La personne employée qui travaille pendant une quatrième fin de semaine ou une partie de cette quatrième fin de semaine est rémunérée conformément aux dispositions de l'article 15.03.

Affectation du personnel

À l'article L.5.2 a), c) et e), les mots « dix (10) quarts de travail prévus » sont remplacés par les mots « sept (7) quarts de travail prévus ».

Congés annuels

À l'article L.7.4, les mots « cinq (5) jours de travail consécutifs » sont remplacés par les mots « trois (3) jours de travail consécutifs » pour les personnes qui font des quarts de travail prolongés ou « quatre (4) jours de travail consécutifs » pour les personnes qui travaillent selon l'horaire 2J/2N.

Le droit au congé annuel prévu à l'article 17.01a) doit être converti en tenant compte du fait qu'une semaine équivaut à trente-sept heures et demie (37,5). Les payes de vacances sont versées en fonction du nombre d'heures de vacances prises.

Horaires de quarts prolongés préexistants

Dans les secteurs de l'Hôpital où des horaires de quarts prolongés préexistants ne sont pas conformes à ce qui précède, ils se poursuivent et sont modifiés pour être conformes aux dispositions qui précèdent dans les 120 jours suivant la date du renouvellement de la convention collective, à défaut de quoi l'horaire de quarts prolongés est abandonné. Les pratiques actuelles continuent d'être en vigueur pendant la période mentionnée ci-dessus et il ne doit pas y avoir d'augmentation de coûts pour l'Hôpital pendant cette période. Les 31 horaires de quarts prolongés indiqués à l'annexe ___ se poursuivent sous réserve de tout droit et ne seront pas touchés par la disposition « Horaires de quarts prolongés

préexistants ».

ARTICLE L.6 – AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

L.6.1 Affichage des postes vacants

Lorsque l'Hôpital affiche des avis pour un poste ou un emploi vacant conformément à l'article 9.05, ceux-ci sont affichés dans les endroits suivants :

Campus Civic :	À l'extérieur de la cafétéria principale, dans le vestibule des ascenseurs du niveau S de l'édifice de l'Institut de cardiologie et à la réception des Ressources humaines.
Campus Général :	À l'extérieur de la cafétéria principale.
Campus Riverside :	Dans le couloir, à proximité de la cafétéria. De plus, tous les offres d'emploi seront affichées dans monHôpital. Les parties s'entendent que lors de la prochaine convention collective elles envisageront que l'affichage se fasse exclusivement en format électronique (ex : monHôpital, Système d'information des ressources humaines, site internet de l'Hôpital d'Ottawa etc....).

L.6.2 Pourvoi des postes vacants

Lorsqu'au cours d'une période d'essai, une candidate ou un candidat retenu retourne volontairement ou est renvoyé par l'Hôpital au poste qu'elle ou il occupait précédemment, le poste n'est pas réaffiché, mais offert à la personne ayant le plus d'ancienneté parmi les candidats originaux capable de répondre aux exigences normales de l'emploi. La liste des candidates et candidats originaux est réputée périmée soixante (60) jours après la date à laquelle la candidate ou le candidat retenu a commencé son nouvel emploi.

Sauf accord contraire entre les parties, le candidat retenu est mis en place dans un délai de quarante-cinq (45) jours à compter de l'acceptation du poste par le candidat.

ARTICLE L.7 – CONGÉS ANNUELS

L.7.1 Année d'acquisition des congés

Aux fins du droit à congé annuel, des facteurs d'admissibilité, du calcul du paiement et de l'autorisation des vacances, l'année d'acquisition des congés est la période débutant le 1^{er} avril et se terminant le 31 mars de l'année civile suivante.

L.7.2 Droit à congé annuel

Une personne employée a le droit de commencer à utiliser son droit au congé annuel pour l'année d'acquisition des congés le 1^{er} avril de chaque année. Cependant, le droit au congé n'est pas dévolu à la personne employée jusqu'à ce qu'elle ait complété la période de service requise.

L.7.3 Report des congés annuels

Les congés annuels sont normalement pris au cours de l'année d'acquisition des congés.

Par contre, les demandes spéciales soumises par une personne employée pour reporter les congés annuels à l'année d'acquisition des congés suivante ne doivent pas être refusées sans motif valable. Les personnes employées doivent faire la demande d'une période de congés annuels équivalente égale à leur droit au cours de l'année d'acquisition des congés et, à défaut, leur congé annuel est prévu par l'Hôpital au plus tard deux (2) mois après la fin de l'année d'acquisition des congés. Lorsqu'une personne employée a demandé une période de congé annuel équivalente égale à ce à quoi elle a droit au cours de l'année d'acquisition des congés, mais que cette demande lui a été refusée, le droit à congé annuel inutilisé est reporté à la prochaine année d'acquisition des congés. Une demande visant un droit à congé annuel soumise par une personne employée ayant plus d'ancienneté l'emporte sur le droit de l'Hôpital de prévoir le congé annuel d'une personne employée ayant moins d'ancienneté qui n'a pas demandé de période de congé annuel équivalente égal à ce à quoi elle avait droit au cours de l'année d'acquisition des congés.

L.7.4 Autorisation des demandes de congés

L'approbation des demandes de congés pour les personnes employées qui ont demandé cinq jours de congés consécutifs ou plus pendant cette période se fait par ordre d'ancienneté. Après avoir satisfait le plus possible à ces demandes de congés, l'approbation des demandes de congés de moins de cinq (5) jours de travail consécutifs au cours de la même période est accordée par ordre d'ancienneté.

Les personnes employées soumettent leurs demandes de congés à l'avance et les directeurs de département ou leur remplaçant avisent les personnes employées de l'approbation de ces demandes conformément à l'horaire suivant :

1^{er} avril – 15 sept.	Demande au 15 jan.	Approbation au 15 fév.
16 sept. – 31 mars	Demande au 15 juin	Approbation au 15 juillet

À défaut d'appliquer l'article L.7.3, les personnes employées doivent faire la demande d'une période de congés annuels d'un minimum de deux (2) semaines dans une année d'acquisition de congés au plus

tard le 15 juin de cette année.

L'approbation des demandes de congés soumises après la date limite est accordée selon le principe du premier arrivé, premier servi.

L'approbation des demandes de congés pour la période du 23 décembre au 3 janvier de l'année civile suivante est accordée sous réserve des exigences de l'article L.5.1g).

Dans des circonstances atténuantes, une personne employée peut demander le report d'une période de congés déjà approuvée.

L.7.5 Jours fériés pendant les congés annuels

Lorsqu'un jour férié tombe le même jour qu'une journée de congé annuel prévue, la personne employée reçoit une rémunération de jours fériés, sous réserve des dispositions de l'article 16.02. La banque de congés annuels de la personne employée est créditée du nombre de jours fériés qui coïncident avec une journée de congé annuel prévue.

ARTICLE L.8 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

L.8.1 Santé et sécurité

- (a) L'Hôpital et le Syndicat conviennent qu'ils souhaitent maintenir des normes de santé et de sécurité dans l'Hôpital pour prévenir les accidents, les blessures et les maladies.
- (b) Conscient de ses responsabilités en vertu de la loi en vigueur, l'Hôpital accepte comme membres de son comité paritaire principal de santé et de sécurité sur chaque campus des représentantes et représentants choisis et nommés par le Syndicat. Le nombre de représentantes et représentants est déterminé en fonction du mandat du comité.
- (c) Le comité doit déterminer les dangers et risques potentiels, instaurer des moyens d'améliorer les programmes de santé et de sécurité et recommander les mesures devant être prises pour améliorer les conditions relatives à la santé et à sécurité.
- (d) L'Hôpital et le Syndicat conviennent de coopérer raisonnablement dans le but de fournir l'information nécessaire pour permettre au comité de remplir ses fonctions.
- (e) Des réunions doivent être tenues aux deux mois, ou plus fréquemment à la demande de la présidence du comité, au besoin. Le comité doit tenir le procès-verbal de chaque réunion et le rendre accessible pour examen.

- (f) L'absence autorisée nécessaire pour que ces représentantes et représentants puissent assister aux rencontres du comité paritaire principal de santé et de sécurité au travail, conformément à ce qui précède, doit être accordée et le temps consacré à ces réunions doit être considéré comme des heures de travail pour lesquelles la représentante ou le représentant doit être rémunéré par l'Hôpital à son taux de salaire normal ou majoré s'il y a lieu.
- (g) Le Syndicat consent à déployer les efforts voulus pour obtenir la coopération entière de ses membres à l'égard du respect de toutes les mesures et de tous les règlements relatifs à la sécurité.
- (h) Les employées enceintes peuvent demander leur mutation à des tâches autres que celles qu'elles exécutent normalement si, selon l'avis professionnel du médecin de l'employée, ces tâches comportent un risque pour la grossesse. Si cette mutation est impossible, l'employée enceinte qui en fait la demande obtient un congé autorisé non rémunéré avant le début du congé de maternité prévu à l'article 12.06.
- (i) Lorsque l'Hôpital détermine des secteurs à risques élevés où les personnes employées sont exposées à l'hépatite B, l'Hôpital fournit, sans frais pour les personnes employées, un vaccin contre l'hépatite B.
- (j) L'Hôpital accepte qu'une personne membre du SCFP à chaque comité paritaire principal de santé et de sécurité au travail soit formée en tant que travailleuse ou travailleur agréé en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* jusqu'à un maximum d'une personne par campus et par année. Les frais de formation d'une travailleuse ou d'un travailleur agréé sont assumés par l'Hôpital ou selon les dispositions prévues dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*.

L.8.2. Maladies infectieuses

L'employeur doit prendre toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour la protection d'un travailleur. [Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail, art. 25 (2) (h)].

- (a) Lorsqu'il est confronté à des décisions en matière de santé et de sécurité au travail, l'hôpital n'attendra pas une certitude scientifique totale ou absolue avant de prendre des mesures raisonnables, y compris, mais sans s'y limiter, la fourniture d'un équipement de protection individuelle facilement accessible qui réduit les risques et protège les employés.
- (b) L'hôpital veillera à ce que des stocks suffisants de respirateurs N95 ou l'équivalent ou mieux (ou tout autre équipement de protection personnelle dont les parties peuvent convenir par écrit) soient mis à la disposition des membres de l'unité de négociation à bref délai s'il y a des indications raisonnables de l'émergence d'une pandémie, d'une épidémie ou d'une flambée d'une maladie infectieuse dans la communauté desservie par l'hôpital.

- (c) Un travailleur qui est tenu par son employeur de porter ou d'utiliser un vêtement, un équipement ou un dispositif de protection doit recevoir des instructions et une formation sur son entretien, son utilisation et ses limites avant de le porter ou de l'utiliser pour la première fois et à intervalles réguliers par la suite, et le travailleur doit participer à ces instructions et à cette formation. L'équipement de protection individuelle qui doit être fourni, porté ou utilisé doit être utilisé et entretenu correctement, être bien ajusté, être inspecté pour vérifier qu'il n'est pas endommagé ou détérioré et être rangé dans un endroit pratique, propre et hygiénique lorsqu'il n'est pas utilisé.
[Règl. de l'Ont. 67/93 - Soins de santé].
- (d) L'hôpital accepte de coopérer en fournissant l'information et le soutien de gestion nécessaires pour permettre au comité mixte sur la santé et la sécurité de s'acquitter de ses fonctions. En outre, l'hôpital donnera au comité l'accès au plan de lutte contre la pandémie de l'hôpital et à l'évaluation des risques connexes, à tous les rapports d'accident, aux dossiers de santé et de sécurité, aux avis d'exposition à une maladie infectieuse ou contagieuse et à toute autre information pertinente en sa possession. L'hôpital fournira également au comité des rapports annuels sur la conformité des tests d'aptitude et des rapports trimestriels sur l'inventaire de l'équipement de protection individuelle. Le Comité doit respecter la confidentialité des informations.
- (e) Les employées enceintes peuvent demander à être transférées temporairement de leurs fonctions actuelles si, de l'avis du médecin de l'employée, il existe un risque pour la grossesse et/ou l'enfant à naître. Si un transfert temporaire n'est pas possible, l'employée bénéficie d'un congé non rémunéré avant le début du congé de maternité.
- (f) Dans un délai raisonnable après la déclaration d'une épidémie ou d'une pandémie par les responsables de la santé publique, l'employeur se réunit avec le comité mixte de santé et de sécurité afin de se concerter sur la manière de mettre en œuvre des mesures de protection pour les travailleurs du secteur de la santé.
- (g) Les employés qui s'absentent du travail pour cause de maladie reçoivent une indemnité de maladie conformément à l'article 13 (ou, dans le cas des employés à temps partiel, un pourcentage en lieu et place). Les employés qui s'absentent du travail en raison d'une maladie transmissible et qui doivent être mis en quarantaine ou isolés en raison :
- (i) de la politique de l'employeur et/ou
 - (ii) de l'application de la loi et/ou
 - (iii) des directives des responsables de la santé publique, ont droit au maintien de leur salaire et à l'accumulation de leur ancienneté pendant la durée de la quarantaine.

Pour plus de clarté, un employé à temps partiel tenu de se mettre en quarantaine recevrait le maintien de son salaire, y compris un pourcentage en lieu et place, pour tous les quarts de travail réguliers pour lesquels il est absent en raison de l'exigence

de quarantaine.

L.8.3 Violence sur le lieu de travail

L'hôpital et le syndicat conviennent qu'ils ont pour objectif commun un lieu de travail exempt de violence.

On entend par "violence sur le lieu de travail" :

- (a) L'exercice de la force physique par une personne contre un travailleur sur un lieu de travail qui cause ou pourrait causer des blessures physiques au travailleur.
- (b) Une tentative d'exercice de la force physique contre un travailleur sur un lieu de travail qui pourrait causer des blessures physiques au travailleur, et
- (c) une déclaration ou un comportement qu'un travailleur peut raisonnablement interpréter comme une menace d'exercer une force physique contre lui, sur un lieu de travail, qui pourrait lui causer un préjudice physique.

Les parties locales détermineront les solutions appropriées pour promouvoir la santé et la sécurité sur les lieux de travail, ce qui comprendra l'adoption des dispositions obligatoires suivantes :

1. L'hôpital veillera à ce que les employés soient dûment informés à l'avance s'ils doivent interagir avec des patients dont l'hôpital sait qu'ils ont déjà eu un comportement violent ou qui pourraient raisonnablement être considérés comme présentant un risque de comportement violent.
2. L'hôpital doit dûment examiner si, à la lumière de toutes les circonstances pertinentes, il est approprié qu'un employé interagisse seul avec un patient connu pour son comportement violent.
3. L'hôpital doit aviser le Syndicat sans délai indu de tout incident où un employé est victime de violence sur le lieu de travail. Le moment et la nature de cet avis peuvent être négociés localement par les parties.

En outre, les parties locales envisageront d'inclure les mesures correctives supplémentaires suivantes :

- a) Signalisation électronique et visuelle.
- b) Des agents de sécurité correctement formés, capables de désamorcer, d'immobiliser et de détenir/contraindre.
- c) des alarmes personnelles appropriées
- d) des évaluations des risques à l'échelle de l'organisation, afin d'évaluer les risques pour l'environnement liés à la population de patients, à l'acuité, à la communication,

au flux de travail et à l'évaluation individuelle des clients ; et

- e) une formation à la désescalade, au "break free" et à l'immobilisation, à la détention et à la contention en toute sécurité.

ARTICLE L.9 – CONDITIONS D'EMBAUCHE

L.9.1 Conditions d'embauche

- (a) La nature du travail à l'Hôpital est telle qu'à l'occasion, il peut s'avérer nécessaire pour une personne employée de s'acquitter de tâches qui ne sont pas normalement exigées par son emploi et, en conséquence, les exigences du moment peuvent déterminer le type de travail devant être accompli.
- (b) Les personnes employées qui refusent de se soumettre à un examen médical ou à un examen radiographique demandé par l'Hôpital, ou de se soumettre à une vaccination, à une inoculation ou à toute autre procédure clinique obligatoire, peuvent être relevées de leur service à l'Hôpital. L'Hôpital assume les frais de l'examen ou de procédure pourvu que le personnel et les installations désignés de l'Hôpital soient utilisés. L'expression « autres procédures cliniques » se rapporte aux procédures visées par la *Loi sur les hôpitaux publics*.
- (c) Toutes les personnes employées doivent informer le Service des ressources humaines, en utilisant le formulaire fourni à cette fin, d'un changement de nom, d'adresse, de numéro de téléphone, du plus proche parent, de l'état matrimonial ou de tout changement dans le nombre des personnes à charge. L'avis de changement doit être donné dès que le changement est connu.
- (d) Toute personne employée dont le poste exige un permis de travail, une autorisation ou une accréditation est responsable d'en maintenir la validité et les personnes employées sont responsables des frais qui en découlent. Quand l'Hôpital l'exige, les personnes employées doivent fournir les éléments de vérification pour ce qui précède. Toute non-conformité entraîne la suspension immédiate de la personne, sans rémunération, pour une période de soixante (60) jours pendant laquelle la personne employée peut fournir la preuve de son autorisation et réintégrer son poste actif. Toute omission de fournir la preuve entraîne la cessation d'emploi de cette personne.

ARTICLE L.10 – UNIFORMES, OUTILS, CHAUSSURES DE SÉCURITÉ

L.10.1 Uniformes

L'Hôpital doit fournir sept (7) uniformes à toutes les personnes qui travaillent au Service de l'ingénierie et des opérations.

L'Hôpital doit fournir cinq (5) uniformes aux personnes employées à

temps plein dans les services suivants : diététique, entretien ménager, logistique, soins infirmiers à l'exception des infirmières auxiliaires autorisées, transport non urgent et chambre noire.

L'Hôpital doit fournir un minimum de deux (2) uniformes aux personnes employées à temps partiel, y compris le personnel occasionnel, qui travaillent aux services mentionnés ci-dessus. Des uniformes additionnels sont fournis à la discrétion de l'Hôpital selon la moyenne des heures effectuées par les personnes employées. Des uniformes additionnels ne peuvent pas être refusés sans motif raisonnable.

Il est entendu que ce qui précède ne s'applique pas au personnel de bureau.

L'Hôpital doit fournir un uniforme de remplacement à une personne employée si ce dernier est endommagé ou usé de façon à ce que le nombre d'uniformes fournis aux personnes employées conformément aux présentes demeure le même.

Les personnes employées doivent rendre les uniformes en leur possession au moment de la cessation d'emploi.

L.10.2 Aménagements

L'Hôpital doit fournir à ses personnes employées les aménagements nécessaires pour leur permettre de se changer et de ranger leurs vêtements.

L.10.3 Outils

L'Hôpital doit fournir tous les outils et l'équipement nécessaires aux personnes employées pour leur permettre d'exécuter leurs tâches, et doit remplacer les outils endommagés ou usés au besoin. L'Hôpital doit fournir un téléavertisseur à une personne employée qui doit demeurer en disponibilité.

L.10.4 Temps de toilette

Les personnes employées qui occupent un emploi dans les classes de l'ingénierie et des métiers doivent continuer de bénéficier des pratiques actuelles en ce qui a trait au temps de toilette.

L.10.5 Chaussures de sécurité

L'Hôpital doit fournir, selon les besoins du service, des chaussures de sécurité aux personnes employées, jusqu'à concurrence de ce qui suit :

Employés à temps plein 150,00 \$ par an

Employés à temps partiel 150,00 \$ par année

ou

Employés à temps plein 300 \$ par année

Employés à temps partiel 300 \$ par an Pour plus de clarté, le choix de recevoir des chaussures de protection tous les ans (150 \$) ou tous les deux ans (300 \$) est laissé à l'entière discrétion de l'employé.

Cette somme est payable le 1^{er} avril de l'année de l'exercice financier sur présentation d'une preuve de paiement. Il est entendu que les chaussures doivent être utilisées exclusivement pour le travail et qu'elles sont remplacées si elles sont endommagées ou usées en raison de leur utilisation.

ARTICLE L.11 – CONGÉ DE MALADIE ET INVALIDITÉ

L.11.1 Congé de maladie et invalidité

- (a) La personne employée doit informer l'Employeur de sa maladie, conformément au délai de préavis précisé, sauf en cas d'incapacité absolue et, au moment de son retour au travail, elle doit se présenter au Service d'hygiène et de sécurité au travail si son supérieur immédiat l'exige. La période de préavis pour la personne employée survient dans les plus brefs délais possibles, mais au plus tard deux heures avant le début de son quart de travail régulier, étant entendu que des circonstances exceptionnelles peuvent entraîner un préavis plus court. L'Employeur a le droit de demander un certificat médical du médecin traitant de la personne employée.
- (b) L'Employeur se réserve le droit d'exiger du médecin traitant la preuve satisfaisante de la maladie des personnes employées qui manifestent une tendance évidente à utiliser de façon habituelle les congés de maladie.
- (c) Les personnes employées qui sont envoyées par leur supérieur au service d'urgence du Service d'hygiène et de sécurité au travail de l'Hôpital afin de déterminer si elles sont en mesure de continuer à travailler ne doivent pas être facturées pour ce service.
- (d) Quand une personne employée a la preuve médicale de son médecin traitant qu'elle est incapable de s'acquitter des tâches prévues par sa catégorie de travail normale en raison d'une invalidité découlant d'une maladie ou d'un accident, et que ce qui précède est confirmé par le Service d'hygiène et de sécurité au travail, elle doit être affectée à une catégorie de travail qui convient à ses capacités, pourvu qu'un poste vacant soit disponible, auquel cas elle est payée au taux de la catégorie à laquelle elle est affectée. Le poste vacant n'est pas affiché dans ces cas particuliers. Si aucun poste n'est disponible dans une catégorie de travail qui convient aux capacités de la personne employée, l'Hôpital peut avoir recours à d'autres solutions auxquelles la personne est admissible, par exemple les prestations d'invalidité prolongée, ou celles de la CSPAAAT.

L.11.2 Congé pour soins médicaux

Les personnes employées doivent faire tout leur possible pour fixer leurs rendez-vous pour soins médicaux en dehors des heures de travail prévues à l'horaire. Lorsque cela n'est pas possible, les personnes employées doivent faire tout ce qu'elles peuvent pour réduire leur absence du travail en prenant rendez-vous le plus près possible du début ou de la fin de leur quart de travail prévu. Les personnes employées peuvent utiliser leur droit à des congés de maladie de courte durée pour obtenir des soins personnels préventifs de santé ou des soins dentaires. La permission ne doit pas être refusée sans motif valable si la demande a été faite à l'avance dans un délai suffisant et dans la mesure où les exigences opérationnelles sont satisfaites. Sur demande, les personnes employées doivent fournir la preuve des rendez-vous pour les soins préventifs de santé ou de soins dentaires en question.

L.11.3 Congés de maladie cumulatifs

- (a) Toute personne employée permanente à temps partiel, conformément à l'article 18.04 b) ou c), accumule et continue d'accumuler des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et demie (1 ½) par mois, en proportion des heures effectuées, en plus des congés de maladie existants à son crédit, et elle continue d'accumuler des crédits de congé de maladie tant et aussi longtemps qu'elle conserve son statut permanent au poste qu'elle occupe actuellement. Par contre, si cette personne employée est supplantée du poste qu'elle occupe, elle a le choix de maintenir les droits acquis en vertu de la présente disposition et des autres dispositions. Malgré tout, les articles 13.01 c) 4), 13.01 h), 13.03 et L.11.4, avec leurs modifications, s'appliquent à toute personne employée décrite dans le présent paragraphe.
- (b) Malgré toute disposition à l'effet contraire, lorsqu'une personne employée qui a des congés de maladie à son crédit passe d'un autre statut à celui de personne employée à temps plein de façon permanente, les articles 13.01 et L.11.4, avec leurs modifications, s'appliquent aux personnes employées décrites au présent paragraphe.
- (c) Sauf les dispositions prévues au paragraphe b) ci-dessus et malgré toute disposition contraire, lorsqu'une personne employée décrite au paragraphe a) ci-dessus, passe d'un statut ou d'un poste à un autre, ses crédits de congés de maladie existants sont convertis en banque de congés de maladie à son crédit. Malgré toute disposition à l'effet contraire, les articles 13.01 c) 4) et L.11.4, avec leurs modifications, s'appliquent à cette personne employée.

Tout renvoi à l'article 13.01 renvoie aux dispositions des conventions collectives qui arrivent à échéance, s'il y a lieu, ou à ce qui peut avoir fait l'objet d'une entente entre les parties ou l'objet d'une décision rendue

par un conseil d'arbitrage de différends.

- (d) Aucune personne employée ne perd de crédits de congés de maladie existants à la suite du passage permanent ou temporaire d'un statut ou d'un poste à un autre.

L.11.4 Paiement des congés de maladie accumulés à la retraite, lors de la cessation d'emploi ou d'un décès

La présente disposition s'applique aux personnes employées qui ont accumulé des congés de maladie, mais elle ne s'applique pas quand une personne employée d'une unité de négociation visée par la convention collective de l'ancienne section locale 576 du SCFP depuis la date de ratification ou de la signature de cette convention est congédiée pour un motif valable.

- (a) Au terme de cinq (5) ans, mais de moins de dix (10) ans de service, une personne employée reçoit, au moment de sa cessation d'emploi, 50 % de la portion non utilisée de ses congés de maladie. Le paiement doit se faire au taux salarial gagné au moment de la cessation d'emploi et ne doit pas excéder soixante (60) jours ouvrables.
- (b) Au terme de dix (10) ans, mais de moins de quinze (15) ans de service, une personne employée reçoit, au moment de sa cessation d'emploi, 50 % de la portion non utilisée de ses congés de maladie. Le paiement doit se faire au taux salarial gagné au moment de la cessation d'emploi et ne doit pas excéder 120 jours ouvrables.
- (c) Au terme de quinze (15) ans de service, une personne employée reçoit, au moment de sa cessation d'emploi, 50 % de la portion non utilisée de ses congés de maladie. Le paiement doit se faire au taux salarial gagné au moment de la cessation d'emploi et ne doit pas excéder 180 jours ouvrables.
- (d) Au moment du décès d'une personne employée, la succession a droit au paiement décrit aux paragraphes a), b) et c).
- (e) Les personnes employées permanentes qui partent à la retraite, conformément aux règlements en vigueur, ont droit à un congé de retraite équivalant aux journées de maladie à leur crédit, jusqu'à concurrence de 180 jours ouvrables. Le congé de retraite peut être pris sous la forme d'un montant d'argent équivalant au moment de la retraite ou sous la forme de congés payés précédant immédiatement la date de la retraite.

ARTICLE L.12 – INDEMNISATION DES TRAVAILLEURS

L.12.1 Indemnisation des travailleuses et travailleurs, travail modifié

L'Hôpital informe la présidente ou le président de la section locale des

noms de toutes les personnes employées représentées par le Syndicat qui ont interrompu le travail en raison d'une lésion professionnelle et accès à tous les rapports du système d'apprentissage de la sécurité (SLS). L'Hôpital fournit au Syndicat, chaque mois, la liste des membres du SCFP qui reçoivent des prestations d'invalidité de longue durée et la date de changement de définition de ces membres, ainsi qu'une liste de tous les membres du SCFP affiliés à la CSPAAT - et la date de leur accident.. De plus, l'Hôpital fournit au Syndicat les tâches modifiées et les mesures d'adaptation.

L'Hôpital consent à fournir à la personne employée une copie du formulaire 7 de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) au moment où ce formulaire est envoyé à la CSPAAT.

Quand il a été déterminé médicalement qu'une personne employée n'est pas en mesure de recommencer à s'acquitter de toutes les tâches de son poste en raison d'une invalidité, l'Hôpital rencontre un représentant de la section locale et la personne employée pour examiner les circonstances entourant le retour de cette personne à des tâches appropriées.

- L.12.2** L'Hôpital accepte de prévoir des rencontres périodiques à des dates et heures prédéterminées au lieu de travail de la personne employée afin de discuter des circonstances de son retour à un travail acceptable lorsqu'il a été déterminé par un médecin que la personne employée est incapable de retourner à ses tâches complètes ou à son poste à cause d'un handicap. Des représentants de la section locale assistent à la rencontre avec la personne employée. Les rencontres sont organisées de façon à assurer que le cas de chaque personne employée soit revu rapidement.

ARTICLE L.13 – UTILISATION DES APTITUDES DES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES

L.13.1 Utilisation des aptitudes des infirmières auxiliaires autorisées

L'Hôpital s'engage à inciter les infirmières auxiliaires autorisées à améliorer leur niveau de compétences pour égaler celui des infirmières auxiliaires autorisées qui obtiennent présentement leur diplôme. De plus, dans la mesure du possible, l'Hôpital favorise et permet l'utilisation de ces compétences améliorées.

S'il doit avoir recours à ces compétences dans les unités de travail, l'Hôpital paie les personnes qui suivent la formation nécessaire au salaire normal et assume également les frais de cours et du matériel nécessaire.

ARTICLE L.14 – STATIONNEMENT

L.14.1 Privilèges de stationnement

L'Hôpital accepte de rembourser au prorata les personnes employées en vacances ou qui bénéficient de tout autre congé autorisé de trente (30) jours consécutifs ou plus pour autant que la personne employée en fasse la demande par écrit. À leur retour au travail, les personnes employées qui exercent ce droit continuent de jouir des privilèges de stationnement, dans le même espace de stationnement désigné pour leur utilisation.

Les personnes employées en vacances ou qui bénéficient de tout autre congé autorisé de moins de trente (30) jours consécutifs peuvent céder leur carte et leur privilège de stationnement pendant la période de leur absence à une autre personne employée avec qui elles voyagent habituellement pour autant que la personne employée en fait la demande par écrit à l'Hôpital au moins deux semaines à l'avance.

L.14.2 Laissez-passer de stationnement pour le syndicat

L'Hôpital fournit trois (3) cartes de stationnement à la section locale, au taux des personnes employées, dont l'utilisation est limitée à trois (3) places de stationnement à tout moment par les représentantes et représentants de la section locale. L'Hôpital facture le Syndicat à tous les mois et le Syndicat rembourse l'Hôpital dans les trente (30) jours suivant la réception de la facture.

ARTICLE L.15 – MÉCANICIENS DE MACHINES FIXES ET INGÉNIEURS D'EXPLOITATION

L.15.1 Campus Civic et Campus Général

Le présent article s'applique aux équipes affectées sur tous les campus et ne s'applique pas aux autres membres de la section locale 4000 du SCFP. Les dispositions du présent article ont préséance sur les autres dispositions de la convention collective.

L'affectation du personnel doit être régie par la *Loi sur les ingénieurs d'exploitation*.

Lorsque l'astreinte est jugée nécessaire, elle est régie par l'article 15.07.

Tous les travaux effectués conformément à l'horaire-cadre de 12 et 8 heures sont rémunérés au taux horaire normal.

La fréquence de toutes les pauses et des périodes de repas est régie par les articles 14.01, 14.02, 14.03 et L.5.8. - Périodes de repos et de repas, mais toutes ces pauses et périodes de repas sont rémunérées.

Nonobstant le Campus général; Sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires, tout temps de travail compris dans l'horaire de 12 heures un jour férié, quel qu'il soit, doit être payé au taux majoré de moitié pour toutes les heures effectuées au-delà de 8 heures pour le jour férié.

Tout travail effectué au-delà d'un poste de 12 ou 8 heures dans l'horaire type ou au-delà de quatre-vingt-quatre (84) heures au cours d'une période de paie de deux semaines est rémunéré au taux des heures supplémentaires.

Pour plus de clarté:

- L'échange d'équipes est régi par l'article L.5.6.
- Tout travail dépassant 12 heures au cours d'une période de travail est rémunéré au taux des heures supplémentaires.

Pour le campus général:

À des fins de remplacement de travailleuses et travailleurs absents:

- (a) Bb remplace CCB pour les vacances, le congé syndical, le congé de deuil, le congé de maladie et le congé parental;
- (b) OEB(m) et OEB(t) remplacent Bb quand ce dernier est appelé à remplacer CCB ou est en vacances.

OEB(r) remplace :

- (a) Bb quand OEB(m) ou OEB(t) sont en vacances;
- (b) CCB quand Bb est en vacances ou que Bb ne peut pas remplacer CCB en raison d'un chevauchement des quarts de travail;.
- (c) CCB pour un quart de relève de 8 heures les mercredis.

Pour remplacer un CCB en cas de maladie d'une journée, l'ordre de rappel au travail est le suivant :

- (a) les CCB en congé;
- (b) les OEB en congé.

Pour remplacer un CCB le mercredi, pour le quart de 7 h à 15 h, l'ordre de

rappel au travail est le suivant :

- (a) CCB(D) jeudi;
- (b) CCB(n) jeudi;
- (c) CCB(e) mercredi (16 heures).

Pour remplacer un OEB en cas de maladie d'une journée, l'ordre de rappel au travail est le suivant :

- (a) L'OEB ayant le plus d'ancienneté devant travailler ce jour-là à l'entretien ou aux convoyeurs pneumatiques doit remplacer toute la durée du quart;
- (b) L'OEB ayant le plus d'ancienneté ne devant pas travailler ce jour;
- (c) L'employé CCB ayant le plus d'ancienneté ne devant pas travailler ce jour.

Au plus deux personnes employées, à moins que les exigences de fonctionnement permettent l'emploi d'un plus grand nombre de personnes employées en tant que CCB ou OEB, peuvent être en vacances au même moment.

En cas de licenciements, les CCB peuvent supplanter d'autres OEB ayant moins d'ancienneté au sein de l'ensemble de l'unité de négociation et les OEB peuvent supplanter les CCB ayant moins d'ancienneté au sein de l'ensemble de l'unité de négociation.

Un salarié tenu de travailler un jour férié reçoit deux fois et demie (2½) son taux horaire normal pour toutes les heures normales travaillées ce jour-là. Si l'employé est tenu de travailler des heures supplémentaires après son quart de travail complet ce jour-là, ou s'il est rappelé au travail en heures supplémentaires, il reçoit trois (3) fois son taux horaire normal pour ces heures supplémentaires travaillées le jour férié. La différence entre le nombre d'heures normales travaillées le jour férié et l'équivalent du jour de remplacement est payée à son taux horaire normal.

L.15.2 Campus Riverside

Le présent article s'applique aux travailleuses et travailleurs de l'équipe affectée à la chaufferie du Campus Riverside uniquement et ne s'applique pas aux autres membres de la section locale 4000 du SCFP. Les dispositions du présent article ont préséance sur les autres dispositions de la présente convention collective.

Les affectations de personnel sont régies par la *Loi sur les mécaniciens d'exploitation*.

L'horaire de travail principal est défini à l'Annexe « C ».

L.15.3 **Embauche pour les emplois relatifs aux opérations et à l'entretien des installations**

En raison du genre de travail accompli, les personnes membres de l'unité de négociation employées aux opérations et à l'entretien des installations sont embauchées soit à temps plein, soit à titre occasionnel. Cet arrangement ne concerne pas les mécaniciens et mécaniciennes de machines fixes.

L'employeur peut affecter les personnes employées de l'unité de négociation à des tâches sur différents campus de l'Hôpital. Un groupe de travail multisite permet à l'Employeur de créer des postes d'entretien à l'interne pour du travail d'entretien effectué par des entrepreneurs quand la chose est possible et rentable.

ARTICLE L.16 – ÉLECTIONS

L.16.1 **Élections**

À l'occasion des élections provinciales, les personnes employées ayant le droit de vote ont droit à une absence autorisée sans perte de salaire, conformément à la loi électorale qui s'applique.

ARTICLE L.17 – RÉMUNÉRATION

L.17.1 **Augmentations d'échelon annuelles**

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, les augmentations d'échelon annuelles entrent en vigueur le premier jour suivant la fin d'une année complète de service, à partir de la date d'embauche de la personne employée ou de la dernière augmentation d'échelon annuelle de la personne employée.

L.17.2 **Jour de paye**

L'Hôpital doit payer toutes les personnes employées de l'unité de négociation par virement bancaire automatique à l'établissement bancaire choisi par les personnes employées. À ces fins, toutes les personnes employées doivent fournir un chèque nul à l'Employeur.

L'Hôpital doit respecter un calendrier de paye à la quinzaine, du dimanche au samedi. Si, pour des raisons d'affaires, le calendrier doit être modifié, l'Hôpital avisera le Syndicat quatre-vingt-dix jours à l'avance.

À l'exception des cas où une personne employée aurait omis de fournir à l'Hôpital ses renseignements bancaires à jour, dans le cas où un dysfonctionnement d'une institution bancaire intégrée rendrait impossible le paiement par virement bancaire automatique aux personnes

employées (dans des circonstances indépendantes de la volonté des personnes employées ou de l'hôpital), les deux parties doivent s'efforcer de travailler avec leur institution bancaire respective afin de résoudre le problème dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent le jour de paye. Dans le cas où une seule personne employée est touchée par un dysfonctionnement bancaire, la personne employée doit résoudre le problème directement avec sa banque.

L'Hôpital doit s'assurer que les délais d'exécution nécessaires au transfert de paiements sont respectés afin que le paiement des salaires pour la période de quatorze (14) jours civils se terminant à minuit le samedi précédent ait lieu le vendredi du jour de paye. Dans le cas où une erreur touchant quatre (4) heures ou plus au taux régulier est commise et que cette erreur est imputable à l'Hôpital, les rectifications nécessaires seront faites dans les trois (3) jours ouvrables suivant le moment où la personne employée avise l'Hôpital de l'erreur. L'Hôpital s'emploiera activement à tenir compte des changements de quart, des additions et des soustractions faites après la date limite pour le traitement de la paye et les verseront au plus tard au moment de la paye suivante.

Dans le cas où une erreur de paye donne lieu à un paiement en trop, l'Employeur doit récupérer la totalité du paiement en trop par des retenues salariales débutant dès la période de paye suivant la découverte du paiement en trop.

L.17.3 Paiement de l'indemnité de cessation d'emploi

Les personnes employées qui cessent de travailler pour l'Hôpital reçoivent toutes les sommes qui leur sont dues, dans le cadre de leur emploi, le jour de paye de la période de paye qui inclut leur dernière journée de travail. Les congés utilisés, mais non dévolus à la personne employée au moment de son départ sont déduits de sa paye finale. Sous réserve de la loi applicable, les personnes employées ont le droit de prévoir à l'avance le transfert des prestations de cessation d'emploi dans un REER ou de continuer de recevoir leur salaire jusqu'à ce que les sommes dues aient été remboursées.

Les uniformes de l'Hôpital, les clés, la carte d'identité de la personne employée et les autres biens appartenant à l'Hôpital que possède une personne employée doivent être remis à l'Hôpital avant le jour de paye mentionné ci-dessus. Si la personne employée ne remet pas ces biens, la valeur de remplacement de ces articles sera déduite de son salaire.

L.17.4 Talons de chèques de paye

La journée qui précède le jour de la paye, l'employeur doit émettre, à l'intention de chaque personne employée membre de l'unité de négociation, un talon de chèque comportant une description détaillée de toutes les sommes payées et des retenues. Le numéro d'assurance sociale de la personne employée et le numéro de son compte de banque

ou les numéros de la succursale ne doivent pas apparaître sur le talon de chèque.

L.17.5 Modification de la rémunération

Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, tout changement de salaire, que ce soit en raison d'une promotion, d'une rétrogradation, d'un reclassement, de l'atteinte d'une date anniversaire de service ou d'une augmentation générale, entrera en vigueur au début de la première période de paye consécutive à ce changement et est rétroactive à la date du changement.

L.17.6 Disponibilité et transport

(S'applique uniquement aux personnes employées à temps plein ou aux personnes employées permanentes à temps partiel)

Une personne employée qui doit rentrer au travail pendant qu'elle est en disponibilité a droit au remboursement du déplacement en taxi ou en véhicule personnel, selon la Politique de déplacement de l'Hôpital. Si la personne employée demande un remboursement pour un déplacement en taxi, elle doit fournir à l'Hôpital les pièces justificatives voulues.

ARTICLE L.18 – CONGÉS

L.18.1 Congés payés

Les douze (12) congés payés prévus à l'article 16.01 sont les suivants :

Jour de l'an	Jour férié provincial
Jour de la famille	Fête du Travail
Vendredi saint	Jour du Souvenir
Lundi de Pâques	Action de grâce
Jour de Victoria	Noël
Fête du Canada (1 ^{er} juillet*)	26 décembre

*Il est entendu que dans le cas où la Fête du Canada est célébrée à une date autre que le 1^{er} juillet en vertu de la Loi instituant des jours de fête légale, les parties conviennent de conserver le 1^{er} juillet en tant que jour férié prévu par la loi et d'appliquer le taux de prime à cette date.

Une journée de congé de remplacement rémunéré, conformément à l'article 16.03, est prise à un moment convenu entre la personne employée et l'Hôpital. La demande de la personne employée qui souhaite prendre un congé de remplacement rémunéré pendant la journée de son choix ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Les journées de congé de remplacement rémunérées n'ayant pas été prises avant la fin de l'exercice pendant lequel le jour férié a eu lieu sont payées par l'Hôpital à l'employée le dernier jour de paye de l'exercice.

Malgré qui précède, une personne employée peut prendre des journées

de congé de remplacement avec paye pour le Vendredi saint et le lundi de Pâques après la fin de l'exercice, mais pas plus de quarante-cinq (45) jours après le lundi de Pâques.

L.18.2 Paye de vacances normale à temps partiel

Malgré toute disposition à l'effet contraire, une personne employée permanente à temps partiel, conformément à l'article 18.04 b) et c), jouit des droits accordés en vertu des articles 16.01, 16.02 et 16.03, avec leurs modifications, tant et aussi longtemps qu'elle conserve son statut permanent pour le poste qu'elle occupe actuellement. Par contre, si cette personne employée est supplantée du poste qu'elle occupe actuellement, elle a le choix de maintenir les droits acquis en vertu de ces dispositions et d'autres dispositions connexes.

Une personne employée permanente à temps partiel, conformément à l'article 18.04 b) et c), qui est admissible en vertu de l'article 16.02, est payée comme suit :

- (a) si la personne employée travaille le jour férié – le paiement est conforme à l'article 16.03;
- (b) si l'horaire de la personne employée prévoit qu'elle doit travailler normalement le jour férié, mais qu'elle ne travaille pas – ses heures de travail normales pour la journée ;
- (c) si l'horaire de la personne employée ne prévoit pas qu'elle doit travailler normalement le jour férié et qu'elle ne travaille pas – un calcul au prorata des heures normales à temps plein.

ARTICLE L.19 – ACCOMPAGNEMENT OU TRANSFERT DE PATIENTS

Lorsqu'une infirmière auxiliaire autorisée ou une personne préposée aux soins/PCA est affectée aux soins d'un patient en transit, les dispositions suivantes s'appliquent :

- (a) i) Lorsqu'une infirmière auxiliaire autorisée ou personne préposée aux soins/PCA à temps plein accomplit ces tâches lors de son quart de travail régulier, l'infirmière auxiliaire autorisée ou la personne préposée aux soins/PCA à temps plein est rémunérée au taux horaire régulier. Lorsqu'une infirmière auxiliaire autorisée ou une personne préposée aux soins/PCA à temps plein accomplit ces tâches à un moment autre que lors de son quart de travail régulier ou lors d'une journée de congé, elle est rémunérée au taux des heures supplémentaires approprié.
- ii) Lorsqu'une infirmière auxiliaire autorisée ou une personne préposée aux soins/PCA à temps partiel accomplit ces tâches lors d'un quart de travail assigné, elle est rémunérée au taux horaire régulier. Lorsqu'une infirmière auxiliaire autorisée ou une personne préposée aux soins/PCA à temps partiel continue à accomplir ces tâches au-delà de son quart de

travail assigné, elle est rémunérée au taux des heures supplémentaires approprié.

- (b) Lorsque lesdites tâches se poursuivent au-delà du quart de travail régulier de l'infirmière auxiliaire autorisée ou de la personne préposée aux soins/PCA l'Hôpital ne demandera pas à l'infirmière auxiliaire autorisée ou à la personne préposée aux soins/PCA de reprendre ses tâches régulières à l'hôpital avant qu'elle ait eu un minimum de huit (8) heures de congé autorisé. Lorsque ledit congé autorisé s'étend au quart de travail régulier de l'infirmière auxiliaire autorisée ou la personne préposée aux soins/PCA, la personne employée est rémunérée au taux horaire régulier pour la totalité du quart de travail.
 - (c) Les heures entre lesquelles l'infirmière auxiliaire autorisée ou la personne préposée aux soins/PCA est relevée de ses fonctions de dispenser des soins aux patientes et patients et le moment où l'infirmière auxiliaire ou la personne préposée aux soins/PCA retourne à l'hôpital ou à tout autre endroit convenu entre l'Hôpital et la personne employée seront rémunérées au temps normal ou au taux des heures supplémentaires approprié, s'il y a lieu selon l'article 15.02. Il est entendu que l'infirmière auxiliaire autorisée ou la personne préposée aux soins/PCA doit retourner à l'hôpital ou à tout autre endroit convenu entre l'Hôpital et la personne employée le plus tôt possible. Les arrangements concernant le voyage de retour de la personne employée seront convenus entre l'Hôpital et l'infirmière auxiliaire autorisée ou la personne préposée aux soins/PCA avant que cette dernière n'entreprenne ses fonctions d'escorte ou à tout autre moment tel que convenu entre l'Hôpital et la personne employée.
 - (d) Les frais raisonnables encourus par l'infirmière auxiliaire autorisée ou la personne préposée aux soins/PCA (hébergement, transport de retour) doivent être remboursés selon la Politique de déplacement de l'Hôpital. Si la personne employée demande un remboursement pour un déplacement en taxi, elle doit fournir à l'Hôpital les pièces justificatives appropriées.
-

PAGE DE SIGNATURES

Signé et date à Ottawa (Ontario), ce ____ jour de ... 201 ...

Pour le syndicat

Original signé par :

Pour l'employeur

Original signé par :

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 4

Droits acquis en ce qui concerne les heures à temps partiel

Les parties conviennent d'accorder des droits acquis aux personnes définies en vertu de l'article 2.03 qui, avant le 1^{er} avril 1999, ont postulé un horaire prédéterminé ou qui ont été embauchées à un poste à horaire de travail prédéterminé qui déborde la définition de l'article 14.01(b) de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5

Télétravail

Les parties conviennent que les lettres d'entente concernant le télétravail en vigueur en date de la ratification de la présente convention continuent d'être en vigueur pendant la durée de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 6

Quarts prolongés

Les parties aux présentes conviennent que les quarts prolongés de moins de onze heures et un quart (11,25) en vigueur le 12 septembre 2003 sont prolongés aux mêmes conditions et conviennent également qu'aucun nouveau quart prolongé de moins de onze heures et un quart (11,25) ne sera introduit.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 8

Période d'orientation ou de formation

Lors d'une période d'orientation ou d'une session de formation qui dépasse trente (30) heures par semaine, une personne employée à temps partiel, incluant une personne occasionnelle, maintient son statut. Toutefois, aux fins de la clause 14.01, elle est considérée comme une personne employée à temps plein. Il est entendu que pendant l'orientation ou la formation, la personne employée qui est formée ou orientée est ajoutée au complément normal d'employés et est supervisée par une autre personne employée qui accomplit le travail.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 9

Horaire principal

L'Hôpital d'Ottawa est reconnu pour son environnement de soins de santé dynamique, complexe et en évolution constante. Il est donc convenu et entendu que l'Hôpital

pourrait devoir modifier son horaire principal pour satisfaire à des exigences opérationnelles.

Les parties reconnaissent que l'Hôpital a modifié, dans le passé, et continuera de modifier son programme directeur conformément à ses pratiques courantes en place, spécifiquement dans les cas suivants : congés annuels, congés de maladie, autres congés autorisés, obligation d'adaptation de l'Employeur, mutations et réaffectations temporaires ou départs en formation.

Lorsque l'Employeur souhaite apporter des modifications à l'horaire principal pour satisfaire à des exigences opérationnelles autres que celles qui sont conformes aux pratiques courantes en place, il doit consulter le Syndicat le plus à l'avance possible. Malgré le fait que les dispositions de l'article L.15 ont préséance sur les autres dispositions de la présente convention collective, la convention collective régit toutes les modifications proposées aux horaires principaux.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 10

Comité sur les horaires

Les parties conviennent de créer un comité sur les horaires chargé de discuter des questions d'intérêt commun afin de s'assurer de répondre aux besoins des divers secteurs de l'Hôpital.

Les parties conviennent également que lorsque le Syndicat et l'Hôpital le jugent approprié, les parties prépareront des communications et des guides concertés pour les secteurs qui ont besoin de conseils et de clarifications sur les questions liées aux horaires.

Le comité sera composé d'au plus trois (3) représentants de chaque partie et se réunira à un endroit et à une heure qui conviennent aux deux parties. Nonobstant ce qui précède, chaque partie peut demander d'inclure des spécialistes du domaine liés directement au sujet de préoccupation.

Une demande de réunion est soumise par écrit, au moins deux (2) semaines avant la date proposée, et la demande est accompagnée d'un ordre du jour des questions à discuter.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 11

La violence dans le milieu de travail

Les parties conviennent qu'un milieu de travail sûr, sans violence ni harcèlement, est un principe fondamental d'un milieu de travail sain. L'engagement envers un milieu de travail sain nécessite l'étroite collaboration de l'employeur, des personnes employées, des médecins et du Syndicat. Les personnes employées doivent se sentir habilitées à rapporter les incidents de comportement perturbateur, y compris ceux impliquant un médecin, et ce, sans craintes de représailles. Les deux parties font d'un milieu de travail sans harcèlement une priorité et s'engagent à reconnaître les problématiques de façon rapide et efficace, tel que défini ci-dessous :

1. La violence au travail telle que décrite dans la politique 00245 (anciennement ADM VI 210), Violence et harcèlement en milieu de travail, est définie de la façon suivante : « Force physique employée (ou tentée d'être employée) par une personne contre un travailleur (ou un autre membre du personnel), au lieu de travail, qui cause ou pourrait lui causer des lésions physiques; déclaration ou comportement qu'un travailleur (ou autre membre du personnel) pourrait raisonnablement interpréter comme une menace de force physique au lieu de travail de manière à lui causer des lésions physiques. »
2. Dans le but de traiter la question de la violence en milieu de travail, l'Hôpital convient de développer des politiques et procédures formelles en collaboration avec le Comité mixte de santé et sécurité. La politique abordera la prévention de la violence, la gestion de situations violentes et le soutien aux personnes employées qui ont subi de la violence dans le milieu de travail. Ces politiques et procédures doivent être transmises à toutes les personnes employées.
3. L'Hôpital doit assurer un processus de traitement des plaintes équitable pour toutes et tous.
4. Dans le cas où le comportement d'un médecin est en cause, l'Hôpital peut se référer aux recommandations du *Guidebook for Managing Disruptive Physician Behaviour, College of Physician and Surgeons of Ontario and Ontario Hospital Association*, publié en avril 2008, ou à d'autres éditions publiées subséquemment.
5. L'Hôpital doit, au minimum, étudier avec le Comité mixte de santé et sécurité tous les incidents de violence qui entraînent l'incapacité d'une personne employée d'exercer ses fonctions habituelles ou suite auxquels la personne employée doit obtenir des soins médicaux, et qui ont eu lieu au moment où la personne employée exerçait ses fonctions. L'Hôpital doit fournir un rapport écrit des incidents au Syndicat et au CPSS dans les quatre jours suivant les incidents.
6. L'Hôpital convient de fournir de la formation et de l'information sur la prévention de la violence à toutes les personnes employées qui sont en contact avec des personnes susceptibles d'être violentes.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 12

Entrée en vigueur des services électroniques et cessation des services sur papier

L'Employeur convient de mettre à la disposition exclusive des membres du SCFP 4000 une pièce avec des ordinateurs aux trois campus (Civic, Général et Riverside). Chaque pièce aura au moins trois ordinateurs et une imprimante ainsi qu'un téléphone pour l'accès au service d'assistance informatique et des instructions sur l'utilisation du Système d'information sur les ressources humaines (SIRH) et du système myTOH. Les membres du SCFP 4000 pourront utiliser ces salles 24 heures par jour, 7 jours par semaine. En cas de différend sur la question de savoir si l'Hôpital a satisfait de façon appropriée à ses obligations en vertu de la présente clause, on pourrait demander à l'arbitre, M. Keller,

d'examiner la question et de prendre une décision immédiate avant l'entrée en vigueur des services électroniques..

En vigueur le dernier en date du 1^{er} octobre 2015 ou du jour où les salles d'ordinateur mentionnées ci-dessus sont prêtes à être utilisées, la fourniture de services sur papier en vertu de la convention collective cessera et les services électroniques entreront en vigueur dans les domaines suivants :

Article 9.05 - Affichage des postes et demandes d'emploi

Tous les avis d'emplois vacants sont affichés par voie électronique et dans le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Tous les avis d'emplois vacants sont affichés par voie électronique conformément à l'article 9.05. Les versions papier des annonces d'emploi cesseront d'être affichées sur les tableaux d'affichage aux endroits indiqués à l'article L.6.1 à la date d'entrée en vigueur des services électroniques.

Toutes les demandes d'emploi sont présentées par voie électronique au moyen du Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Les demandes d'emploi en format papier ne seront plus acceptées à compter de l'entrée en vigueur des services électroniques.

L'Hôpital s'engage à familiariser les personnes employées avec l'affichage des postes vacants par voie électronique avant l'entrée en vigueur du système. L'Hôpital s'engage de plus à offrir l'aide nécessaire aux personnes employées qui le demandent pour s'assurer qu'elles sont informées des postes vacants et ont la capacité de présenter une demande par voie électronique

Nom du candidat choisi, liste des postes vacants pourvus dans le mois précédent et noms des candidats retenus

À l'entrée en vigueur des services électroniques, le nom du candidat retenu, la liste des postes comblés au cours du mois précédent et les noms des candidats retenus seront affichés par voie électronique dans le Système d'information sur les ressources humaines (SIRH). Les versions papier de ces renseignements cesseront d'être affichées à la date d'entrée en vigueur des services électroniques.

Article L.4.9 - Affichage de la liste d'ancienneté

L'Hôpital cessera d'afficher la version papier de la liste d'ancienneté aux endroits indiqués à l'article L.4.9 dès la date d'entrée en vigueur des services électroniques. L'Hôpital fournira au Syndicat une liste d'ancienneté électronique deux fois par année, soit la première semaine d'avril et d'octobre chaque année. L'Hôpital affichera ces listes d'ancienneté électroniques dans le SIRH.

La liste doit être classée par ordre d'ancienneté de toute l'unité de négociation et inclure le nom des personnes employées, leur ancienneté exprimée en années à la troisième décimale, leur statut (temps plein, permanent à temps partiel, occasionnel ou temporaire), le titre de leur classe d'emploi, leur service, leur unité de travail ou leur secteur et le

campus où elles travaillent, de même que la date à laquelle la liste d'ancienneté a été mise à jour.

Article L.17.4 Fiche de paie

À l'entrée en vigueur des services électroniques, l'Employeur doit émettre, à l'intention de chaque personne employée membre de l'unité de négociation, un talon de chèque de paie électronique accessible dans le module libre-service du SIRH. Le talon de chèque de paie électronique comporte une description détaillée de toutes les sommes payées et des retenues. Le numéro d'assurance sociale de la personne employée, le numéro de son compte de banque ou les numéros de la succursale ne doivent pas apparaître sur le talon de chèque.

Il est entendu qu'on cessera de fournir une version papier des talons de chèque de paie à l'entrée en vigueur des services électroniques.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 13

L.4.16 Congé syndical payé

Le nombre de membres de l'exécutif de la section locale qui reçoivent un congé payé en vertu de l'article L.4.16, Congé syndical payé, passe de trois (3) à quatre (4) pour la période débutant le 1^{er} février 2015 et se terminant le 30 avril 2016.

Le jour suivant immédiatement le 30 avril 2016, le nombre de membres de l'exécutif de la section locale qui reçoivent un congé payé reviendra à trois (3) comme il est prévu à l'article L.4.16.

LETTRE D'ENTENTE N° 13

Objet : Aides de soutien hospitalier

Les parties conviennent que si le poste d'aides de soutien hospitalier sont réintroduits à l'avenir, le Syndicat canadien de la fonction publique et sa section locale 4000 en seront l'agent négociateur. Le cas échéant, les parties se rencontreront pour discuter de la mise en œuvre dès que possible.

LETTRE D'ENTENTE N° 14

Objet : Prime de responsabilité pour les métiers spécialisés (en vigueur le 29 septembre 2024)

- a) Lorsqu'un employé exerçant un métier spécialisé se voit confier temporairement une responsabilité élevée par le gestionnaire ou son délégué pour un service, une unité ou un secteur, il reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure en plus de son salaire régulier et de l'indemnité de prime qui s'y rattache.
- b) Cette affectation est conforme aux règlements ou aux objectifs en matière d'horaires contenus dans l'annexe des dispositions locales, qui fait partie de la présente convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 15

Objet : Composition optimale du personnel

Les parties conviennent que l'examen périodique de la composition du personnel à temps plein, du personnel régulier à temps partiel et du personnel occasionnel garantit l'optimisation de la main-d'œuvre de l'hôpital et peut favoriser la qualité de l'environnement de travail, la continuité des soins aux patients, l'adéquation des ressources en personnel et le rapport coût-efficacité.

Ces examens doivent refléter les considérations relatives au recrutement et à la fidélisation du personnel interne et externe, y compris le désir de stabilité et de flexibilité tout en assurant la stabilité du service pour les patients dans un environnement 24/7. Il est également entendu que ces révisions ont lieu à un moment donné et que la composition optimale du personnel à temps plein, du personnel régulier à temps partiel et du personnel occasionnel d'une unité/d'un service peut évoluer au fil du temps.

À cette fin, les parties conviennent de se rencontrer chaque année pour discuter des départements/unités qui bénéficieraient d'un réexamen de la composition optimale du personnel à temps plein, du personnel régulier à temps partiel et du personnel occasionnel.

Pour ce faire, les parties peuvent examiner les informations suivantes pour ces départements/unités :

- Heures supplémentaires,
- Heures travaillées par le personnel occasionnel,
- Heures travaillées par le personnel régulier à temps partiel au-delà de leur engagement conformément à l'annexe locale de la convention collective.

- Données relatives au recrutement et à la fidélisation,
- Offres d'emploi,
- Heures travaillées par le personnel intérimaire
- Horaires de travail

Le cas échéant, si des heures identifiées ci-dessus sont cohérentes et récurrentes, elles peuvent être utilisées pour ajouter ou créer des postes à temps plein ou à temps partiel.

LETTRE D'ENTENTE N° 16

Objet : Intelligence artificielle

1. Avant de mettre en œuvre un système d'intelligence artificielle qui pourrait avoir une incidence sur l'emploi, l'hôpital doit en discuter avec le Syndicat lors de la réunion patronale-syndicale. Ces discussions doivent porter sur les mesures de protection de la vie privée utilisées avec l'IA, y compris les personnes qui ont accès à l'information.
2. Conformément aux exigences de la convention collective actuelle, toute politique applicable doit être communiquée au syndicat pour consultation et rétroaction.

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'Hôpital d'Ottawa (« l'Hôpital »)

et

**le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4000
(« le Syndicat »)**

Objet : Équipes-ressources

ATTENDU QUE les parties conviennent de créer et de mettre en place des équipes-ressources de préposés aux bénéficiaires et d'infirmières auxiliaires autorisées qui travailleront dans les secteurs jugés appropriés par l'hôpital ;

ATTENDU QUE les objectifs et les fonctions des équipes-ressources sont d'améliorer les besoins globaux de L'HO en matière de ressources humaines en santé et d'assurer des soins de qualité et efficaces à nos patients, particulièrement à une époque où il est difficile de recruter des travailleurs de la santé ;

ET ATTENDU QUE les parties reconnaissent qu'en plus du personnel au niveau de l'unité, les équipes de ressources fourniront un mécanisme souple et adaptable pour faire face aux fluctuations des demandes des patients, pour couvrir l'absentéisme et réduire les heures supplémentaires, tout en soutenant surtout le bien-être et l'engagement

de nos membres de première ligne en favorisant des niveaux de dotation sûrs à l'hôpital, en fournissant une couverture pour les vacances et une flexibilité pour répondre aux exigences d'une charge de travail croissante ;

Par conséquent, les parties conviennent des conditions suivantes :

1. L'hôpital a créé les postes suivants dans les équipes de ressources suivantes :
 - a. 18 postes d'aides-soignants permanents à temps plein au campus Civic
 - b. 18 postes d'aides-soignants permanents à temps plein sur le campus général
 - c. 9 postes permanents d'infirmier auxiliaire à temps plein sur le campus Civic
 - d. 9 postes d'infirmier auxiliaire permanent à temps plein sur le campus général
2. Les parties conviennent que l'objectif des équipes de ressources est de remédier aux absences de personnel temporaires, à court terme et non planifiées. L'objectif des équipes de ressources n'est pas de réduire les niveaux de dotation des départements, ni de retarder ou d'éliminer la publication et l'attribution des postes vacants au sein des départements.
3. Tous les affichages comprendront les informations requises par l'article 9.05, à l'exception de la date d'entrée en vigueur de l'article 9.05. 9.05, à l'exception du lieu de travail, qui indiquera le campus sur lequel le poste peut être affecté.
4. Aux fins des vacances, des congés, des mises à pied ou de tout autre droit d'ancienneté ou de service en vertu de la convention collective, chaque équipe de ressources est considérée comme son propre service.
5. Les parties conviennent que ces postes suivront un horaire optimisé comprenant des quarts de travail prolongés, conformément à l'article L.5.8 Quarts de travail prolongés de la convention collective.
6. Les parties conviennent que lorsque des quarts identifiés en vertu du paragraphe L.5.2 deviennent disponibles à moins de deux (2) heures d'avis, l'hôpital peut affecter un membre de l'équipe de ressources pour couvrir le quart plutôt que d'offrir le quart conformément au paragraphe L5.2.
7. Si des zones de pointe temporaires sont activées en raison de la surcapacité de l'hôpital, les membres de l'équipe de ressources peuvent être affectés directement à ce travail sans d'abord satisfaire aux exigences de l'alinéa L.5.2. De même, lorsque l'hôpital a temporairement besoin d'aides-soignantes et de infirmières auxiliaires pour aider dans un service où il n'y a pas d'aides-soignantes ou d'infirmières auxiliaires, l'Employeur a le droit d'affecter les membres de l'équipe de ressources directement à ce travail sans d'abord satisfaire aux exigences de l'alinéa L.5.2.

8. Les membres de l'équipe de ressources se verront offrir des possibilités d'effectuer des heures supplémentaires prévues ou non prévues après que ces possibilités ont été offertes conformément au paragraphe L.5.4, mais avant que l'hôpital n'ait le droit d'affecter l'employée ayant le moins d'ancienneté au sein du service.
9. Chaque membre de l'équipe de ressources recevra une orientation avant d'être affecté à une unité. Les demandes d'orientation des membres de l'équipe de ressources ne doivent pas être refusées sans raison, sous réserve des exigences opérationnelles.
10. La liste d'ancienneté du SCFP identifiera, par centre de coûts distinct, les employés qui occupent des postes de ressources au sein des équipes de ressources.
11. Le gestionnaire responsable des équipes de ressources détermine le protocole de présentation au travail et d'affectation des quarts de travail.
12. Le personnel des équipes de ressources devra être réaffecté à un autre service, si nécessaire, avant tout le personnel qui ne fait pas partie des équipes de ressources.
13. Il est entendu que dans les rares cas où un employé de l'équipe de ressources est présent au travail et qu'il n'y a pas d'absence nécessitant une couverture, il peut être affecté en tant qu'employé de complément à un service choisi par l'employeur. L'employeur a également la possibilité de solliciter les employés par ancienneté pour voir si quelqu'un souhaiterait volontairement prendre un jour de vacances et être remplacé par l'employé de l'équipe de ressources. En dehors de ces options, les droits et obligations des parties si l'employeur décide de renvoyer un employé de l'équipe de ressources chez lui pour un ou plusieurs quarts de travail sont régis par la convention collective.
14. L'Employeur convient de fournir au Syndicat un rapport trimestriel indiquant le nombre total d'heures travaillées par les membres des équipes de ressources dans les diverses unités de l'hôpital au cours du trimestre. Lorsque l'hôpital croit que des postes supplémentaires d'équipe-ressource sont nécessaires, il doit consulter le Syndicat de bonne foi pour examiner les renseignements pertinents et fournir la justification de la création de postes d'équipe-ressource plutôt que de postes propres à un lieu de travail, et pour discuter de toute préoccupation ou question que le Syndicat pourrait avoir.
15. La présente lettre d'entente prend effet immédiatement à la date indiquée ci-dessous. Lors de la signature de la convention collective renouvelée remplaçant celle qui a expiré le 28 septembre 2021, la présente lettre d'entente sera jointe à ladite convention collective renouvelée entre les parties. Par la suite, la présente lettre d'entente sera traitée de la même manière que les autres lettres d'entente entre les parties.
16. Toutes les autres dispositions de la convention collective qui ne sont pas

modifiées par la présente restent en vigueur.

Convenue ce 10^e jour de novembre 2022.

LETTRE D'ENTENTE

entre

**L'HÔPITAL D'OTTAWA
(« l'Employeur »)**

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4000 (« le Syndicat »)**

Objet : Gardiens

ATTENDU QUE les parties conviennent que le rôle de « gardien » relève de la clause de reconnaissance de l'unité de négociation SCFP 4000 et qu'il doit être ajouté à la clause L.3.1 ;

ET ATTENDU QUE l'employeur explore actuellement des options pour fournir un soutien aux patients en utilisant du personnel employé directement par l'employeur ;

ET ATTENDU QUE les parties reconnaissent que le rôle doit être efficace sur le plan opérationnel et réussir à fournir un mécanisme souple et adaptable pour faire face aux fluctuations des demandes des patients ;

Par conséquent, les parties conviennent des conditions suivantes :

1. Si l'employeur crée un poste de « gardien », la description du poste, la classification et le taux de rémunération seront déterminés par le biais du processus du Comité mixte d'évaluation des emplois.
2. Les parties conviennent que l'objectif de la fonction interne de «

gardien » est de répondre aux besoins temporaires, à court terme et non planifiés des patients. La détermination de la ressource appropriée et l'affectation ultérieure à la prestation de soins cliniques individuels relèvent exclusivement de l'Employeur.

3. Tous les affichages comprendront les informations requises par l'article 9.05, à l'exception du lieu de travail, qui indiquera le campus sur lequel le poste peut être assigné.

4. Aux fins des vacances, des congés, des licenciements ou de tout autre droit à l'ancienneté ou au service en vertu de la convention collective, chaque équipe de « gardiens » est considérée comme sa propre équipe.

5. Les parties conviennent que ces postes peuvent suivre un horaire optimisé comprenant des quarts de travail prolongés, conformément à l'article L.5.8 Quarts de travail prolongés de la convention collective.

6. Le gestionnaire responsable de l'équipe de gardiens déterminera le protocole de présentation au travail et d'affectation des quarts de travail.

7. Il est entendu que dans les rares cas où un employé de l'équipe de gardiennage se présente au travail et qu'il n'y a pas d'affectation requise, il peut être affecté en tant qu'employé de niveau supérieur à un service choisi par l'employeur. Les droits et obligations des parties, si l'employeur décide de renvoyer un membre de l'équipe de gardiennage à la maison pour un ou plusieurs quarts de travail, sont régis par la convention collective.

8. La présente entente est conclue sans préjudice de la position que les parties pourraient adopter dans des circonstances identiques ou similaires et ne constitue pas un précédent.

Signé à Ottawa, Ontario, ce jour de 2024.

POUR L'HÔPITAL :

POUR LE SYNDICAT :

LETTRE D'ENTENTE (EXCELLENCE DES SERVICES)

Entre

L'Hôpital d'Ottawa (L'Hôpital) et le SCFP 4000 (Le Syndicat)

Cette lettre d'entente sert à exposer les grandes lignes de l'engagement de l'Hôpital d'Ottawa et de la section locale 4000 du SCFP à travailler ensemble afin d'offrir à chaque patient des soins de calibre mondial dans un esprit d'Excellence des services.

L'Excellence des services consiste à créer un milieu de travail où l'Hôpital d'Ottawa est :

1. Un milieu exemplaire où recevoir des soins ;
2. Un milieu de travail exemplaire.

Il est entendu que nous travaillerons ensemble pour offrir des soins aux patients exemplaires en œuvrant à des initiatives qui visent l'Excellence des services par le perfectionnement individuel et organisationnel.

Nous convenons également de concevoir un plan et un cadre de travail sur la façon de travailler ensemble à l'Excellence des services, et ce, d'ici le 30 juin 2010.

Au fur et à mesure qu'évolue notre culture d'Excellence des services, nous travaillerons ensemble dans les domaines suivants :

- Perfectionnement et évaluation du leadership ;
- Expérience des patients ;
- Normes de comportement ;
- Employeur de choix ;
- Collaboration avec les médecins ;
- Communications ;
- Transformation clinique ;
- Tactiques.

Par exemple, les initiatives pourraient inclure, sans s'y limiter :

- L'engagement ;
- La formation et le perfectionnement ;
- Les valeurs et la conduite ;
- La gestion du rendement ;
- La conciliation travail/vie personnelle ;
- L'amélioration opérationnelle ;
- Les normes de comportements ;
- La sélection et le recrutement des nouvelles personnes employées ;
- La présence au travail ;
- L'appréciation du volume de travail ;
- Les soins axés sur le patient ;
- La reconnaissance.

Cette entente a été rédigée sur la condition que cet arrangement reconnaisse les droits de la direction et les droits du syndicat à représenter les personnes employées de la section locale 4000 du SCFP.

Cette entente est conclue sous toutes réserves et sans établir de précédent, et ne pourra être invoquée dans aucune autre procédure.

Signé et daté à Ottawa (Ontario), ce ____ jour de ____.

Pour l'employeur

Pour le syndicat

LETTRE D'ENTENTE

entre

L'HÔPITAL D'OTTAWA

("l'employeur")

et

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION
LOCALE 4000 (" Le Syndicat ")**

Objet : Stationnement

Cette formulation est destinée à compléter l'article L.14.1 Privilèges en matière de stationnement.

ARTICLE 1.14 - STATIONNEMENT L.14.1 Privilèges de stationnement

Les parties ont convenu que les membres du SCFP doivent avoir accès aux places de stationnement de l'hôpital sur un pied d'égalité avec les autres employés de l'hôpital.

Lorsqu'un employé est transféré à un autre lieu de travail dans le cadre d'un processus de réaffectation ou d'adaptation, l'employeur s'efforcera de veiller à ce que l'employé ait accès à un stationnement au nouveau lieu de travail comparable à celui de l'ancien lieu de travail.

Les salariés titulaires d'une carte de stationnement à temps plein ou à temps partiel qui passent au télétravail ou à un régime de travail hybride peuvent remplacer leur carte de stationnement par une "carte de travail hybride". Si ces employés reviennent travailler sur place, ils peuvent changer leur carte pour une carte à temps plein ou à temps partiel. L'hôpital s'efforcera d'affecter le personnel au même parc de stationnement que celui auquel il était affecté avant la mise en œuvre du régime de télétravail ou de travail hybride.

Dans des circonstances particulières, les parties peuvent convenir d'une soumission écrite conjointe qui sera présentée à la haute direction pour demander qu'un employé ait la priorité pour les affectations de stationnement. Une telle demande ne sera pas refusée sans raison.

LETTRE D'ENTENTE (TRAITEUR)

entre

L'Hôpital d'Ottawa

et

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4000

Attendu que les parties se sont engagées à maintenir la rentabilité des services alimentaires externes en assurant leur compétitivité sur le marché;

Attendu que les parties ont signé une lettre d'entente sur les services alimentaires externes le 10 mars 1998;

Attendu que les parties ont renouvelé la lettre d'entente sur les services alimentaires externes le 16 décembre 2003;

Attendu que les parties ont signé une lettre d'entente le 10 novembre 2004 pour octroyer à deux employés des services alimentaires externes le statut d'employé à temps plein;

Attendu que les parties souhaitent signer une entente de renouvellement qui régira les conditions de travail de tous les salariés de l'unité de négociation de la section locale 4000 du SCFP qui sont employés aux services alimentaires externes;

En conséquence les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les services alimentaires externes incluent tous les services d'alimentation pour lesquels un travail à contrat est payé par le client et ainsi n'est pas imputé au budget de fonctionnement de l'Hôpital.
2. Les classifications d'emploi de l'unité de négociation pour les services alimentaires externes sont les suivantes :

Aide-cuisinier

Cuisinier

Second commis aux services d'alimentation

Premier commis aux services d'alimentation

Commis en chef aux services d'alimentation

Responsable des services d'alimentation

3. Tous les employés des services alimentaires externes conservent leur statut d'avant cette entente;
4. La description des tâches pour le poste de commis-cuisinier est la suivante :
« Désigne toute personne qui exécute les tâches suivantes pour les services

alimentaires externes : préparation des aliments, des plateaux et des plats, service au comptoir, distribution et service des boissons et de la nourriture pour les clients, nettoyage et transport de la vaisselle propre et souillée. »

5. La description des tâches pour le poste de cuisinier est la suivante : « Désigne toute personne dont la responsabilité est de préparer, cuisiner, cuire, reconstituer, décongeler et servir la nourriture nécessaire aux services alimentaires externes; dont la responsabilité est de nettoyer l'équipement de travail et le secteur où cet(te) salarié(e) exécute ces tâches. »
6. La description des tâches pour le poste de second commis aux services d'alimentation est la suivante : « Désigne toute personne dont la responsabilité est d'exécuter des tâches générales de bureau telles que le classement, la réception, l'envoi de télécopies et la réponse aux demandes générales des clients. »
7. La description des tâches pour le poste de premier commis aux services d'alimentation est la suivante : « Désigne toute personne dont la responsabilité consiste en des tâches générales de bureau telles que la préparation des factures, de la liste de paye et des rapports généraux au responsable du service. »
8. La description des tâches pour le poste de commis en chef aux services d'alimentation est la suivante : « Désigne toute personne qui soutient les commis-cuisiniers dans la préparation, la distribution et les services d'alimentation pour les clients du service externe d'alimentation. Assure le respect des demandes du client et le contrôle de la qualité. »
9. La description des tâches pour le poste de responsable des services alimentaires est la suivante : « Désigne toute personne dont la responsabilité est de surveiller l'exécution des diverses procédures des services externes d'alimentation, dont la commande des aliments et des fournitures, l'uniformité des recettes, la planification des menus et des produits et la garantie de qualité. »
10. Les échelles salariales pour les postes des services alimentaires externes sont décrites à l'annexe A de la présente entente.
11. L'Hôpital se conforme aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail d'Ontario* dans tous les cas où des conditions de travail sont expressément exclues de l'application de la convention collective.
12. Les articles suivants de la convention collective sont exclus et par conséquent ne s'appliquent pas aux employés des services alimentaires externes :
Pour les employés occasionnels :

2.02 Embauche à temps partiel
9.07 (iii) Transférabilité du service

9.08-9.12	Préavis et Comité de redéploiement
11.01	Travail de l'unité de négociation
12.6	Congé de maternité
12.7	Congé parental
14.1	Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires
14.2	Périodes de repos
14.3	Périodes de repos supplémentaires
15.1	Définition du taux de salarial normal
15.2	Définition des heures supplémentaires
15.3	Majoration pour heures supplémentaires
15.5	Indemnités de présence
15.6	Rappel au travail
15.7	Indemnité de disponibilité
15.09	Primes de quart et de fin de semaine
16.01-16.04	Congés fériés
17.01 (a)	Droit aux congés annuels, facteurs d'admissibilité et calcul du paiement
17.01 (b)	Droit aux congés annuels pour les personnes employées à temps partiel, facteurs d'admissibilité et calcul du paiement
18.04	Avantages sociaux pour les employé(e)s à temps partiel
19.01(a)	Catégories d'emploi
19.01(b)	Description d'emploi
19.02	Affectation des tâches d'une autre catégorie
L.5.2	Attribution du travail
L.5.4	Répartition des heures supplémentaires
L.5.6	Échange réciproque de quarts de travail
L.5.7	Disponibilité des personnes employé(e)s occasionnel(le)s
L.7	Congés annuelles
L.10.1	Uniformes
L.10.2	Aménagements
L.17.1	Augmentations d'échelon annuelles
L.18	Congés

Pour les employés à temps plein :

2.05	Personnes employée à temps plein
9.05	Affichage des emplois
9.07 (iii)	Transférabilité du service
9.08-9.12	Préavis et Comité de redéploiement
11.01	Travail de l'unité de négociation
12.6	Congé de maternité
12.7	Congé parental
14.1	Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires
14.2	Périodes de repos
14.3	Périodes de repos supplémentaires
15.1	Définition du taux de salaire normal
15.2	Définition des heures supplémentaires
15.3	Majoration pour heures supplémentaires
15.5	Indemnités de présence
15.6	Rappel au travail

15.7	Indemnité de disponibilité
15.09	Primes de quart de fin de semaine
16.01-16.04	Congés fériés
19.01(a)	Catégories d'emploi
19.01(b)	Descriptions d'emploi
19.02	Affectation à des tâches d'une autre catégorie
L.5.1	Horaire de travail
L.5.2	Attribution du travail
L.5.4	Répartition des heures supplémentaires
L.5.6	Échange réciproque de quarts de travail
L.10.1	Uniformes
L.10.2	Aménagements
L.17.1	Augmentations d'échelon annuelles

13. Les employé(e)s régi(e)s par la présente lettre d'entente ont droit à leur taux horaire normal de salaire majoré de cinquante pour cent (50 %) pour toutes les heures effectuées après douze (12) heures de travail à l'intérieur d'une période de vingt-quatre (24) heures qui commence avec le début de la première affectation d'une journée. Les postes fractionnés ne sont pas considérés comme une violation de la convention collective ou de la présente lettre d'entente.
14. La procédure actuelle pour les uniformes est maintenue.
15. L'ancienneté des membres de l'unité de négociation des services alimentaires externes est établie d'après une liste d'ancienneté distincte et inclut le temps de service accumulé depuis le 6 juin 1996. Dans le cas où un(e) salarié(e) des services alimentaires externes travaille à l'intérieur d'une autre classification ou d'un autre département de l'unité de négociation, son ancienneté est cumulée selon la liste habituelle d'ancienneté. Toutefois, lorsqu'un(e) salarié(e) des services alimentaires externes postule un poste vacant, conformément à l'article 9.05 de la convention collective de la section locale 4000 du SCFP, la totalité de son ancienneté accumulée dans l'unité de négociation compte pour ces fins.
16. Lorsqu'un(e) salarié(e) des services alimentaires externes travaille à l'intérieur d'une autre classification ou d'un autre département de l'unité de négociation, les heures accumulées dans les services alimentaires externes ne sont pas considérées dans le calcul de sa prime (Article 15).
17. La présente lettre d'entente est en vigueur à compter du 29 septembre 2009 et s'applique jusqu'au 28 septembre 2017. Si une des parties souhaite modifier les conditions de la présente lettre d'entente, elle doit en aviser l'autre partie, conformément à l'article 23.01.
18. Advenant un conflit entre les dispositions de la présente lettre d'entente et celles de la convention collective, les dispositions de la présente lettre d'entente ont préséance.

Signé et daté à Ottawa (Ontario), ce ____ jour de ____.

Pour L'Hôpital _____

Pour le Syndicat _____

Annexe A : Grilles des salaires

Titre du Poste	Date d'entrée en vigueur	Taux	Taux avec congés annuels (4 % au lieu des congés annuels)	Taux avec congés annuels (6 % au lieu des congés annuels)
Aide Traiteur GX4	29-Sep-21	\$15.572	\$16.195	\$16.506
	29-Sep-22	\$16.117	\$16.762	\$17.084
	29-Sep-23	\$16.601	\$17.265	\$17.597
	29-Sep-24	\$17.099	\$17.782	\$18.124
Position Title	Date d'entrée en vigueur	Taux	Rate with Vacation (4% in Lieu of Vacation)	Taux avec congés annuels (6 % au lieu des congés annuels)
Commis junior - Traiteur GX9	29-Sep-21	\$19.249	\$20.019	\$20.404
	29-Sep-22	\$19.923	\$20.719	\$21.118
	29-Sep-23	\$20.521	\$21.342	\$21.752
	29-Sep-24	\$21.137	\$21.982	\$22.405
Position Title	Date d'entrée en vigueur	Taux	Taux avec congés annuels (4 % au lieu des congés annuels)	Taux avec congés annuels (6 % au lieu des congés annuels)
Commis senior - Traiteur GX3	29-Sep-21	\$21.677	\$22.544	\$22.978
	29-Sep-22	\$22.436	\$23.333	\$23.782
	29-Sep-23	\$23.109	\$24.033	\$23.782
	29-Sep-24	\$23.802	\$24.754	\$25.230
Position Title	Date d'entrée en vigueur	Taux	Taux avec congés annuels (4 % au lieu des congés annuels)	Taux avec congés annuels (6 % au lieu des congés annuels)
Cuisinier - Traiteur GX7	29-Sep-21	\$21.703	\$22.571	\$23.005
	29-Sep-22	\$22.463	\$23.361	\$23.811
	29-Sep-23	\$23.137	\$24.062	\$23.811
	29-Sep-24	\$23.831	\$24.784	\$25.261
Position Title	Date d'entrée en vigueur	Taux	Taux avec congés annuels (4 % au lieu des congés annuels)	Taux avec congés annuels (6 % au lieu des congés annuels)

Aide principal - Traiteur GX1	29-Sep-21	\$27.766	\$28.877	\$29.432
	29-Sep-22	\$28.738	\$29.877	\$29.432
	29-Sep-23	\$29.600	\$30.784	\$31.376
	29-Sep-24	\$30.488	\$31.708	\$32.317
Position Title	Date d'entrée en vigueur	Taux	Taux avec congés annuels (4 % au lieu des congés annuels)	Taux avec congés annuels (6 % au lieu des congés annuels)
Chef - Traiteur GX2	29-Sep-21	\$30.093	\$31.296	\$33.015
	29-Sep-22	\$31.456	\$32.392	\$33.015
	29-Sep-23	\$32.080	\$33.364	\$34.005
	29-Sep-24	\$33.043	\$34.365	\$35.025

LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'HÔPITAL D'OTTAWA
ET

Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 4000

ATTENDU QUE la journée de travail normale actuelle des personnes employées des salles d'opération du Campus Général, membres du SCFP, ne doit pas dépasser sept heures et demie (7,5).

ATTENDU QUE le Syndicat et l'Hôpital souhaitent adopter des lignes directrices sur les horaires de travail afin d'améliorer la qualité de la vie professionnelle, favoriser la continuité des soins aux patients, assurer des ressources en personnel suffisantes et maintenir le rapport coût-efficacité.

ET ATTENDU QUE l'Hôpital et le Syndicat ont convenu, par voie de médiation, d'établir un horaire de quarts de travail prolongés de dix (10) heures pour aider les parties à atteindre les objectifs ci-dessus.

EN CONSÉQUENCE, les parties conviennent de ce qui suit :

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, sauf si elles sont modifiées.

L'entrée en vigueur d'un nouveau quart prolongé sera conforme aux dispositions prévues à L.5.8(a). Sauf disposition contraire, toute entente convenue entre l'Hôpital et la section locale du Syndicat au sujet des quarts prolongés sera conforme aux dispositions suivantes :

1. Une période d'essai de six (6) mois pour les personnes employées dans la catégorie des infirmières auxiliaires autorisées de salle d'opération débutera à la date déterminée par les parties et fera l'objet d'une évaluation un (1) mois avant la fin de la période d'essai.
2. Les parties pourront envisager d'offrir des quarts prolongés de dix (10) heures à d'autres catégories de personnes employées de salle d'opération pendant la durée de la présente convention collective.
3. Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires
 - (i) Pour les personnes employées qui participent à un horaire de quarts prolongés, l'article 14.01, Heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, est modifié comme suit :

La semaine de travail normale pour les personnes employées à temps plein est de trente-sept heures et demie (37,5) ou de soixante-quinze (75) heures

par période de paye de deux (2) semaines. Une journée de travail normale ne doit pas dépasser 9,375 heures excluant une période de repas non rémunérée.

- (ii) La semaine de travail normale pour les personnes employées à temps partiel et occasionnelles ne doit pas dépasser trente-sept heures et demie (37,5) par semaine jusqu'à un maximum de soixante-sept heures et demie (67,5) par période de paye de deux (2) semaines. Une journée de travail normale pour ces personnes employées est de 9,375 heures excluant une période de repas non rémunérée.

(iii) Cette pause doit être une période ininterrompue, sauf en cas d'urgence.

4. Périodes de repos et de repas

Les personnes employées qui font un quart prolongé de 9,375 heures ont droit à un total de trente-sept minutes et demie (37,5) non rémunérées pour le repas et à un total de trente-sept minutes et demie (37,5) de repos rémunérées.

5. Définition d'heures supplémentaires

Par heures supplémentaires, on entend les heures de travail autorisées excédant la journée de travail normale ou la semaine de travail normale telle que définie ci-dessus.

6. Jours fériés

Si une personne employée doit travailler pendant l'un des jours fériés mentionnés dans les dispositions locales ci-annexées, elle est payée au taux majoré de moitié de son taux horaire de salaire de base pour toutes les heures effectuées pendant ce jour férié, sous réserve de l'article 16.04. De plus, si la personne employée y est admissible en vertu de l'article 16.02, elle reçoit un congé compensatoire rémunéré à son taux horaire de base multiplié par les heures travaillées, jusqu'à un maximum de sept heures et demie (7,5).

7. Horaire de travail

À l'article L.5.1b), les mots « seize (16) heures » sont remplacés par les mots « douze (12) heures ».

À l'article L.5.1e), les mots « six (6) jours consécutifs » sont remplacés par les mots « quatre (4) jours consécutifs ».

8. Attribution du travail

À l'article L.5.2 a), c) et e), les mots « dix (10) quarts de travail prédéterminés » sont remplacés par les mots « deux (2) semaines consécutives ».

9. Congés annuels

À l'article L.7.4, les mots « cinq (5) jours de travail consécutifs » sont remplacés par les mots « quatre (4) jours de travail consécutifs ».

Le droit au congé annuel prévu à l'article 17.01a) doit être converti en tenant compte du fait qu'une semaine équivaut à trente-sept heures et demie (37,5). Les payes de vacances sont versées en fonction du nombre d'heures de vacances prises.

10. La présente entente est conclue sous toutes réserves et sans établir de précédent.

Signé et daté à Ottawa (Ontario), ce ____ jour de ____.

Pour L'Hôpital _____

Pour le Syndicat _____

ANNEXE C

Boiler Room Master Schedule (Riverside)

DATE PRINTED _____

NUMBERS IN BOXES ARE THE ON CALL HRS

Month	Hrs of Work																													
Date	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S
Riverside Employees																														
Engineers (8 Hour)																														
Shift Engineer #1	D			DM	DM	DM	DM	D		E2	E8	E8	E8	E8	16	24	D6	D	D	D	D				DM	DM	DM	DM	D	
Shift Engineer #2	16	24	D6	D	D	D	D				DM	DM	DM	DM	D		E2	E2	E2	E2	E2	16	24	D6	D	D	D	D		
Shift Engineer #3			E2	E8	E8	E8	E8	16	24	D6	D	D	D	D				DM	DM	DM	DM	D		E2	E8	E8	E8	E8		

D = 6:00 – 14:00, E = 14:00 – 22:00, DM (DAY MAINTENANCE) = 7:00 – 15:00, N= 22:00 – 06:00

ANNEXE D

WORKLOAD COMPLAINT FORM / SIGNALEMENT E SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION 1 : GENERAL INFORMATION / INFORMATION GÉNÉRALE

(Please Print / Lettres moulées)

Name(s) of Employee(s) Reporting / Nom(s) des employé(s) : _____

Employer / Unit/Area/Program:
Employeur : _____ Unité/Service/Programme : _____

Date of Occurrence: _____ Time: _____ 7.5 Hr. Shift 11.25 Hr. Shift
Date de l'incident : _____ Heure : _____ Quart de 7,5 h Quart de 11,25 h
Name of Supervisor: _____ Date/Time Submitted: _____
Superviseur : _____ Date et heure de soumission : _____

SECTION 2: DETAILS OF OCCURRENCE / DÉTAILS DE L'INCIDENT

Provide a concise summary of the occurrence / Donnez une brève description de la situation : _____

Check one / Cochez une seule case : Is this an isolated incident? Incident isolé An ongoing problem? Situation continue
Regular Staff/ # d'effectif permanent : PSW / PSP RN / IA RPN/RN - IAA/IA Clerical / Commis Support / Soutien
#Actual Staff/ # d'effectif réel : PSW / PSP RN / IA RPN/RN - IAA/IA Clerical / Commis Support / Soutien
Agency/Contractor/ Entreprise externe Yes / Oui No / Non How many?/ Combien? _____ Classification
*as defined by your unit/area/program / *selon la definition de votre unité/service/secteur.

If there was a shortage of staff at the time of the occurrence, (including support staff) please check one or all of the following that apply:
S'il y avait une pénurie de personnel (de soutien compris) au moment de l'incident, cochez les cases pertinentes :

Leaves/Vacation / Congés/Vacances Sick Call(s) / Maladie Vacancies / Postes vacants

SECTION 3: FACTORS CONTRIBUTING TO THE OCCURRENCE / FACTEURS QUI ONT CONTRIBUÉ À L'INCIDENT

Please check off the factor(s) you believe contributed to the workload issue, as applicable.

Cochez le(s) facteur(s) qui, selon vous, ont contribué à la surcharge de travail :

Change in patient acuity. Provide details: / Changement de la complexité des cas de patients (veuillez préciser) : _____

Patient census at time of occurrence / Recensement des patients au moment de l'incident

of admissions / # d'admissions : _____ # of discharges / # de congés :

Non Nursing Duty / Tâches autres que des soins infirmiers :

Lack of equipment/malfunctioning equipment. Please specify:

Manque d'équipement / Équipement défectueux (précisez) : _____

Other (Please specify) / Autres (précisez) : _____

WORKLOAD COMPLAINT FORM / SIGNALEMENT DE SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION 4 : REMEDY / RÈGLEMENT

(A) At the time the workload issue occurred, did you discuss the issue with your supervisor? Yes/Oui No/Non
Au moment de la surcharge de travail, en avez-vous discuté avec votre superviseur?
Provide Details / Expliquez : _____

Was it resolved? Le problème a-t-il été résolu ? Yes/Oui No/Non

(B) Failing resolution at the time of the occurrence did you seek assistance from the person designated by the employer as having responsibility for timely resolution of workload issues?
À défaut de trouver une solution au moment de l'incident, avez-vous demandé de l'aide à la personne désignée par l'Employeur comme étant responsable de la résolution rapide des problèmes de charge de travail?

Yes/Oui No/Non

Provide details / Expliquez : _____

Was it resolved? Le problème a-t-il été résolu ? Yes/Oui No/Non

(C) Did you discuss the issue with your manager (or designate) on her/his next working day?
Avez-vous discuté de la situation avec votre gestionnaire (ou son délégué) le prochain jour ouvrable?
Provide Details / Expliquez : _____

Was it resolved? Le problème a-t-il été résolu ? Yes/Oui No/Non

SECTION 5: RECOMMENDATIONS / RECOMMANDATIONS

Please check-off one or all of the areas you believe should be addressed in order to prevent similar occurrences:
Cochez les mesures qui, selon vous, pourraient prévenir qu'une situation semblable se produise de nouveau :

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> In service / Perfectionnement professionnel | <input type="checkbox"/> Additional training / Formation complémentaire | <input type="checkbox"/> Review staff-patient ratio / Revoir le ratio personnel-patient |
| <input type="checkbox"/> Change unit/department / Changement d'unité ou de département | <input type="checkbox"/> Float/casual pool / Employés occasionnels | <input type="checkbox"/> Review policies/procedures / Revoir les politiques et procédures |
| <input type="checkbox"/> Change Start/Stop times of shift(s). Please specify
Changer début et fin des quarts de travail. Précisez : | <input type="checkbox"/> Change work routine/quotas / Changer les routines/quotas de travail | |
| <input type="checkbox"/> Adjust staffing / Modifier l'effectif | <input type="checkbox"/> Replace sick calls/ vacations time
Remplacer le personnel en congé maladie/vacances | |
| <input type="checkbox"/> Equipment (Please specify) / Équipement (précisez) : _____ | | |
| <input type="checkbox"/> Other / Autre : _____ | | |

SECTION 6: MANAGEMENT COMMENTS / COMMENTAIRES DE LA DIRECTION (Please provide any information/comments in response to this report, including any actions taken to remedy the situation. Précisez toutes les mesures prises et les commentaires formulés en réponse au présent signalement.)

Management Signature / Signature de la direction : _____ Date : _____

SECTION 7: EMPLOYEE SIGNATURES / SIGNATURE DES EMPLOYÉS

I/We do not believe the response adequately addresses our concerns. I/We therefore request these concerns be forwarded to the Employer- Association Committee in accordance with the collective agreement.
Nous estimons que les mesures qui ont été prises sont insuffisantes pour régler la situation. Nous demandons donc que la question soit portée devant le comité patronal-syndical pertinent selon la convention collective.

Signature : _____

Signature : _____

Signature : _____

Date Submitted / Date de soumission : _____

**ANNEXE “E”
GRILLE DES SALAIRES**

Pay Scale	Positions	Increase	Effective Date	Step 1 Start	Step 2 1 Year	Step 3 2 Years	Step 4 3 Years	Step 5 4 years	Step 6 5 years
786	Cafeteria Food Service Attendant	4.75%	2021-09-29	\$23.713	\$24.219	\$24.766	\$25.287		
	General Service	3.50%	2022-09-29	\$24.543	\$25.067	\$25.633	\$26.172		
	Patient Food Service Attendant	3.00%	2023-09-29	\$25.279	\$25.819	\$26.402	\$26.957		
	Photo ID & Parking Clerk	3.00%	2024-09-29	\$26.037	\$26.594	\$27.194	\$27.766		
	Receptionist/Administrative Clerk								
	Receptionist Lodge - TOHRCC								
	Operator								
General Clerk OBSP									
794	Beltine Support Transportation	4.75%	2021-09-29	\$24.614	\$25.171	\$25.756	\$26.353		
	Cafeteria/Cashier Attendant	3.50%	2022-09-29	\$25.476	\$26.052	\$26.657	\$27.275		
	Health Records Medical Transcription Clerk	3.00%	2023-09-29	\$26.239	\$26.834	\$27.457	\$28.093		
	Transportation Worker	3.00%	2024-09-29	\$27.026	\$27.639	\$28.281	\$28.936		
	Server								
	Mailroom Attendant								
	Rehabilitation Attendant								
Receptionist OBSP									
861	Electrical Assistant	4.75%	2021-09-29	\$26.353					
		3.50%	2022-09-29	\$27.275					
		3.00%	2023-09-29	\$28.093					
		3.00%	2024-09-29	\$28.936					
783	Clerk II N. & F.	4.75%	2021-09-29	\$25.022	\$25.620	\$26.588	\$27.416		
	Clerk III Lab. Medicine	3.50%	2022-09-29	\$25.898	\$26.517	\$27.519	\$28.376		
	Database Clerk ICU	3.00%	2023-09-29	\$26.675	\$27.313	\$28.345	\$29.227		
	Data Entry Clerk E. & O.	3.00%	2024-09-29	\$27.475	\$28.132	\$29.195	\$30.104		
	Decision Support Processing Clerk TRC								

Pay Scale	Positions	Increase	Effective Date	Step 1 Start	Step 2 1 Year	Step 3 2 Years	Step 4 3 Years	Step 5 4 years	Step 6 5 years
783 Cont'd	Departmental Secretary Psychology								
	Dispatcher & Carousel Operator								
	Expeditor/Inventory Clerk E. & O.								
	Head Storeperson Hotel Services								
	Health Records Quantitative Analysis Clerk								
	Health Records Receptionist								
	Health Records Support Clerk								
	Health Records Clerk FHT								
	Junior Cook								
	Receptionist/Cashier/Sec. - P&O/TFC/TRC								
	Secretary II ECG								
	Work Leader, Housekeeping - Nights Diet Clerk								
	Case Cost/Stats, Process Clerk								
	Diet Clerk								
	Parking Clerk/Customer Service								
Repair Replace Technician									
759	Porter Pharmacy	4.75%	2021-09-29	\$25.350	\$25.705	\$26.062	\$26.824		
	Supply Distribution Attendant	3.50%	2022-09-29	\$26.237	\$26.605	\$26.974	\$27.763		
	Nursing Aid O.R. Corporate	3.00%	2023-09-29	\$27.024	\$27.403	\$27.783	\$28.596		
	Customer Service Representative Housekeeping	3.00%	2024-09-29	\$27.835	\$28.225	\$28.616	\$29.454		
	Pacemaker Clinic Clerk Clinic Support HI								
	Department Aide								
775	Attendant, Stores	4.75%	2021-09-29	\$25.269	\$25.500	\$25.929	\$26.931		
	Storeperson	3.50%	2022-09-29	\$26.153	\$26.393	\$26.837	\$27.874		
	Storeroom Attendant	3.00%	2023-09-29	\$26.938	\$27.185	\$27.642	\$28.710		
		3.00%	2024-09-29	\$27.746	\$28.001	\$28.471	\$29.571		

Pay Scale	Positions	Increase	Effective Date	Step 1 Start	Step 2 1 Year	Step 3 2 Years	Step 4 3 Years	Step 5 4 years	Step 6 5 years	
776	Communication Centre Clerk	4.75%	2021-09-29	\$25.252	\$25.613	\$26.116	\$27.039			
		3.50%	2022-09-29	\$26.136	\$26.509	\$27.030	\$27.985			
		3.00%	2023-09-29	\$26.920	\$27.304	\$27.841	\$28.825			
		3.00%	2024-09-29	\$27.728	\$28.123	\$28.676	\$29.690			
765	Clerk V Patient Business Office Representative SDCU Clerk III, Registration - Admitting	4.75%	2021-09-29	\$25.757	\$26.265	\$26.824	\$27.332			
		3.50%	2022-09-29	\$26.658	\$27.184	\$27.763	\$28.289			
		3.00%	2023-09-29	\$27.458	\$28.000	\$28.596	\$29.138			
		3.00%	2024-09-29	\$28.282	\$28.840	\$29.454	\$30.012			
785	Cooks	4.75%	2021-09-29	\$25.554	\$26.284	\$27.250	\$28.268			
		3.50%	2022-09-29	\$26.448	\$27.204	\$28.204	\$29.257			
		3.00%	2023-09-29	\$27.241	\$28.020	\$29.050	\$30.135			
		3.00%	2024-09-29	\$28.058	\$28.861	\$29.922	\$31.039			
772	Clerk II Admitting	4.75%	2021-09-29	\$26.962	\$27.262	\$28.060	\$28.521			
	D.I. Data Support Clerk	3.50%	2022-09-29	\$27.906	\$28.216	\$29.042	\$29.519			
	D.I. Booking Clerk	3.00%	2023-09-29	\$28.743	\$29.062	\$29.913	\$30.405			
	D.I. Clerk Aides	3.00%	2024-09-29	\$29.605	\$29.934	\$30.810	\$31.317			
	D.I. Processing Clerks									
	Admitting/Booking Clerk									
Admitting/Registration Clerk										
766	Secretary, Palliative Care	4.75%	2021-09-29	\$26.519	\$27.218	\$27.963	\$28.621			
		3.50%	2022-09-29	\$27.447	\$28.171	\$28.942	\$29.623			
		3.00%	2023-09-29	\$28.270	\$29.016	\$29.810	\$30.512			
		3.00%	2024-09-29	\$29.118	\$29.886	\$30.704	\$31.427			
797	Administrative Assistant DI Technician	Library	4.75%	2021-09-29	\$26.571	\$27.030	\$27.558	\$28.029	\$28.880	
			3.50%	2022-09-29	\$27.501	\$27.976	\$28.523	\$29.010	\$29.891	
			3.00%	2023-09-29	\$28.326	\$28.815	\$29.379	\$29.880	\$30.788	
			3.00%	2024-09-29	\$29.176	\$29.679	\$30.260	\$30.776	\$31.712	

Pay Scale	Positions	Increase	Effective Date	Step 1 Start	Step 2 1 Year	Step 3 2 Years	Step 4 3 Years	Step 5 4 years	Step 6 5 years
738 Cont'd	Medical Transcriptionist Health Records								
	Medical Transcriptionist Lab Medicine								
	Reimbursement Coordinator								
	Repair/Replace Technician								
	Senior Clerk, Eye institute								
	Secretary III, Eating Disorders Program								
	Secretary III G.A.U.								
	Senior Clerk Med/Sur/Neph Clinic								
	Procurement Support Representative Clerk								
	OR Booking Clerk								
	Clinical Documentation Admin MOR Systems Clerk								
	Coord, Health Records System Senior Clerk								
	Senior Clerk Eye Institute								
	Stationary Engineer, 4th Class								
	Systemic Therapy Unit Coordinator								
	Non-Urgent Transportation Worker								
HIS Atlas Chart Correction Clerk									
Protective Services Access Coordinator									
784	Corporate Quality Assurance Group Leader D.I.	4.75%	2021-09-29	\$27.403	\$28.203	\$29.270	\$30.320		
	Gr Leader, Nephrology Data Coll Admin Rehabilitation	3.50%	2022-09-29	\$28.362	\$29.190	\$30.294	\$31.381		
	Team Lead - Booking clerk DI	3.00%	2023-09-29	\$29.213	\$30.066	\$31.203	\$32.322		
	Team Lead - Processing Clerk DI	3.00%	2024-09-29	\$30.089	\$30.968	\$32.139	\$33.292		
	Team Lead, Hampton Park								
777	Printer II	4.75%	2021-09-29	\$28.148	\$29.137	\$30.159	\$31.213		
		3.50%	2022-09-29	\$29.133	\$30.157	\$31.215	\$32.305		
		3.00%	2023-09-29	\$30.007	\$31.062	\$32.151	\$33.274		
		3.00%	2024-09-29	\$30.907	\$31.994	\$33.116	\$34.272		

Pay Scale	Positions	Increase	Effective Date	Step 1 Start	Step 2 1 Year	Step 3 2 Years	Step 4 3 Years	Step 5 4 years	Step 6 5 years
796	Bed Management Clerk Corp Clerk VII Admitting HI	4.75%	2021-09-29	\$30.591	\$31.050	\$31.580	\$32.054	\$32.902	
		3.50%	2022-09-29	\$31.662	\$32.137	\$32.685	\$33.176	\$34.054	
		3.00%	2023-09-29	\$32.612	\$33.101	\$33.666	\$34.171	\$35.076	
		3.00%	2024-09-29	\$33.590	\$34.094	\$34.676	\$35.196	\$36.128	
840	Group Leader, Communications Centre HI Grounds Services Material Coordinator	4.75%	2021-09-29	\$31.290	\$31.797	\$32.306	\$32.902		
		3.50%	2022-09-29	\$32.385	\$32.910	\$33.437	\$34.054		
		3.00%	2023-09-29	\$33.357	\$33.897	\$34.440	\$35.076		
		3.00%	2024-09-29	\$34.358	\$34.914	\$35.473	\$36.128		
844	Case Cost/Stats System Coordinator	4.75%	2021-09-29	\$31.271	\$31.814	\$32.306	\$32.902		
		3.50%	2022-09-29	\$32.365	\$32.927	\$33.437	\$34.054		
		3.00%	2023-09-29	\$33.336	\$33.915	\$34.440	\$35.076		
		3.00%	2024-09-29	\$34.336	\$34.932	\$35.473	\$36.128		
789	Audio Visual Technician	4.75%	2021-09-29	\$30.765	\$31.120	\$31.421	\$31.778		
	Corporate Clerical Coordinator Emergency	3.50%	2022-09-29	\$31.842	\$32.209	\$32.521	\$32.890		
	Lead Hand Printing	3.00%	2023-09-29	\$32.797	\$33.175	\$33.497	\$33.877		
	Group Leader, Logistical Services Lead Hand Printing	3.00%	2024-09-29	\$33.781	\$34.170	\$34.502	\$34.893		
	Medical Gas Equipment Technician								
	Medical Transcription Group Leader								
	Dental Clinic Financial Coordinator								
864	Civil Tradesperson - Carpenter Landscape and Exterior Tradesperson	4.75%	2021-09-29	\$31.778					
		3.50%	2022-09-29	\$32.890					
		3.00%	2023-09-29	\$33.877					
		3.00%	2024-09-29	\$34.893					

Pay Scale	Positions	Increase	Effective Date	Step 1 Start	Step 2 1 Year	Step 3 2 Years	Step 4 3 Years	Step 5 4 years	Step 6 5 years
760	Stationary Engineer 3rd Class**	4.75%	2021-09-29	\$32.07					
	Building Equipment Operator 2***	3.50%	2022-09-29	\$33.19					
	Fire Inspector II	3.00%	2023-09-29	\$34.186					
	Fire Technician II	3.00%	2024-09-29	\$35.212					
	Locksmith/Door Mechanic								
	Shift Engineer								
736	Registered Practical Nurse (FHT)	4.75%	2022-09-29	\$32.720	\$33.100	\$33.418	\$33.799		
	Registered Practical Nurse Corporate	3.50%	2023-09-20	\$34.820	\$35.230	\$35.570	\$35.970		
	Registered Practical Nurse (OR) Corporate	3.00%	2023-09-29	\$35.865	\$36.287	\$36.637	\$37.049		
		3.00%	2024-09-29	\$36.941	\$37.376	\$37.736	\$38.160		
842	Material Controllers	4.75%	2021-09-29	\$31.047	\$31.406	\$32.375	\$32.902		
		3.50%	2022-09-29	\$32.134	\$32.505	\$33.513	\$34.054		
		3.00%	2023-09-29	\$33.098	\$33.480	\$34.519	\$35.076		
		3.00%	2024-09-29	\$34.091	\$34.485	\$35.554	\$36.128		
792	Physiotherapy Assistant Civic & General	4.75%	2021-09-29	\$28.605	\$29.690	\$30.761	\$31.873	\$32.942	
	Physiotherapy Assistants TRC	3.50%	2022-09-29	\$29.606	\$30.729	\$31.838	\$32.989	\$34.095	
	Physiotherapy Assistant Riverside	3.00%	2023-09-29	\$30.494	\$31.651	\$32.793	\$33.979	\$35.118	
		3.00%	2024-09-29	\$31.409	\$32.601	\$33.777	\$34.998	\$36.172	
739	Group Leader Grounds Services	4.75%	2022-09-29	\$29.606	\$30.729	\$31.838	\$32.989		
	Material Coordinator	3.50%	2022-09-29	\$31.957	\$32.692	\$33.443	\$34.212		
		3.00%	2023-09-29	\$32.916	\$33.673	\$34.446	\$35.238		
		3.00%	2024-09-29	\$33.903	\$34.683	\$35.479	\$36.295		
856	Civil Trades/Locksmith	4.75%	2021-09-29	\$33.055					
		3.50%	2022-09-29	\$34.212					
		3.00%	2023-09-29	\$35.238					
		3.00%	2024-09-29	\$36.295					

Pay Scale	Positions	Increase	Effective Date	Step 1 Start	Step 2 1 Year	Step 3 2 Years	Step 4 3 Years	Step 5 4 years	Step 6 5 years
771	Instrumentation Technician	4.75%	2021-09-29	\$33.249	\$34.414	\$35.621			
		3.50%	2022-09-29	\$34.413	\$35.618	\$36.868			
		3.00%	2023-09-29	\$35.445	\$36.687	\$37.974			
		3.00%	2024-09-29	\$36.508	\$37.788	\$39.113			
753	Architectural Technologist	4.75%	2021-09-29	\$32.113	\$32.849	\$33.604	\$34.379		
	Corporate Buyer	3.50%	2022-09-29	\$33.237	\$33.999	\$34.780	\$35.582		
	O.R. Purchasing Coordinator	3.00%	2023-09-29	\$34.234	\$35.019	\$35.823	\$36.649		
		3.00%	2024-09-29	\$35.261	\$36.070	\$36.898	\$37.748		
761	Electrician***	4.75%	2021-09-29	\$34.3400					
	Electrician/Maintenance/Construction***	3.50%	2022-09-29	\$35.5420					
	Fire Inspector 1	3.00%	2023-09-29	\$36.608					
	Millwright	3.00%	2024-09-29	\$37.706					
	Plumber***								
	Sprinkler Technician								
857	2nd Class Stationary Engineer***	4.75%	2021-09-29	\$34.3790					
	AC Mechanic Corporate***	3.50%	2022-09-29	\$35.5820					
	Building Control Centre	3.00%	2023-09-29	\$36.649					
	Operator 2	3.00%	2024-09-29	\$37.748					
	Pneumatic Tube Sys.								
	Maintenance								
	Pneumatic Tub Technician								
	Refrigeration Mechanic***								
	Sr. Minor Construction & Maintenance								
853	Sterilization Mechanic	4.75%	2021-09-29	\$36.093	\$36.892				
		3.50%	2022-09-29	\$37.356	\$38.183				
		3.00%	2023-09-29	\$38.477	\$39.328				
		3.00%	2024-09-29	\$39.631	\$40.508				

Pay Scale	Positions	Increase	Effective Date	Step 1 Start	Step 2 1 Year	Step 3 2 Years	Step 4 3 Years	Step 5 4 years	Step 6 5 years
848	Accountant Graphic Designer	4.75%	2021-09-29	\$34.256	\$34.916	\$35.564	\$36.343	\$36.951	
		3.50%	2022-09-29	\$35.455	\$36.138	\$36.808	\$37.615	\$38.244	
		3.00%	2023-09-29	\$36.519	\$37.222	\$37.913	\$38.743	\$39.391	
		3.00%	2024-09-29	\$37.615	\$38.339	\$39.050	\$39.905	\$40.573	
863	Assistant Chief Stationary Engineer***	4.75%	2021-09-29	\$36.088					
		3.50%	2022-09-29	\$37.351					
		3.00%	2023-09-29	\$38.472					
		3.00%	2024-09-29	\$39.626					